
中・長期インターンシップへの課題について
- インターンシップ教育の質的向上の視点から - <事例報告等>

1. 大学紹介
2. 取り組み概要
3. 取り組みの経緯
4. 取り組みの課題

インターンシップ教育(以下IN)を大学がどう捉え “大学教育システム” の中にどう取り込み、

質的向上へどのように向かおうとしているのかを <文系を中心に> … 教育を担う人と組織

産学連携による人材育成の基盤 組織 教育プログラム 教育人材

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 文化学部に京都文化学科新設

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、社会の豊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)

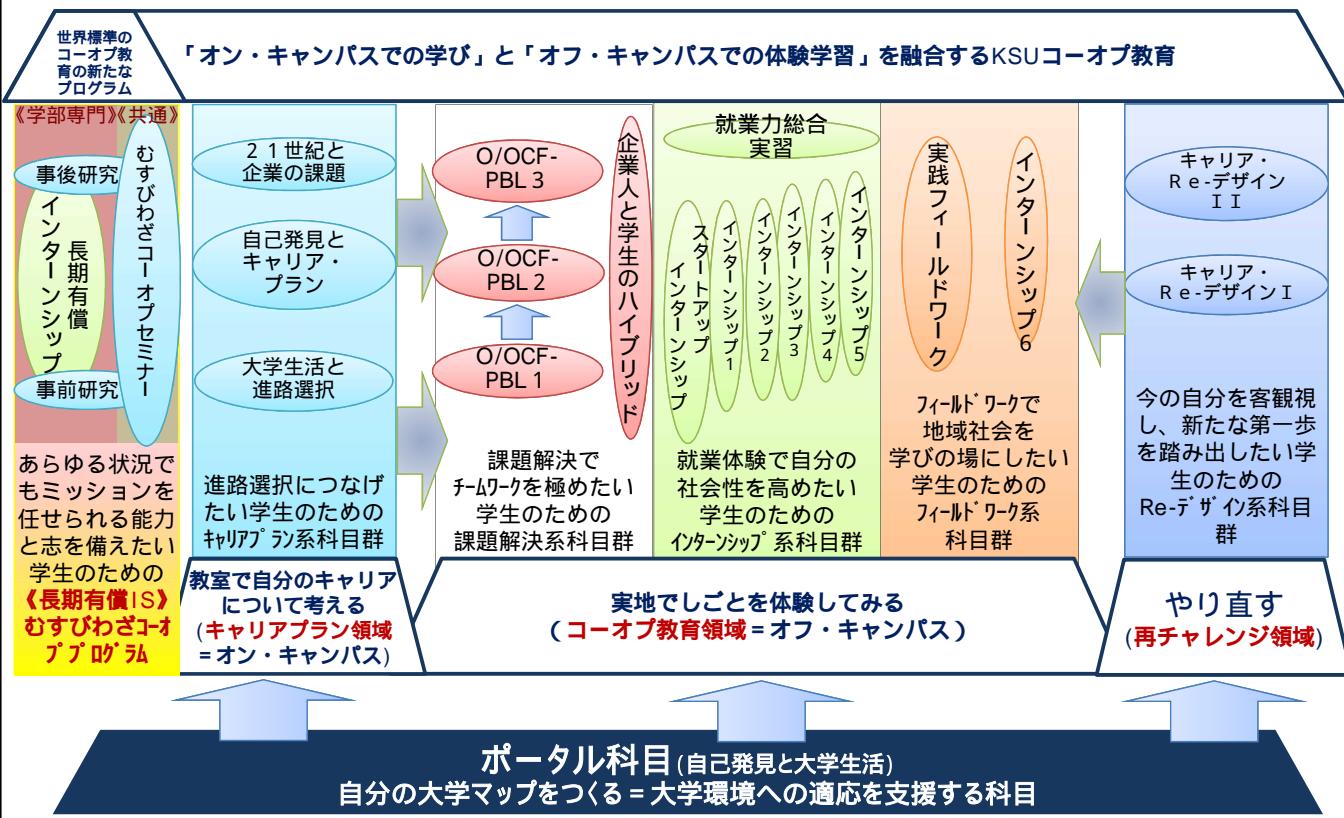


(大学院内訳) 経済学:4(1) マネジメント:20(5) 法学:17(7) 外国語学:6 理学:25(6) 工学:11(11)

先端情報学:33 生命科学:52 法務:25 経済学(通信教育課程):27

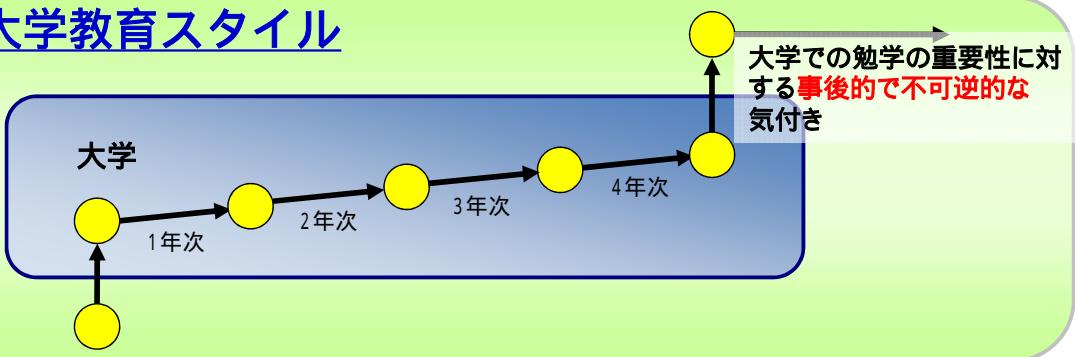
教職員数 常勤教員402名 専任事務職員201名 嘴託・契約職員(常勤)248名

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……………2014年度は21科目に4,736名が受講

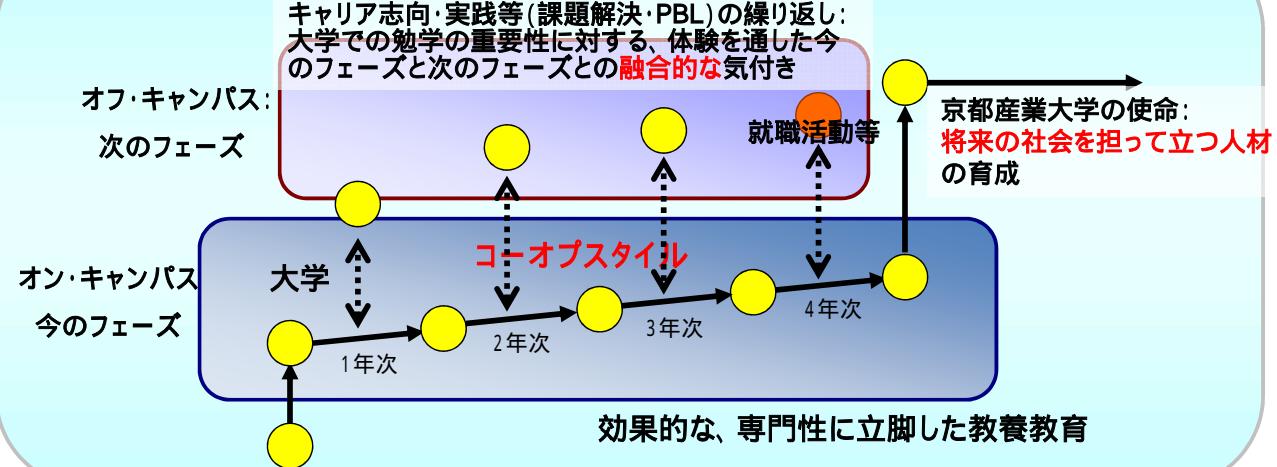


3 インターンシップ教育 日本型コー・オプ教育等基本メソッド

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）を組み込んだ大学教育スタイル



2. 取組の概要

事例1 インターンシップ～O/OCF～
O/OCF-PBL

事例2 むすびわざコー・オププログラム
(中・長期IN有給・欧米標準)

事例 1

インターンシップ～O/OCF～O/OCF-PBL 日本型コーオプ教育の草創から発展

4

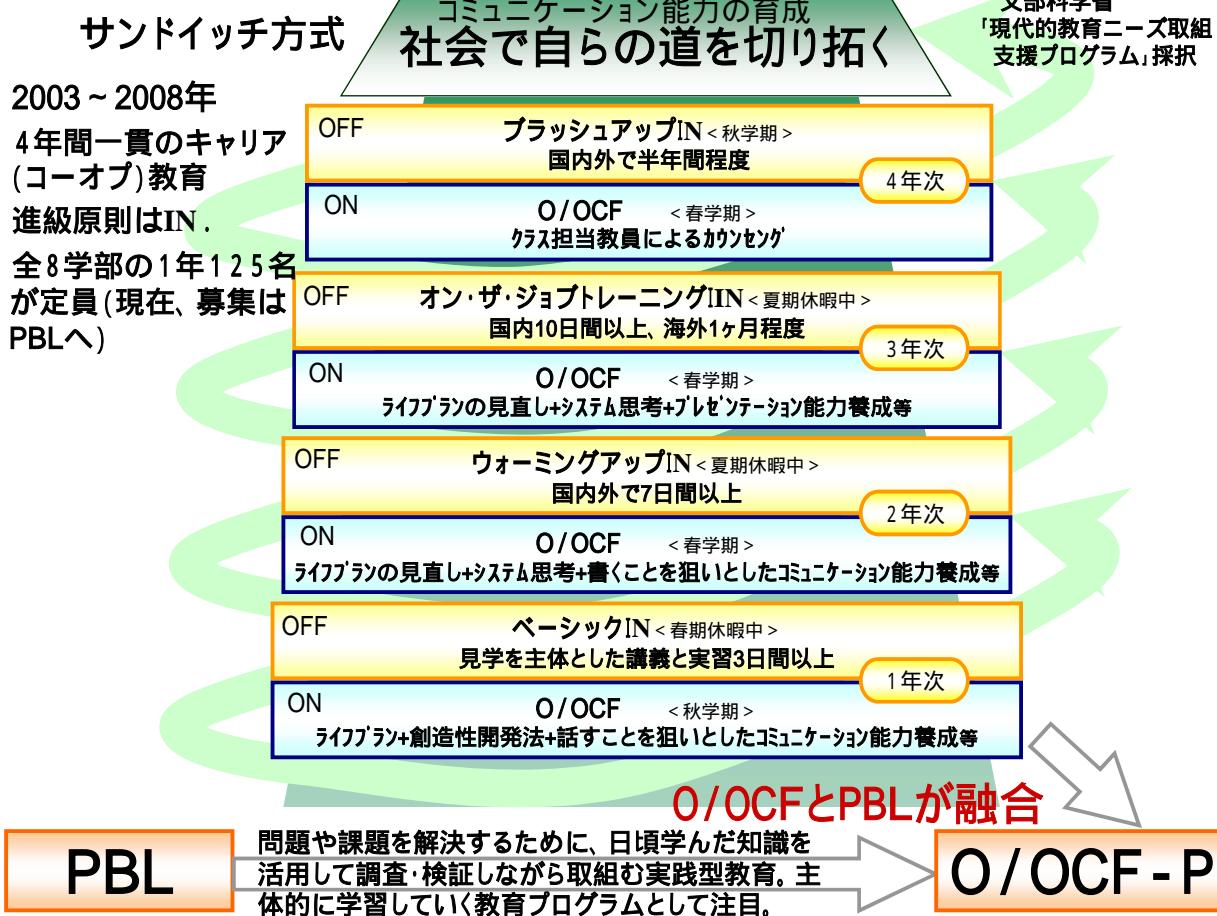
インターンシップ概要

インターンシップ科目の種類と特長(2014年度 251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 (地域コーオプ)	就業力総合実習
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	平成23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NPO・NGO団体が対応しており、体験のチャンスであるが、本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、企業等で、実習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登録して、大学が定める条件を満たした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、大学が定めた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。	高等学校のキャリア形成支援教育授業の運営をサポートし、授業の企画・提案、打ち合わせや、授業終了後の振り返りに関わることで、「マネジメント力」、「プロジェクト実行力」、「コミュニケーションスキル」を養います。
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	4年次生
単 位	2	2	2	4	4	2	3	2
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 ・リスクマネジメント講習 【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 ・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 ・合宿授業 ・マナー講座 ・実習(フィールドワーク) 報告会	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)	人間関係形成能力を高める実習 意思決定シミュレーション グループ体験実習(OBF高等学年の授業支援) まとめ成果発表
実習期間	2月に3~5日間	夏期休暇中に2週間~1ヶ月程度	夏期休暇中に2週間~1ヶ月程度	夏期休暇中に2週間以上	夏期休暇中に2週間以上	夏期休暇中適宜指示	秋学期に4日間程度	
担当教員	1名	1名	10名	1名	1名	1名	1名	
受 講 生	30名(33名) (内13年度)	6名(6名)	5名(9名)	169名(173名)	11名(9名)	16名(19名)	10名(6名)	4名(7名)

5

O/OCF On/Off Campus Fusionの概要(日本型コーオプ教育)



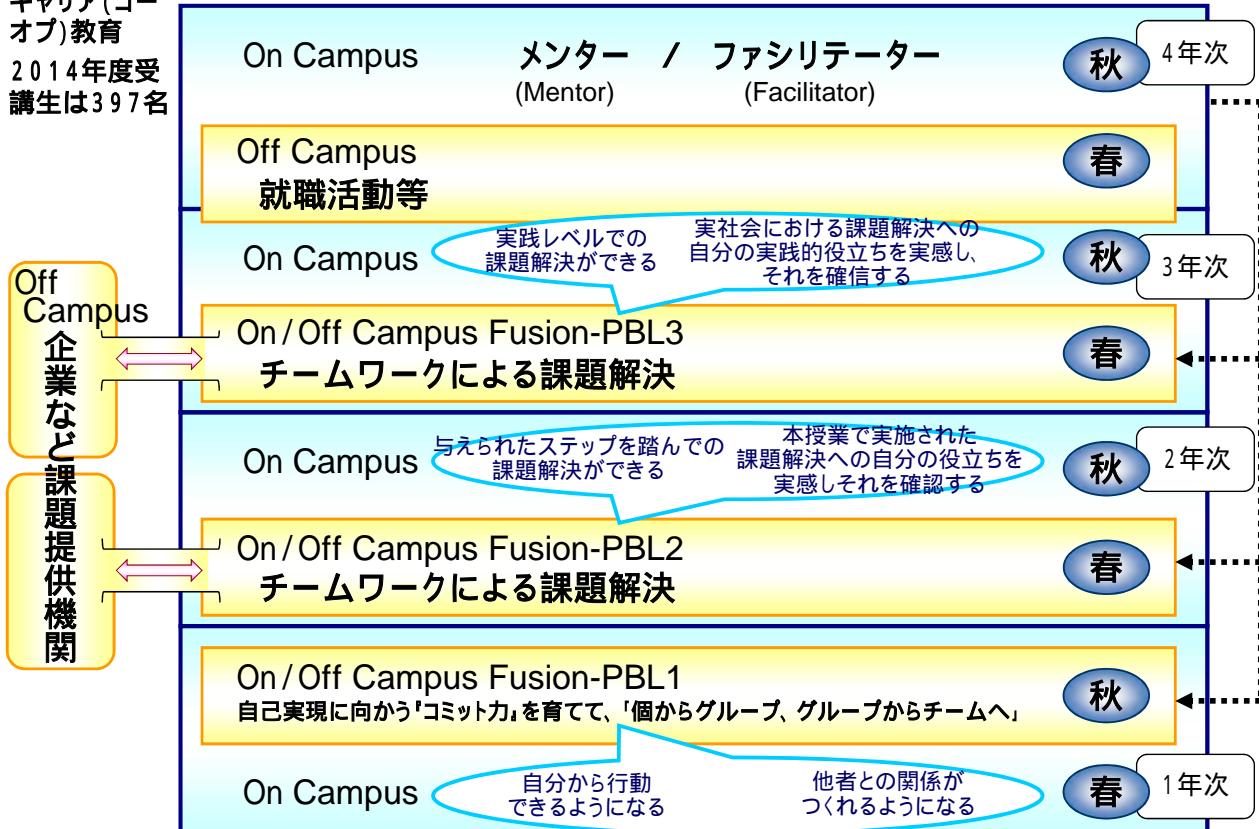
6

O/OCF-PBL教育・課題解決力実践(Project Based Learning)

(日本型コーオプ教育システム)

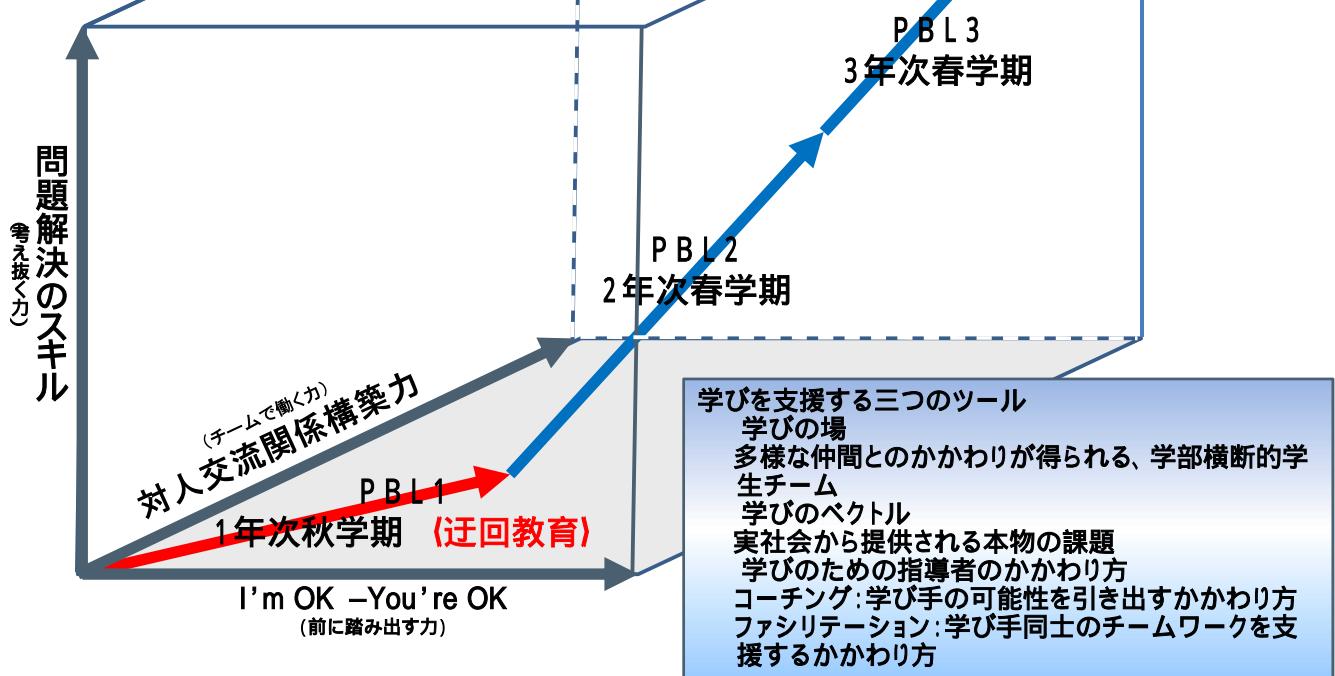
2008年～
3年間一貫の
キャリア(コーオプ)教育
2014年度受
講生は397名

むすびわざ: 社会で生き抜く力



縦軸「問題解決のスキル」を犠牲にした迂回教育で

「アクティブラーニングは(イヤ)」を
「アクティブラーニングは(楽しい)」に



事例 2

むすびわざコーオププログラム
欧米標準の長期有給インターンシップ

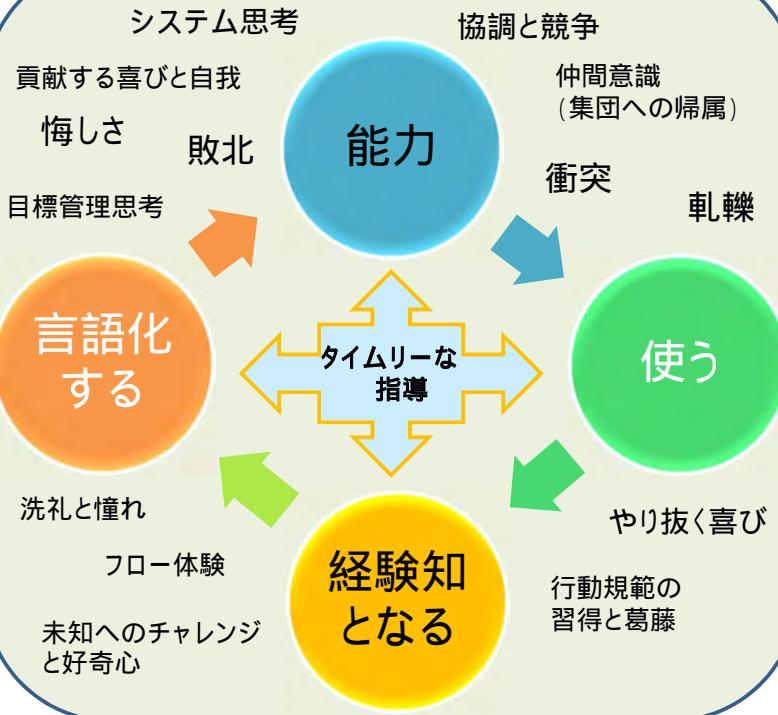
8

中長期IN = むすびわざコー・オプ コンセプト

目的: 学生の自発性を喚起しつつ、学部の専門教育を土台とした長期インターンシップを中心とした本格的なコー・オプ教育を行うことで、本学の建学の精神が目指す「如何なる時局に当面しても、常に独自の見解を堅持し自己の信念を貫き得る人間」を育成することを目的にします。

特徴: 有給の長期インターンシップを5セメで行い、実際に社員と同じように働き、インターンシップ前後に大学で社会につながる学びを深めます。共通のむすびわざコー・オプセミナーは水曜日3,4限連続で行い、5限や課外でもITスキル、日本語力のトレーニングを徹底して行います。専門では、教員等のアドバイスを受けながら科目を履修し、専門性を身に付けていきます。

学習のスパイラルモデル



2014年(1期生13名)
2015年(2期生20名)

- キャリアマインドの涵養
- 自己効力感
- 主体的学習意欲
- 上手な頭の使い方
- 専門知への関心

~学習のスパイラルモデルと成長のストーリー~

自分の成長を語りうる根拠ストーリー

9

中長期IN = むすびわざコー・オプ カリキュラム

社会に出てからも、どういう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 →

7/8セメ(4年次春秋学期)

6セメ(3年次秋学期)

5セメ(3年次春学期: インターンシップ)

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となる
基礎的な力
*インターンシップ学習計画策定

*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

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

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

・企業開拓のポイント・・・アプローチ

A) 主に以下の3点を持っている会社へのアプローチ。

しっかりとした**研修システム**。

精度の高い**業務マニュアル**が社内に徹底されている。

事業計画に基づいた経営が浸透している。

以上の要素があると、インターンシップ業務の**質が保証**され、大学からの教育的な要請にも柔軟に対応できる力がある。つまり、**安心して学生を送り出せる**。

B) 教育プログラムを企業側に丁寧に説明し、「一緒に学生を育てる願い」を共有する。

この部分が共有できない会社を会話の中で見分け、**深追いはしない**。

企業はたくさんあるわけで、**足で稼いで**「一緒に学生を育てる願い」を共有できる**会社を探す**。（参照:P.P18-19）

・企業との関係構築・・・進捗、提案、マッチング

教育プログラムの進捗状況を、手間をおしまず報告し、**学生の成長や変化を共有する**。企業担当者とは学生個人名で会話することがポイント

学生の変化や成長を伝えると同時に、それに合わせたインターンシッププログラムを**大学より提案**し、検討していただけるようお願いしていく最終的な行き先は、大学側で決定する。（教員と学生の**信頼関係構築**が肝になり、その信頼関係に対する安心感が、企業との良いコミュニケーションを生んでいく）

・リスクマネジメント

共通 - 守秘義務の徹底をすべく、実習前に情報倫理をテーマにオリエンテーション実施
国内

学生の途中離脱時に受入いただく企業を事前開拓

守秘義務の徹底をすべく、実習前に情報倫理をテーマにオリエンテーション実施
海外

海外渡航前のオリエンテーション実施

出国手続き(ビザ申請)についての説明会実施

・保険加入

健康保険・厚生年金保険「加入しない」

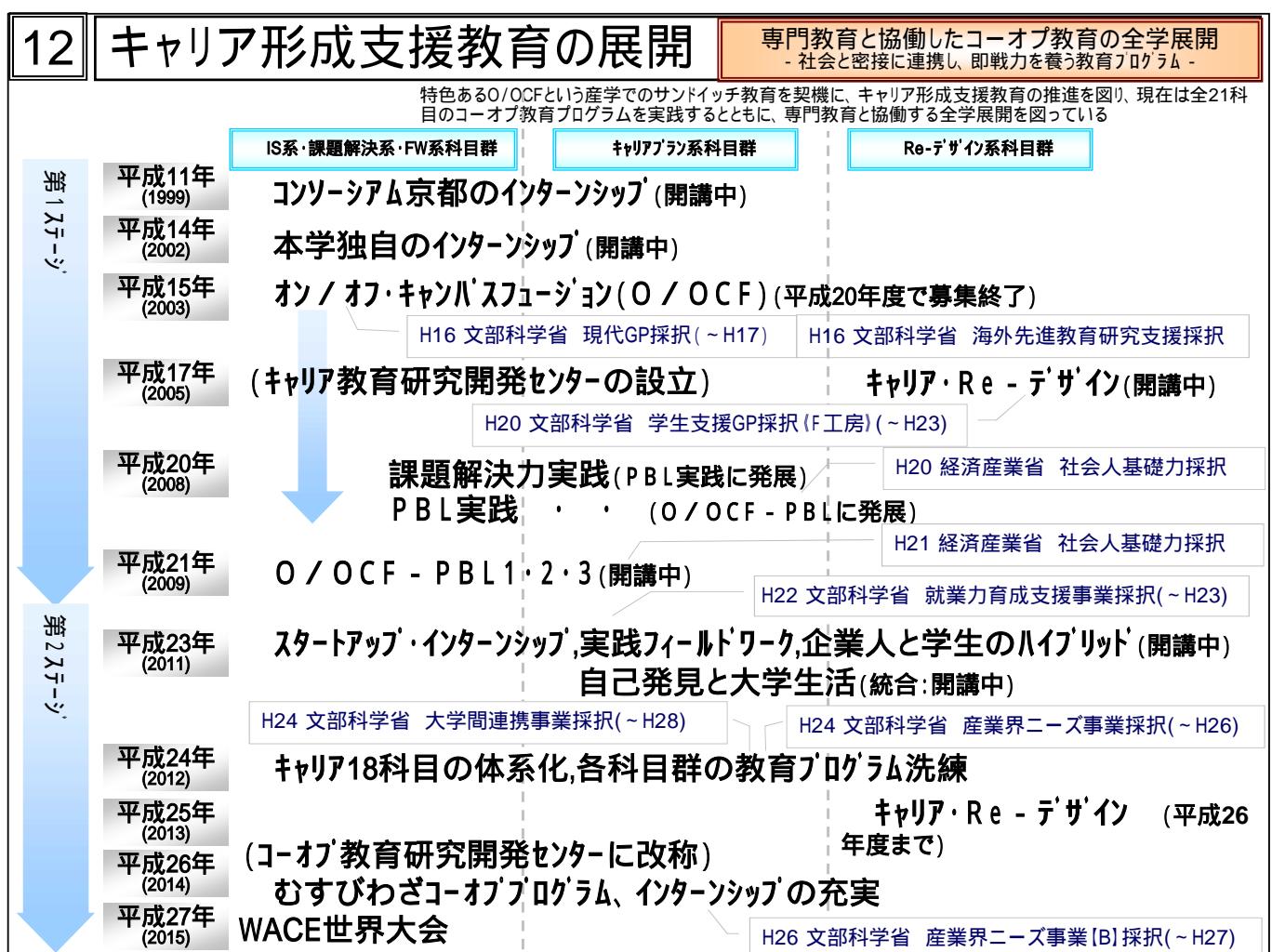
雇用保険:「加入しない」

労災保険:「加入する」

社会保険の問題　　社労士と協議を重ね下記結論に至る。

項目	加入有無	備考
健康保険 厚生年金保険	加入しない	加入要件となる、1週間および1ヶ月の所定労働日数 & 時間を、正規の従業員のおおむね4分の3未満に留める勤務形態で実習時間を設定する。
雇用保険	加入しない	アルバイトである昼間部の学生は、適用除外のため加入しない。
労災保険	加入する	強制加入。保険料は全額事業主負担。

3. 取組の経緯



1. 2000年 <大学・教育の危機感と限界>

- ・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)による昼夜を通しての議論 (参照:巻末1~5)
例)表層に惑わされることのない教育の根源を追究。
- ・INを『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**(参照:巻末2・4)
- ・**スカウティング**による教職員スタッフ増 ~ 2002年国内外IN ~ 2003年コーオプ教育 ~ (参照:P.P20)

2. 2004年組織化と継続(GP採択~現在) (参照:P.P16)

- ・産んだら育てる、キャリア教育の体系化(PDCA) ~ 受講生の拡大 ~ PDC
A・振り返りの徹底(共振的人材育成)、**熱感根**(参照:P.P22)

3. 時代を読む(大学教育についての幅広い知識と洞察力等)・時宜、タイミングの重要性 (参照:巻末5)

4. 取組の課題

実践者のための15の提案

产学連携による人材育成の基盤

人材育成の目標設定

実践者の自己研鑽できる場の設置

教育理論の正確な理解

教育の学問的視点からの研究

主体的参画者の裾野の拡大

組織

教育に携わる教職員の評価

学長・企業経営者の理解の促進

教育プログラム

座学・就業での実践融合カリキュラム構築

ゴールの設定、合致したプログラムの開発

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

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

教育効果を定量的に計る研究の実践

教育人材

教育推進のための専門人材・組織と学内地位の確保

専門人材の行うべき職務の明確化

専門人材育成の実践

出展：インターンシップ産学連携教育白書

(- 基盤)

ハードスキル

職務の知識や技量などのスキル、学力等のAcademic / Hard skills

定形型教育

ソフトスキル

他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力 / soft skills

人間関係、意思疎通、指導評価など上手に進めるためのコミュニケーションやリーダーシップの能力。

非定形型教育

ゼミとの接続
ゼミ教員は専門の研究と就業力(長い人生に亘って社会の中で生き抜いていける力)との関係を認識

仕事そのものではないが、どんな仕事においても必要となる職務遂行能力・・Generic Skill等

キャリア系実践科目
インターンシップ、PBL型、コーオプ教育はソフトスキルを醸成する方法のひとつとして評価

人間形成には皆と同じこと(モデル的)と皆と違うこと(工夫的)このバランスが重要(日欧米)

【組織の変遷】

教務部でインターンシップProject

オン/オフキャンパスフュージョンProject

教務部に教育企画課

キャリア教育研究開発センター(2005)

コーオプ教育研究開発センター(2014)

Center of Research & Development
for Cooperative Education

【組織図】

共通教育推進機構

コーオプ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

研究開発
(研究会)
教育実践
(教育プログラム)
運営管理
(全学組織と連携)担当教職員
による研究活動21科目の担当教職員
による組織的活動共通教育推進機構
(コーオプ教育担当)
により組織的活動自己発見と
大学生活
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IS3・4
担当者会議
教員11名
職員6名むすびわざ
コーオプ
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
り返り会
教員6名
外部ファシリテーター5名
職員ファシリテーター3名
学生ファシリテーター3名
職員2名21世紀
ハイ'リッド'
IS3以外
スタートアップ'
就業力総合
実践FW
教員各1名
職員

コーオプ教育研究開発センター・小委員会

キャリア形成
支援科目群/
体系化就業体験
各種インターンシップ

キャリア形成支援実践

適性・能力検査
「自己発見レポート」新キャリア形成支援
教育科目構想“キャリア形成支援”
評価
CHECKPLAN
実施計画コンセプト/方法論/
システム開発

ACT 改善

調査・研究・ハンチマーク

学内論集への研究論文等の投稿

<http://www.kyoto-su.ac.jp/path/career/about/>

Win-Winの関係で本当に実施できるのか(その努力)

協働・共生で好関係を構築

学生

- ・産学連携教育に望むモチベーションUPの継続
- ・学生の能力格差 = 大人としての未熟さをどこまで補えるか
視点 学生のニーズに応えているか

企業・団体等

- ・社会貢献の域を超えるられるのか
- ・**メリット** = 企業の魅力発信に繋げ、若手社員の人材育成と就業現場に刺激をあたえることの発信と実践を構築
- ・人材の協働育成の視点と採用問題を考え（環境が急変するのか）

大学スタッフ

- ・企業の魅力発信に繋げる、就業現場に刺激を与える学生つくり
- ・産学連携教育の成果をどう評価し、教育（全学的）に繋げられるか
- ・学習内容（人文系、教員理解）との結びつきを強化

1. 企業ニーズとしての採用要件の把握
2. 卒業するに当っての人材要件の設定
3. 人材育成の今日的な課題・テーマの把握
4. 教育プログラム化（大学：特色～実践）
5. 調査研究～継続的なPDCA

協働の認識が共有できればギャップは埋まる

企業側の目的：低コストで有用な人材獲得
大学側の目的：有用な人材育成・提供

Chester I. Barnard :
協働が生まれる3要件

大学でしかできない領域：

心的エネルギーの強化

感情の解放：管理型教育 解放型教育の導入

企業でしかできない領域：

定型的環境から非定形的環境への橋渡し

一斉学習 課題解決型学習の導入

目的の共有

一方だけでは
達成できない

協働すれば
達成できる

企業：課題、就労体験の提供
大学：教育のノウハウと場の提供

John Dewey : 体験教育の父

事実をうまく伝えるだけが教育ではない。
教育の根本は体験の質にかかっている。

Jean Piaget : 発達心理学

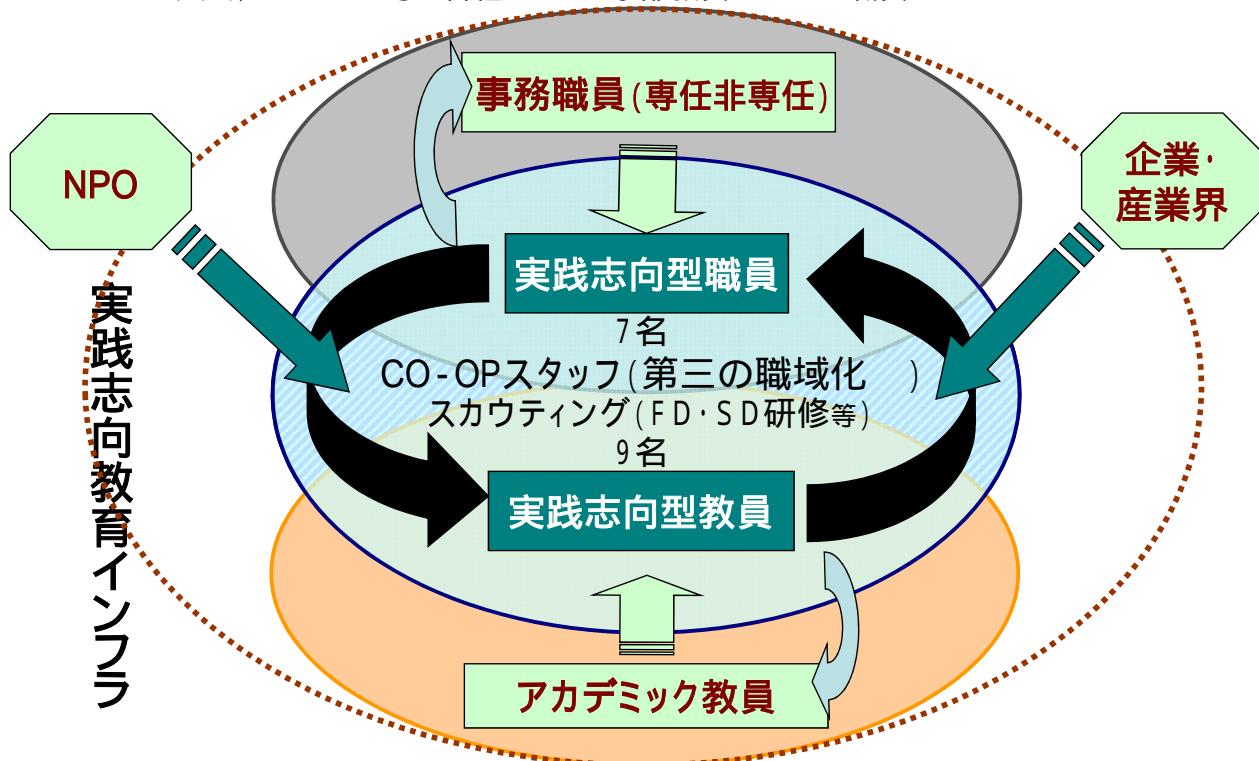
過去の知識にもとづいて行動して、
それを内省することによって学習が始まる。

場・教職が協働で学びあう学習共同体(企画・実践)

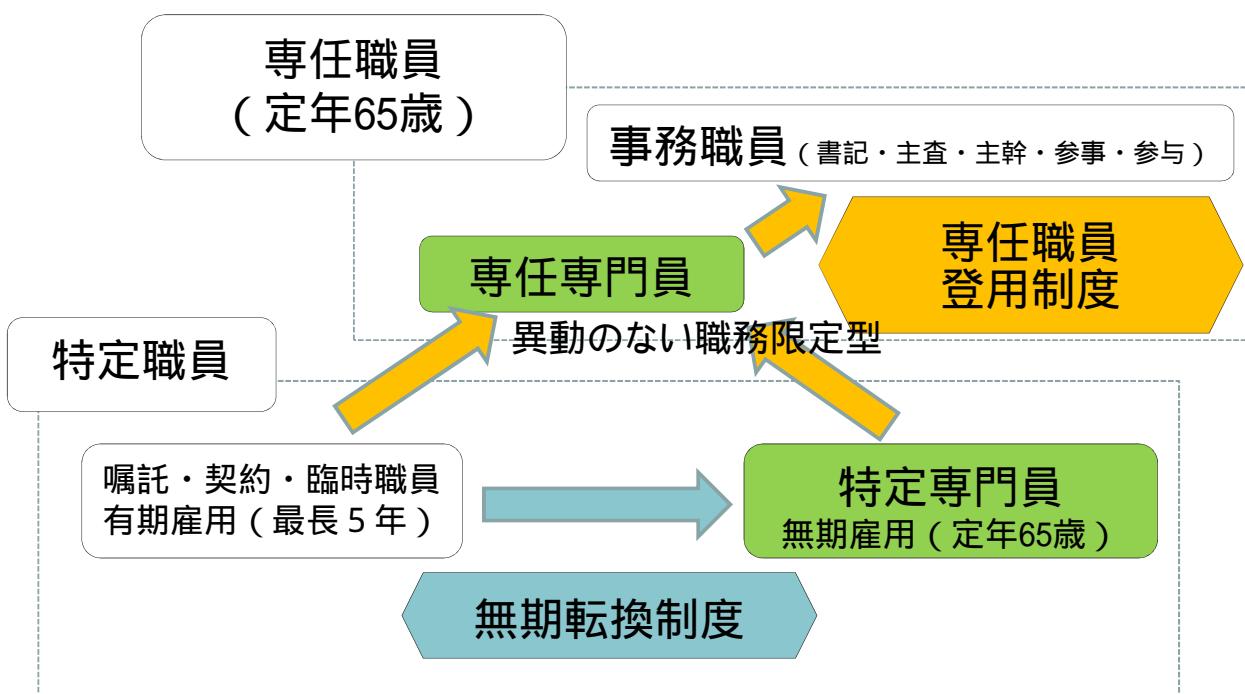
PBL: 学部教員・センター職員・CO-OPスタッフ

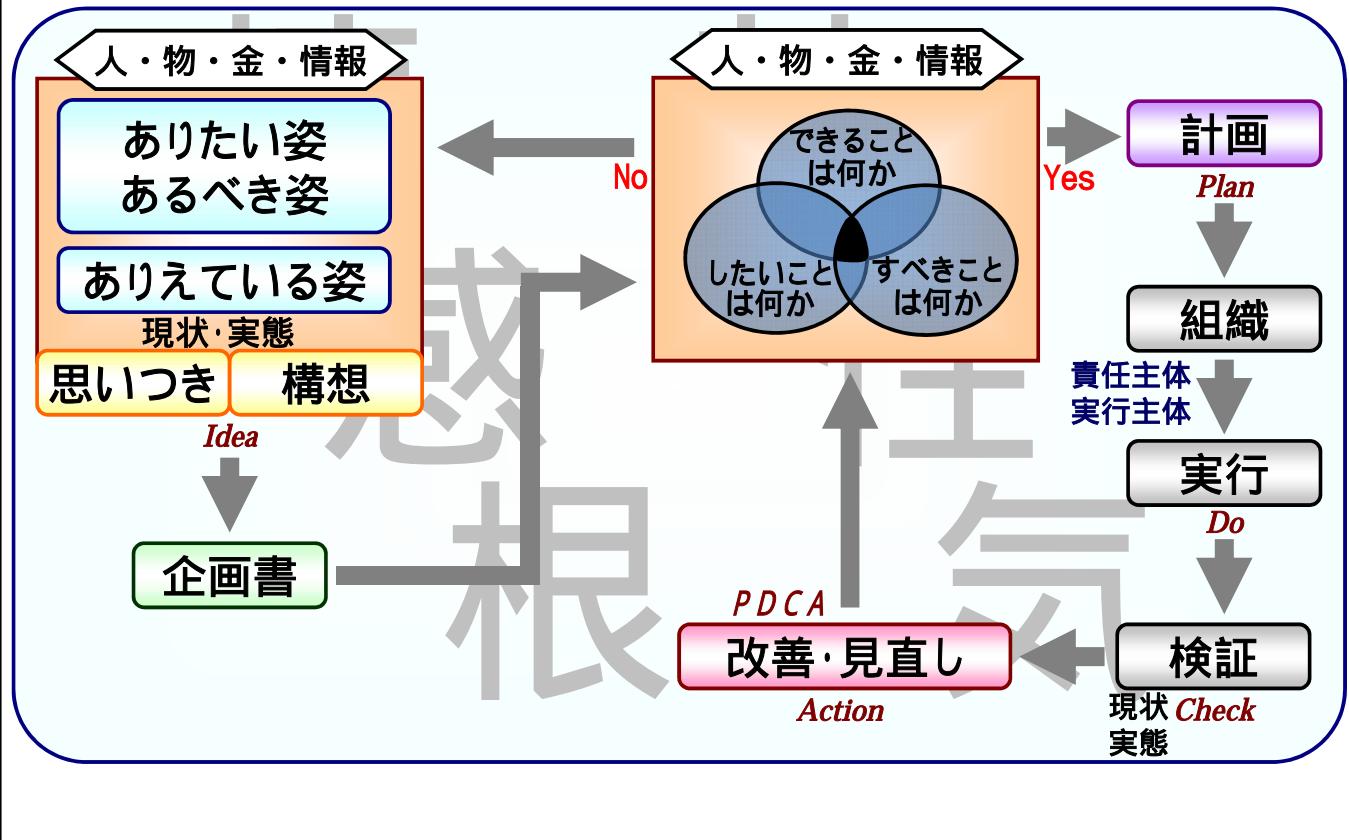
Re-デザイン: 学部教員・F工房職員・事務職員・学生ファシリテータ

WACE大会、フォーラム等の各種イベント: 学部教員・センター職員・CO-OPスタッフ



特定職員のさらなる活躍と専任職員の活性化と多様化を図るために、登用制度を制定。





WACE第19回世界大会(開催案内)

会場: 京都産業大学

WACEとは	産学連携教育(コーラブ教育/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52か国、約1,000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。	コーラブ教育の発祥とされるシンシナティ大学など参加予定
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産学連携教育の確立に向かって、コーラブ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/or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。	プログラムの内容や参加申込の方法は、5月に本学Webで公開、逐次更新します。8月20日には、文科省と日本学生支援機構による専門人材のセッションを準備しています。
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 & 全体会・各種セッション 8.20(木) 二日目 : 全体会・各種セッション 8.21(金) 最終日 : 全体会・各種セッション & 晩餐会と表彰式 大会日程を通じ、日本人向けプログラムを予定しています。	アジア圏のコーラブ教育を知るアジアセッションを予定
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24カ国	

2014年8月30日 WACEプレ大会 開催終了

テーマ「わが国のコーラブ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...海外のコーラブ教育の紹介、専門人材の養成、国内におけるコーラブ教育の実践事例など
開催当日は約300名が参加され、キャリア教育は他のカリキュラムとの有機的な連携を含めて広く考えられるべきであり、前進性を担保することが肝要であること等が討論されました。参加者からWACE第19回世界大会に向けて、「海外の特色ある産学協働教育プログラム」に対する高い関心が寄せられました。

WACE日本事務所からのWACEプログラム紹介

WACE第19回世界大会には世界各国からCWIE(産学連携教育)の専門家が集結し、様々な地域の多様なCWIEプログラムについての発表や今後の課題、展望などについてのディスカッションが行われます。グローバル人材育成のための国際インターンシップ、各国のCWIE戦略、カリキュラム開発・質の確保、CWIEプログラムの多様性、CWIEの国際連携など、日本の産学連携教育の課題に合致したプログラムも予定されております。

1. 企業から見た国際インターンシップ(パネルセッション)

…グローバル人材育成・管理戦略における国際インターンシップ受け入れの重要性、課題、今後の展望

パネラー：ウエスタン・デジタル社、オムロン株式会社他

2. 米国大学における国際インターンシップ(論文発表)

…インターンシップの先駆者、シナシナティ大学における国際コーオプを活用した理系グローバル人材の育成

3. ビジネス専攻の学生のための国際インターンシップ(論文発表)

…国際化に対応したカリキュラム

4. カナダの大学におけるグローバル人材育成(ワークショップ)

…産学連携教育の国際化戦略

5. 産学連携教育の国家戦略にむけて(論文発表)

…カナダとオーストラリアにおける事例

6. CWIEの国際連携(論文発表)

…米国大学におけるコーオプ教育の中国への展開

7. カナダの大学におけるCWIEの多様性(ワークショップ)

…コーオプ教育と他の産学連携教育の比較

8. WACEグローバルパートナーとのネットワーキングセッション

…国際プログラムの連携のために

プログラム内容は、WACE日本事務所ウェブサイト <http://www.npowil.org/> で随時更新いたします。

卷末1 就職への学生動向 (二極化・重複内定と未内定、分離化・未活動 = キャリア教育の必要性)

集団・二八の法則・<意識の階層>とやる気の <2:6:2>
やりたい仕事や分野が明確(自己理解～企業選択) <1:5:4> → 円滑な就職活動を行ふことができる!
就職活動が自己成長のスタート(向上心旺盛)

学生が就職で迷走している要因

企業社会から自分に何が求められているか

自分が今、何ができるか、何が足りないか

自分は何がやりたいか(自分探し・青い鳥と現実)

全体把握が出来ていない!

働くこと・やること

課題と支援

社会の要求

本人の能力

本人の目標

コミュニケーション能力
～コンピテンシー～
社会人基礎力
・前に踏み出す力
実行力...
・考え方
課題発見力...
・チームで働く力
発信力
傾聴力
状況把握力
ストレスコントロール力...

7・5・3現象 2010年3月卒 厚労省調べ 3年以内31.0%退職 >潜在的に仕事観希薄

応募者の現状・課題

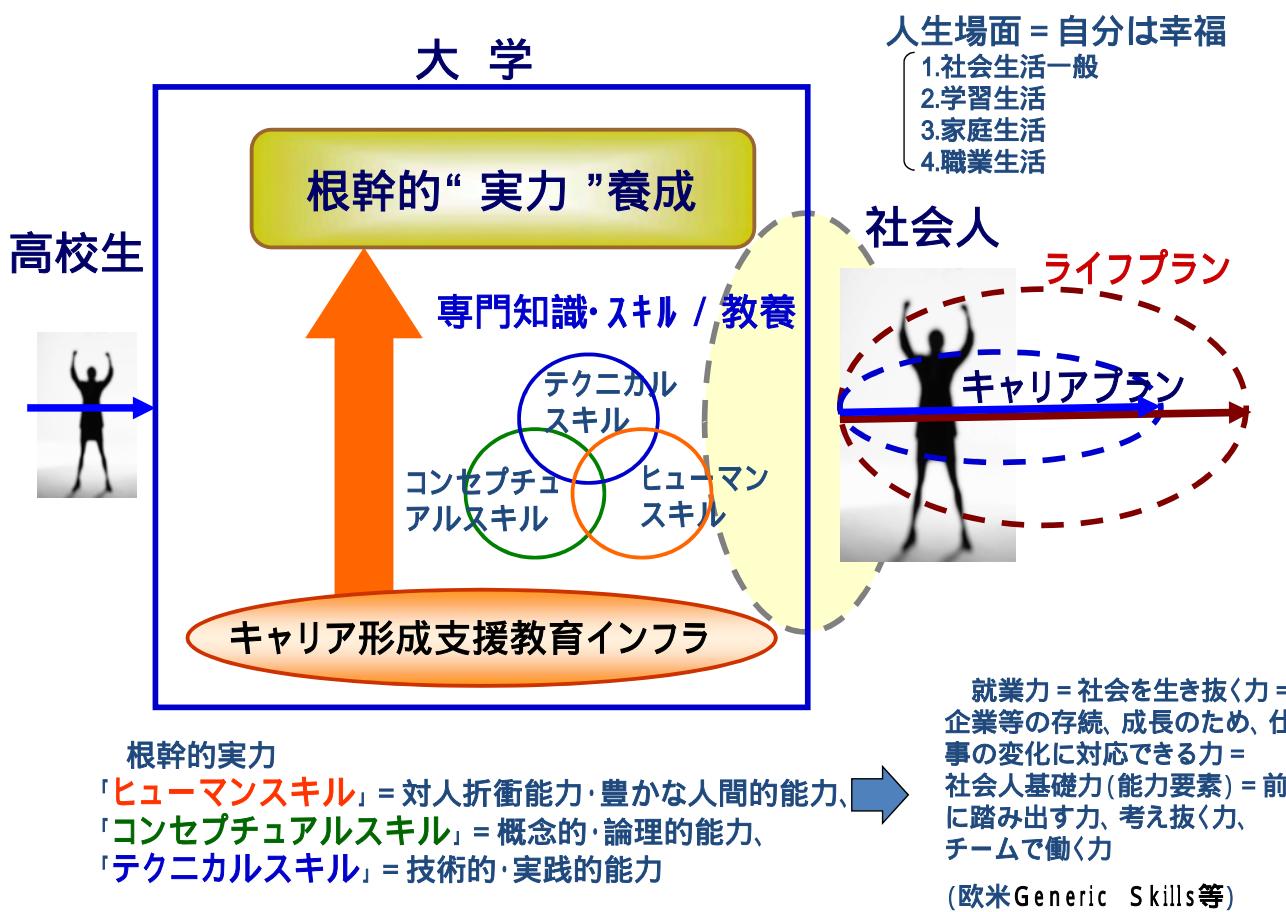
真面目できちんと取組むが一歩前に踏み出す力の欠如 ★
安定志向の高まり～本気度・熱意不足 ★
取り敢えず就職活動・エントリーの増加 ★
マニュアル化・平準化、個性が感じられない ★
就活(ES・面接等)の正解を求める 等々

パターン化、画一化。 パッケージ型

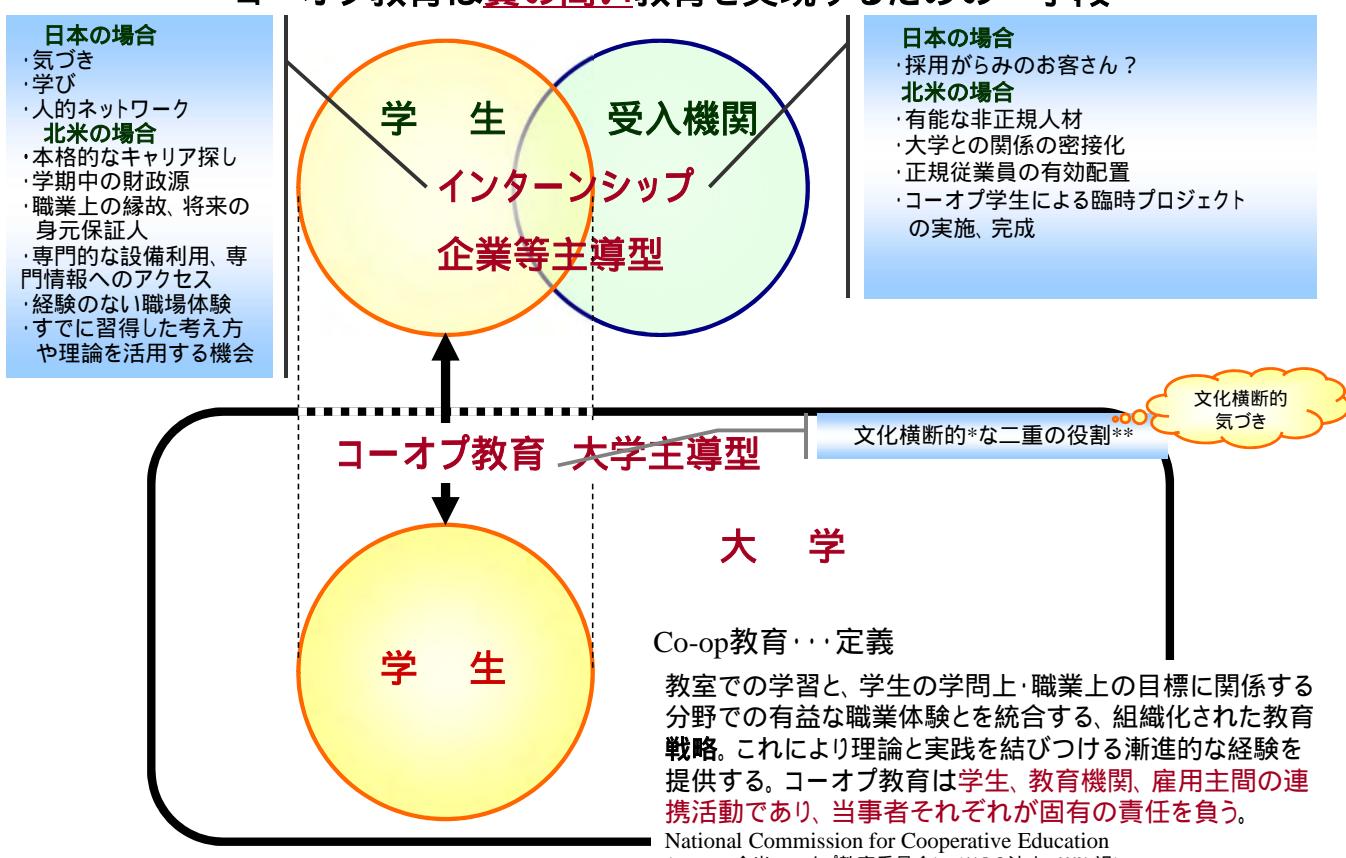
本気度・熱意不足
採用意欲の低下・質へのこだわり
等によりギャップ拡大

求める人材

幅広くコミュニケーションが取れる人★
ロジカルシンキングを実践できる人
戦略的な発想の出来るビジネス志向型の人★
高い教養と学力を備え、課題解決できる人
日本国内外問わず、広いフィールドで活躍できる人★
活躍できる潜在能力を感じさせる人★
過去の経験から相応の学びを得ている人★
自己評価と客観評価の大部分が合致している人★

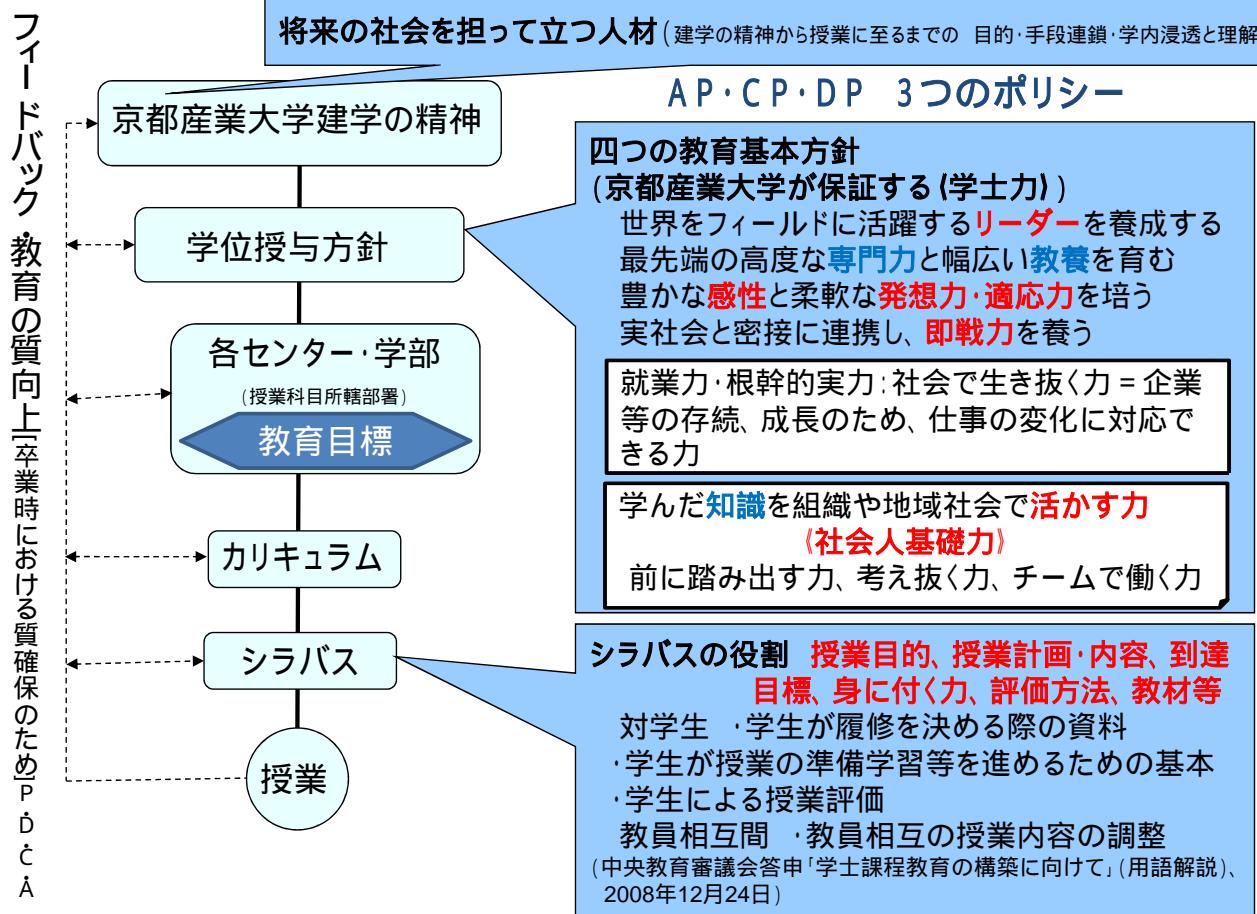


コーオプ教育は 質の高い 教育を実現するための一手段



卷末4 人材育成の目標設定

(- 基盤)



卷末5 教育現場が動く

(- 組織)

1. 教学の理念を常に意識している人たちが集まっていること。
産業「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

- 将来の社会を担って立つ人材の育成。

2. 現場の教職員が危機感を肌で感じとっていること。
現場で起こっていることの表層に惑わされることなく…

- 根源的なところを掴み取る感覚。

3. 現場の教職員は失敗にもめげない根気を持ち合わせていること。
仮説を立てては失敗し、失敗の原因を探り、…

- 新たな仮説に挑戦する。根気の繰り返し。

1例) PBL 1・2・3授業 課題解決のスキルを犠牲にした迂回教育(本来の目的に直行するのではなく、目的を一時的に敢えて犠牲に TW)で「アクティブラーニングはイヤ」を「アクティブラーニングは楽しい」に。

自信がつき、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)。

参考1

コー・オプ教育(生成の背景・巡る制度)

20世紀初頭のアメリカ

- ・大規模産業構造へ変革
- ・専門的な知識を持つ大勢の労働者が緊急に必要
- ・当時の工学教育では適応できない
- ・シンシナティ大学シュナイダー：理論と実践とを融合

1906～1971(政府助成金)～2002(400から500 Colleges and Univ. …淘汰)

日本：1997年インターンシップ(IS)元年

・1997年9月「ISの推進に当たっての基本的考え方」09年7月導入と運営の手引き(文科省)

・文部省：产学連携による高度専門人材の育成、通商産業省：産業界のニーズを反映した人材の育成・活用、労働省：ニート・フリーター対策(文部省、通商産業省、労働省三省合意)

・2003 / 2004年 インターンシップからコー・オプ教育(产学連携教育)へ：「2週間の就業体験」への疑問 = 役割実験 = 他者からの承認で役割準備の機能へ(2004年：京都産業大学現代GP「日本コー・オプ教育」)

教育制度

- ・北米：長期の実地体験学習実施
- ・日本：長期の実地体験学習困難

雇用制度

- ・北米：職務を介した市場ベース
- ・日本：個人の人的資源を介した組織ベース

須田敏子(2004)「日本型賃金制度の行方」慶應義塾大学出版会、pp.35～43。

大学の職域 個々の大学で実施可能

- ・北米：アカデミック教員、コー・オプ教員、事務職員
- ・日本：教員、事務職員

就業のタイミング

- ・北米：卒業後
- ・日本：卒業までの在学中に一斉

コー・オプ教育の構造を決定

日本型雇用 長期継続雇用
個人の担当職務の幅を柔軟 長期
雇用安定を可能 雇用管理

個人の担う職務の幅 = 可変的にする
初期教育訓練～OJT・自己啓発!!

成長可能性・職業能力を高める

学び続ける力 (学ぶ方法) 学ぶ面白さ 今も大学に

参考2

北米におけるコー・オプ教育の事例

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・オプ学生が卒業直後に就職

コー・オプ教育の認定条件(カナダコー・オプ教育協会)

CAFCE: Canadian Association for Co-operative Education

[コー・オプ教育の認定条件]

- 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]

- 報酬があり、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
- これらは大学での関連授業に反映される

参考3

ヴィクトリア大学(ブリティッシュコロンビア州)の事例

- 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年からコーラル教育を導入。現在、13のコーラル教育センターが、10学部と45学科のコーラル教育プログラムを担当。70名のコーラルスタッフ(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ラル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%は複数のコーラル学生を受け入れ。87%は様々なプログラムのコーラル学生を受け入れ。
- ◆ 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

参考4

海外で取り組まれているコーラル教育の学生メリット

項目	概要
スキル向上、自己啓発	<p>新しいスキルを学び、知識を得ることができる。</p> <p>地元、国内、海外での就業体験ができる。</p> <p>自信を深め、成熟度を高めて、自分のキャリアに対するコミットメントや、成功への真のモチベーションを育てることは、将来どんな方向に進んでも自分のキャリア目標を達成するのに役立つ。</p>
進路選択	<ul style="list-style-type: none"> ● 専攻分野に関連する様々な仕事に挑戦できる。 ● 自身の強み、関心、目標について明確にできる。 ● 様々なキャリアを選択肢として試すことができる。 ● 現場でプロフェッショナルたちと交流できる。
就職	<ul style="list-style-type: none"> ● 関連のある職務経験が豊富な履歴書が書ける。 ● 就職に有利なネットワーク(連絡・照会)が築ける。 ● コーラルプログラムに参加した学生は、そうでない学生より早く就職でき、尚且つより早い昇進、昇給に恵まれる。
学業	<ul style="list-style-type: none"> ● 授業内容の理解を強化する。 ● 授業で習得したことを実際の職場で適用できる。 ● 大学院での研究に適用できる。 ● 専攻分野の実践的な経験を積むことができる。 ● 大学で学ぶモチベーションを持つことができる。
経済	<ul style="list-style-type: none"> ● 給与が支払われるため、学費に充当できる。
コーラル・プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ● 学生にはプログラム期間中、コーラル教職員メンバーが割り当てられ、相談に応じ、企業と学生の橋渡しや、コーラルから学ぶ目的や成果を明確にする手助けをする。 ● コーラルは、多くのプログラムでカリキュラムに統合されており、授業とコーラル期間の移行がスムーズである。

参考5

海外のコー・オプ学生を受入れた企業のメリット

- 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ますが、その地域を中心に国内旅行にてかけたり、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る。インターン生にとってはスキル習得が目的となります。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くよう、プログラムのますますのご発展をお祈りいたします。

福井鉄螺株式会社

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

福井鉄螺株式会社では、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

参考6

中長期INむすびわざコー・オプ課題と取組み ~学生の事前学習~

・学生の事前学習

- * 有給で長期に渡ってインターンシップの現場に行く意味を学生にしっかり考えさせる
- * 目的(何のため)目標(目的を達成した具体的な姿)を言語化する
- * 目的・目標を達成するために、何をするのか、を洗い出し重点化し言語化する
- * 多くの関係者がこのインターンシップにどう関わりサポートしているのかを感謝の念を持って理解する

仕事の中核になる「問題発見から重点化、解決策、実行」のプロセスを繰り返しトレーニングする

- * あらゆる仕事は問題解決であることを徹底的に理解する
- * 全体と部分を見て、物事の見通しを立てる練習をする
- * 結論を明確にし、それを最初に述べる。そして、その理由を、事例を添えて述べる練習をする

主な事前学習テーマ

A)論理思考

- 論理的文章表現(置き換え 抽象化 具体化 比較 対比 転換 因果関係 制限 譲歩 付加など)
- フレームワーク、三段論弁法(結論が先)、コンセプトワーク、論理ピラミッド、MECE(漏れなく、ダブリなく)、5大チャート
- 発想法(並列、垂直、マトリクス、対比、推移=ガントチャート、展開、帰納)

B)プレゼンテーション

- らしさ、ロジック、感動(メッセージ)
- 思考をデザイン
- アイコンタクト その他

C)チームワーク

- 協働の3要素(共通目標、コミュニケーション、貢献意欲)

参考7**中長期INむすびわざコークオプ ~受入先企業~**

企業・団体名	業種	人数	就業内容	従業員数
O社	アパレル(総合)	2名	対面販売を核にした店舗業務に従事	約1,000名
C社	サービス業	2名	プロジェクトメンバーの一員として実習	約2,000名
F社	小売業	7名	店舗のマネジメント業務に従事・月1回本部にて学びの共有、発表を実施	約24,000名
H社	電気機械器具製造業	1名	ダイバーシティ推進プロジェクトの一員として実習	約6,000名
海外V校	学校・専門学校	1名	現地学生の受入先企業開拓等に従事	-

- 2016年度受入先企業
現時点で上記企業等に、3社が追加予定

参考8**中長期INむすびわざコークオプ課題と取組み~就業中の支援と就業期間~**

- 就業中の対企業および学生への支援
 - 週1回 90分×2回のフォロー授業で、学生の「体験」「観察」「実践」の取り組みを、具体的なシーンを語らせながらエンカレッジする
 - 仕事現場の人たちとのコミュニケーションから「働く」「生きる」というテーマに関心が持てるよう導き、キャリアの専門的な理論で学生の思考を深める機会をつくる
 - インターンシップノートを持たせ、毎日の気づきをメモし、それをもとにした報告書を数回書かせ、その内容をクラス全員で共有し、担当教員からフィードバックをする
 - 気づきのアンテナの弱さが最大の課題であるが、インターんシップノートや報告書から、学生の気づき、そして思考が深化するような問い合わせを数多くし、場合によっては専門的な視点から助言する

学部専門性と長期IN=一部専門業務（金融、シンクタンク、メーカー、理系業務など）

- 1か月の就業プログラムの成果

10日間では「壁」に当たるまでに実習が終了することから、ハッピーエンドで終わるケースが非常に多いが、中期INにおいては、実習中に「壁」にぶつかる（挫折を経験）ことから、学生の真価が試される。ここを教職が一体となってアプローチすることで、学生は「壁」を乗り越える“成功体験”ができ、このことが今後の就活等における大きな自信となることを期待している。
- 受入企業の本音

「2週間の就業であれば企業も他人行儀な感じになるが、4週間になると、お互いに良いところも悪いところも見えてくる。会社に合うか合わないかということもわかつてくるようであった。長期の方がより、社会人の疑似体験ができるのではないか。」

「2週間はお客さまで終わってしまう。1ヶ月あれば実際の業務もまかせられるだけでなく、業務理解が深まり、より自社のことを理解してもらえる機会となつた」