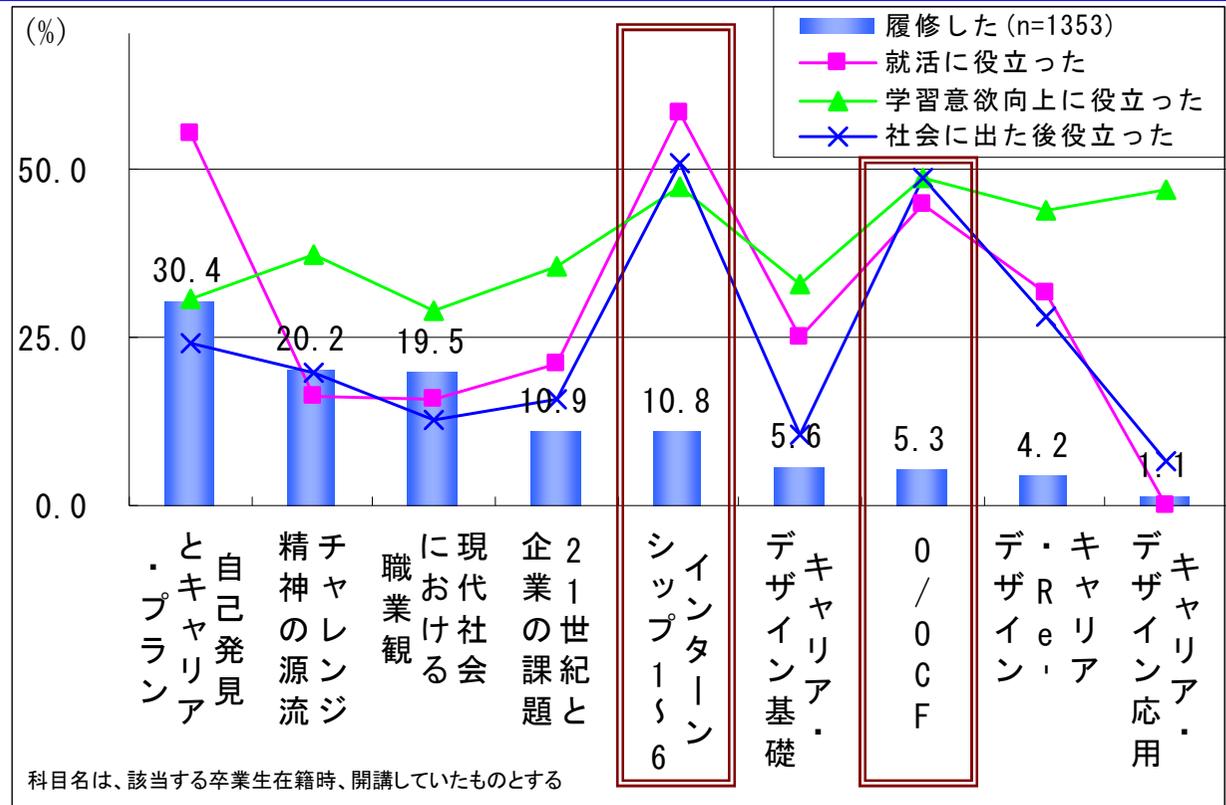


卒業生アンケート(追跡調査)
(06~09年度卒業生)

《①キャリア形成支援科目
役立ち度評価》

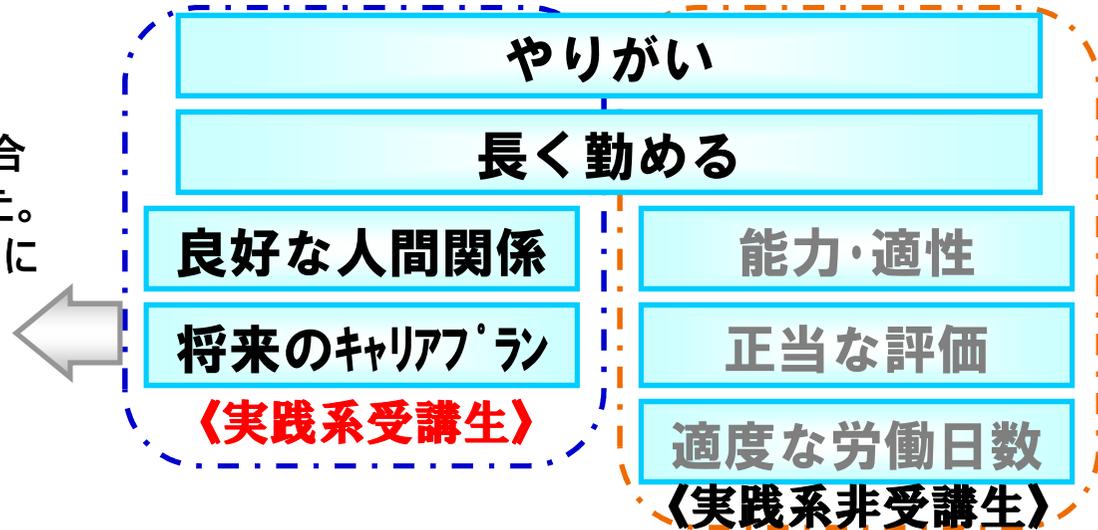
履修者の評価を履修科目を母数として集計すると、「インターシップ」、「O/OCF」といった実践系科目では就活、学習意欲向上、社会に出た後、いずれも役立ったという割合が50%前後と高い結果となった。

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



《②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。



産学が協働して人材育成

1大学、1企業で取り組んでいくことは限界



産官学が協働するネットワークを構築する必要

【設立構想】



産学協働人材育成ネットワーク Japan Cooperative Education Network



産学協働人材育成ネットワーク (JCEN: *Japan Cooperative Education Network*)

これからの人材育成を真剣に考える
—企業・大学・行政がやるべきこと、できること—

人材育成、採用・就職活動に関する産学双方の共通認識を醸成し、具体的な行動に繋げていくために、企業人と大学人が同じテーブルで話し合っていく、その第一歩として研究会を開催。産業界と大学がともに取り組むべき協働事業として、日本の将来を担う人材を育成する新たな仕組みとなるよう、大いに議論を行った。

多くの課題が山積
だから今まで取り組まれてこなかった

↓
「大変なことをチャレンジするんだ」という覚悟

自分の大学だけ、自分の企業だけ、のことを考えるのではない

||

その想いを共有・共感する
本気の企業と大学がネットワークを構築

■人材育成に関し、大学と産業界が
恒常的に対話をする場の創設

■人材育成に関する産学の共通認識を醸成し、
具体的な行動に繋げていく

社会全体として一貫性のある人材育成・能力発揮の仕組みを構築
世の中にムーブメントを起こしていく

「総論」から「実践」へ

産学協働人材育成ネットワーク 設立準備研究会 開催(2011年9月9日)



約100名の企業
大学関係者が参加



【大学関係以外の出席者】

厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室長(浅野浩美氏)

文部科学省高等教育局視学官(鍋島豊氏)

経済産業省経済産業政策局産業人材政策室総括補佐(梶川文博氏)

国分株式会社人事総務部長(小木曾泰治氏)

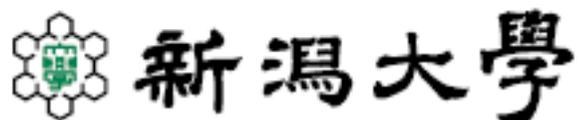
朝日新聞大阪本社生活文化グループ記者(諸麦美紀氏)

平成24年度文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」

事業期間：平成24年度～28年（5年間）

【取組名称】

産学協働教育による主体的学修の確立と
中核的・中堅職業人の育成



申請された分野にかかる実績が**卓越している4大学**による連携であり、**理論的背景や目的、育成する人材像等が明確化**されていることに加え、支援期間終了後の発展方向が具体的に示されている。

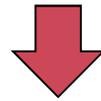
特に「**社会体験型プログラムと大学教育の融合**」や「**長期型インターンシップ・プログラム**」は**中小企業向けインターンシップの標準モデル**となることが**期待**される。

「平成24年度『大学間連携共同教育推進事業』選定結果について(別紙)」より

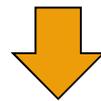
主体的な学修の確立による中核的・中堅職業人の育成



本取組の目的は、「産学協働教育」を始点として、
学生の主体的な学修を促すことであり、その結果として、
「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」を育成・輩出



多様化した学生の主体的な学修へ繋げるためには、「なぜこの勉強をする必要があるのか？」
「今の学修が将来、社会でどのように役立つのか、繋がっていくのか？」という**大学教育と社会との関連(レリバンス)**を明示し、**大学教育で獲得する知識の有用性を実感させる**

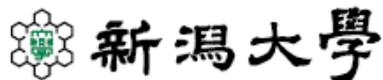


4大学は、個々に開発の教育手法や成果の共有化と蓄積化の相乗効果によって、質の高い産学協働教育プログラムの構築を目指すに至った。地域差や規模等の違いを超越し、多くの大学に普遍に有効となるプログラムを構築するためには、異なる設置形態と所在地ゆえ、地域ニーズや学生気質も異なる4大学が連携することにより、単独では実現できない教育プログラムの進化や多様化を果たすことができる。

「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」の定義

エリート的グローバルリーダーとしての役割を主に担うのではなく、日本の社会及び企業・組織において中核的・中堅的な役割を主に担い、堅実に支えていくグローバルな視点を持って活躍する人材。

- ①産学協働教育プログラムの共同開発
- ②学生・教職員の交流
- ③産学協働教育の専門人材育成
- ④教育効果評価システムの構築
- ⑤海外の産学協働教育機関・大学との連携・交流
- ⑥「産学協働人材育成ネットワーク」の組織化・拡大



【学内の組織体制づくり】

大学教育としての確たる位置付けと、教職員の適切な配置。「組織化された教育戦略」として取り組むためには、大学が組織的に関与し、資金・人材を投入する必要がある。

コーオプ教育プログラム実践の主な要素

【プログラム開発と改善】

目標とする人材に必要なとされる知識や態度・意識を企業側が提示し、それを実現させるプログラムと指導方法を産学協働で開発。

プログラム評価も産学で行い、カリキュラム改善に反映。

組織体制づくり

- ・「教育戦略」としての体制構築と組織的な関与
- ・経営層と学内への理解促進
- ・「教育プログラム」としての位置付け

プログラム開発と改善

- ・大学の講義と就業での実践を融合するカリキュラム開発
- ・人材育成の目標に合致したプログラム開発
- ・産学によるカリキュラム評価と教育改革に繋がるしくみの構築

専門人材の育成

- ・専門人材の能力要件、職務の明確化
- ・専門人材の育成システムの構築
- ・専門人材の地位の確保と拡充

【専門人材の育成】

専門人材の育成、確保、拡充は不可欠。業務内容は、学生の指導はもちろん、企業開拓と連携強化、学内の情報交換・調整、カリキュラム開発・改善等と多岐にわたる。教員の素養と職員の素養、さらにプロジェクトマネージャー的能力も要求される。

産学による基盤づくり

- ・企業と大学の対等な立場による恒常的な対話の場の設定
- ・人材育成の目標を産学で設定
- ・学生・大学・企業が教育の主体者で、それぞれに固有の責任と義務を負う

松高政「産学による目標設定とプログラム開発で人材を育成するコーオプ教育」『Between』(2010年秋号)進研アド

【産学による基盤づくり】

企業と大学が対等の立場でパートナーシップを構築し、人材育成の目標を協働して設定することが必須。目標達成のために、実践のあらゆる段階において、産学が緊密に協働する。そのための対話の場を恒常的に設定する必要がある。

世界コーオペ教育協会 (WACE)



- WACEは、コーオペ教育やインターンシップ等の産学協働教育に携わる学校・企業・個人・政府・自治体等からなる、この分野で唯一ともいえる国際的非営利組織。1983年に、アメリカ、カナダ、オーストラリア、フィリピン、香港、イギリス、オランダなどの大学長、教育専門家、企業経営者らによって設立。
- ⇒ 全世界で約40のコーオペ教育に積極的に取り組む大学が加盟 (右図参照)

<WACEの取り組み>

- 世界レベルでノウハウや課題、事例を共有する会議の開催 (規模やテーマの異なるイベントを年に複数回開催：World Conference, International Conference, International Symposium等)
- 会員相互間のネットワーキング
- 研究・出版
- コンサルティング (ノウハウ共有・移転) 等

2013年のWorld Conferenceは6月に南アフリカで開催



ご清聴いただきありがとうございました。

matsutaka@cc.kyoto-su.ac.jp