

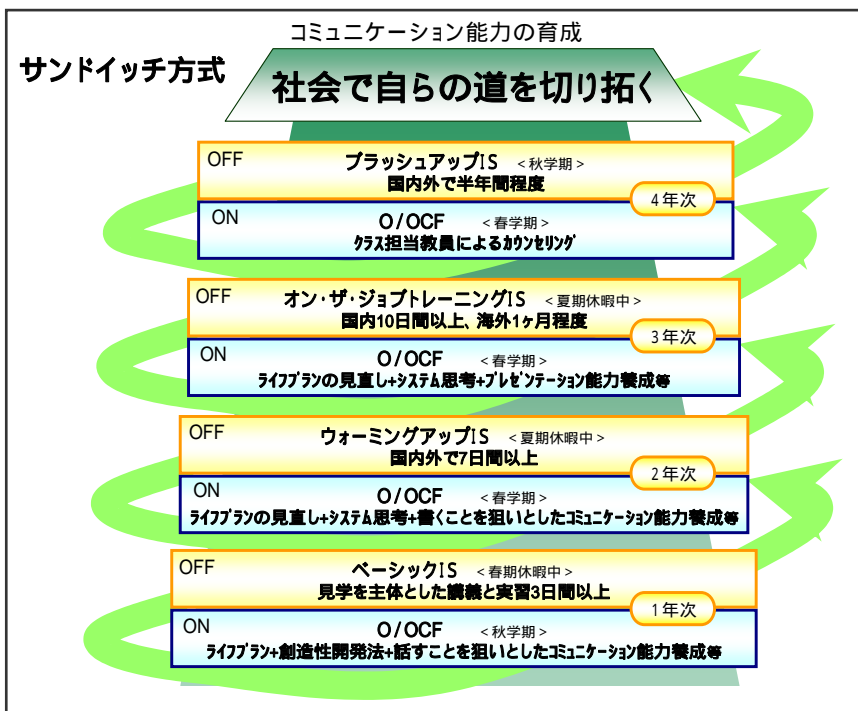
大学等名 京都産業大学  
 テーマ名 テーマ5：人材交流による産学連携教育  
 取組名称 日本型コーオプ教育  
 - オン・キャンパス学習と就業体験との融合による「多層サンドイッチ方式」の展開 -  
 取組学部等 全学  
 取組担当者 後藤 文彦  
 取組期間 平成16年度～平成17年度  
 Webサイト <http://www.kyoto-su.ac.jp/feature/ce/oocf.html>

### 取組の概要

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、増加する無業者やフリーター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、本学は、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、独自の産学連携教育に取り組んでいる。この取組は、既存の単なるインターンシップとは異なり、本学が主体になって編成した正規のカリキュラムに基づいた、大学主導型のインターンシップである。学内での勉学と実社会での体験とが多層的（サンドイッチ方式）に融合されたコーオプ教育が、在学4年間の一貫教育を通してスパイラル的に4回転するところに特徴がある。平成15年度にスタートし、教育と運営との両面に対する評価・点検を常に行い、それに基づいた改良を加えながら展開を図っている。

### 実施の経緯・過程

図1



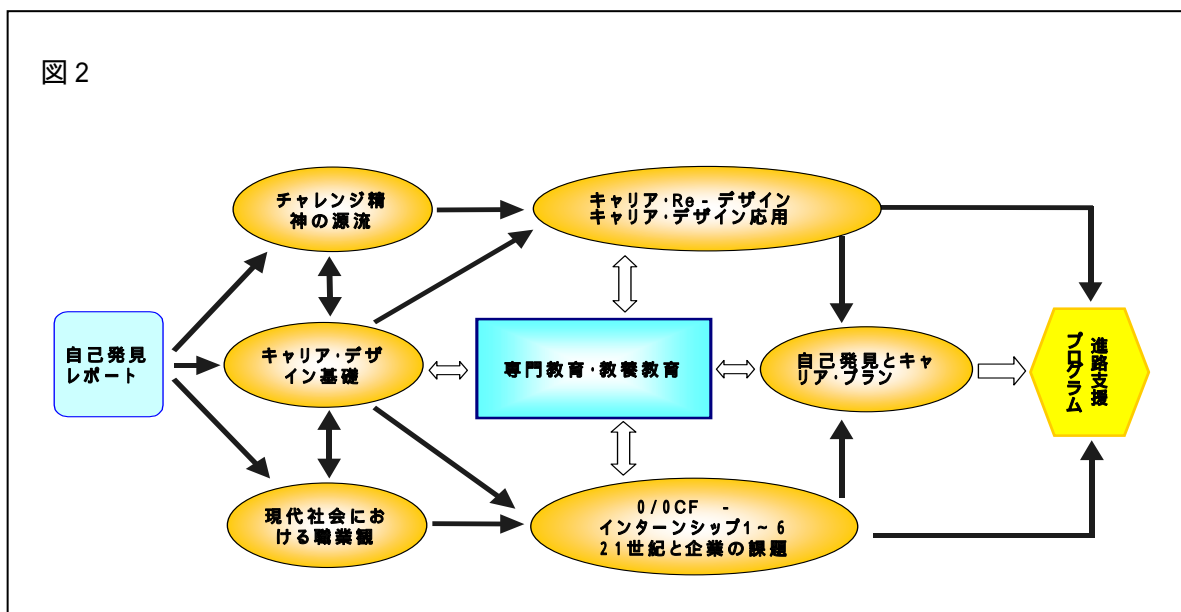
この取組は、図1のようなイメージを持ったO/OCF(On/off Campus Fusion)といわれる科目を通して実施している。このイメージからサンドイッチ方式と呼ばれている。

平成15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る。さらに、平成17年度には、キャリア教育研究開発センターが新設され、O/OCFはキャリア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)。

また、カリキュラムも含めたO/OCFの状況は表1のようになっている。なお、O/OCFのクラスは、1クラス1教員の4年間持ち上がり制になっている。

図 2



5

表 1	1年次(秋学期)	2年次(春学期)	3年次(春学期)	4年次(春学期)
科目名	O/OCF	O/OCF	O/OCF	O/OCF
単位数	2	4	国内:4 海外:6	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	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日間以上 (学生自身が開拓) 海外:1ヶ月程度 (大学が用意)	ブラッシュアップ・インターンシップ 国内外で6ヶ月程度 (学生が開拓)
第1期生 平成15年度 入学生	100名(4クラス)	87名(4クラス)	62名(4クラス)	41名(4クラス)
第2期生 平成16年度 入学生	111名(4クラス)	105名(4クラス)	57名(4クラス)	-
第3期生 平成17年度 入学生	126名(5クラス)	100名(5クラス)	-	-
第4期生 平成18年度 入学生	103名(5クラス)	-	-	-

注:平成17年度入学生以降、「教員養成クラス」を一クラス増やしている。

### 目的に対する成果、人材養成面での達成度

この取組は多くのドメインに影響し、それぞれのドメインで成果を上げている。その中で、学生に関するものだけに絞ってみれば、次のようになる。

この取組の受講生

それがこの取組の直接の成果だとは言いきれないにしても、受講生のGPAの平均値はこの取組を受講していない学生に比べて著しく高い。

また、受講生の中には、自前でインターンシップ先を開拓するという難関を突破することができずに、

受講を中断せざるをえなかった者もいる。しかし、そうではなく、自分の方向を見出して、それに専念すべく受講を止めた学生も相当数みられる。

さらに、平成 17 年度から追加された「教員養成コース」は、受講生の目的意識が明確である上に、全員の目的が一致していることもあって、特に高い成果をあげている。

このような中、この取組の第 1 期生が平成 18 年度に卒業し、社会人になった。その進路先の良し悪しを評価することは困難にしても、受講生（受講を止めた学生も含めて）には、自分をしっかりとつかみ、広い視野をもって就職活動に挑む様子がうかがえ、比較的早い段階で内定先を決めていた。

この取組を受講していない学生

平成 18 年度を除いて、この取組の受講を希望する新入生が、僅かずつではあるが増加していることから、新入生に影響を与えていることがうかがえる。受験生や保護者からのこの取組に関する問い合わせがあったり、この取組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。

## 自大学の教育改革への影響、他大学等への波及効果、地域社会等への波及効果

この取組は、本学の教育改革に次のような具体的な影響を与えてきた。

この取組の担当スタッフ

運営上の問題を解決していくプロセスを通して、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や事務職員が生まれ育つ可能性が秘められている。

この取組に係わっていないスタッフ

キャリアを意識した実践型志向教育に対する違和感が大学全体として薄れつつある。

教育改革

コーオペ教育は教育改革を誘発する働きを持っている。この取組はキャリア支援教育を体系化する誘因の一つになった。また、カリキュラムの国際化（GJP：Global Japan Program）の一因にもなっている。上記でも述べたように、実践型志向教育に対する違和感の薄れは教育改革を進めるための土壌づくりになっているものと思われる。

大学当局（大学経営陣）

「改革は辺境から」とよくいわれる。この取組は、インターンシップ担当現場での発想に端を発している。しかし、コーオペ教育は教育戦略であるという認識にもとづいた、大学当局の理解と協力なくしてはこのプログラムの実現はなかったであろう。

その結果、わずか数名のスタッフと 100 名の受講生とでスタートしたこの取組が契機になってキャリア教育研究開発センターが設置されて、キャリア支援教育が体系化され、活性化・充実化された。キャリア教育研究開発センターが主体となって行うキャリア支援教育の現状は、次の通りである。すなわち、キャリア教育研究開発センター運営委員会のもとにあるキャリア支援教育科目数は 17 科目、延べ受講生は 3,000 名弱、そして、担当教員数は 34 名になっている。

## 学生等の評価

この取組の一期生が卒業するにあたって、4 年間を総括したアンケートを実施している。そのアンケートのすべてを記する紙幅はないので、全体的な評価のみに限って示せば次の通りである。

参加してよかった：100%    成長した：78.9%    進路決定に影響した：63.2%    積極的な勉学に影響した：47.4%

## 学外からの評価

現代 GP 選定以来、他大学からの訪問 32 件、マスコミの取材 16 件にも及び、注目すべき先端的なケースとして報道されている。主催した報告会は常にほぼ満席の状況であり、朝日新聞社と共催された『朝

日・大学パートナーズシンポジウム「フリーター・ニートを考える」も満席の状態であった。中には、その後の進展に関する報告会開催に関する問い合わせもある。いずれにしても、この取組が持っている理論（ on campus ）と実践（ off campus ）のスパイラル的な繰り返しの汎用性が高く評価されており、一般企業の社員教育の観点から評価されたこともある。

さらに、この取組は、国内各種関連学会で報告されるとともに、コーオペ教育の世界的な協会である WACE( World Association for Cooperative Education)の世界大会やアジアパシフィック大会に積極的に参加し、本学の状況を報告するとともに情報交換をし、日本のケースとして注目されている。

#### 取組支援期間終了後の展開

この取組は平成 15 年度にスタートし、その間、平成 16・17 年度の 2 年間の支援を受けた。平成 18 年度に 4 年間の一巡が完成したあと、これまでの成果と反省とを踏まえて、「社会につながる教育」をテーマにした、さらに充実させた取組を平成 19 年度から引き続きスタートさせている。

新しくスタートした取組では、学習効果を高め、学生の社会性を涵養するために、担当教職員の個性や経験・勘などに頼った学生に対する従来のメンタル・ケアに加えて、本学担当教職員と外部専門機関とが科学的手法確立に向けて協働・挑戦し、学生のメンタルタフネスの形成・強化に取組み、コーオペ教育のさらなる充実を図っている。

本件お問合せ先 キャリア教育研究開発センター（電話 075-705-1754）