

未来投資会議 構造改革徹底推進会合

「企業関連制度改革・産業構造改革イノベーション」会合（雇用・人材）

未来投資会議 構造改革徹底推進会合
「企業関連制度改革・産業構造改革・イノベーション」会合（雇用・人材）

資料 1

平成30年2月21日（第3回）

産学協働教育の新たな可能性

2018年2月21日



経営学部

キャリア教育研究センター/進路・就職支援センター

松高 政

京都産業大学の概要

■沿革

1965年創立し、2015年創立50周年

■学部構成

9学部 13,053名 (2017年5月1日現在)

経済学部

経営学部

法学部

外国語学部

文化学部

現代社会学部

コンピュータ理工学部

理学部

総合生命学部

■特色

- 1年次から4年次まで、文系理系問わず学部・大学院全てが集結した**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育成。

建学の精神

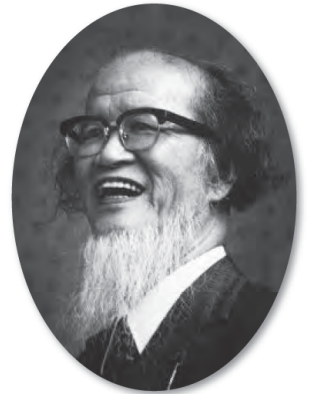
大学の使命は、将来の社会を担って立つ人材の育成

いかなる国家社会においても、大学は最高の研究・教育の機関である。大学の使命は、将来の社会を担って立つ人材の育成にある。

その教育の目標は、高い人格をもち、人倫の道をふみはずすことなく、社会的義務を立派に果たし得る人をつくることであり、しかもその職域が国内であろうと海外であろうと、その如何を問わず、全世界の人々から尊敬される日本人として、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することである。

このような人間は、日本古来の美しい道徳的伝統を精神的基盤とし、東西両洋の豊かな文化教養を身につけ、絶えず変動する国内情勢に関して十分な知識をもち、その科学的分析によって正しい情勢判断のできる能力を備え、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である。

かかる学生の育成が、本学の建学の精神である。



創設者・初代総長
荒木 俊馬

京都産業大学における「キャリア形成支援教育」の位置づけ

キャリア形成支援教育 = 「建学の精神」の具現化



創設者
初代総長
荒木 俊馬

昭和四十年四月廿一日 入学式告辞
創設者 荒木俊馬
創設者 荒木俊馬の入学式告辞の一端の抄
り、私、所信の一端の抄
て告辞と致します。
本学に志願された諸
君も、又御子弟と本
学に託された御兄弟の
本学を担はれた所は、
ものは、学校要覧に
要約しておきました。本学
の建学精神と教育
方針に賛同されたから
と思います。私が本学の

【京都産業大学 第1回入学式告辞】（昭和40年4月21日）

本学は**産学協同を實踐する総合大学**の完成を最終目標と致しますが故に**京都産業大学**と名付けました。今や大学は青白きインテリのためこもる象牙ぞうげの塔であってはなりません。

現実の産業界と密接な連繫を保ちつつ理論と実際との融合した教育に依って**卒業後直ちに実社会に役立つ実力を身につけ**、日本将来の産業界を双肩に荷負うて立つ、そういう自信に満ちた人材の育成が本学の使命であります。

「企業人と学生のハイブリッド」

(2～4年次対象・秋学期開講・2単位・選択科目)

- 企業と大学が協働し、若手社員と学生のハイブリッド(Hybrid: 混成)による人材育成プログラム
- 若手社員の職務上の課題を設定し、若手社員1名+学生3名のプロジェクトチームで、課題への対応策を検討、提示する

若手社員10人 (10社) + 学生30人

授業内容

内容① : 企業の課題を共有

- ・講義: プロジェクトマネジメント、リーダーシップを学ぶ
- ・若手社員が業界、自社について説明し、課題を学生と共有する

内容② : 課題の対応策を検討

- ・講義: 問題解決の手法(分析手法等)、PDCAサイクルを学ぶ
- ・課題の論理的分析と解決策の検討

内容③ : 対応策・実行策の確定

- ・講義: 問題解決の手法(ソリューションプラン)と実行策を学ぶ
- ・対応策とそれに対する実行策の検討

内容④: 課題へ対応策の発表

- ・課題、対応策、実行策をプレゼンシートにまとめる
- ・中間発表し、メンターよりフィードバックを受ける

【期待する効果】

経済産業省「社会人基礎力を育成する授業30選」受賞 (2013年度)

◆若手社員に対して

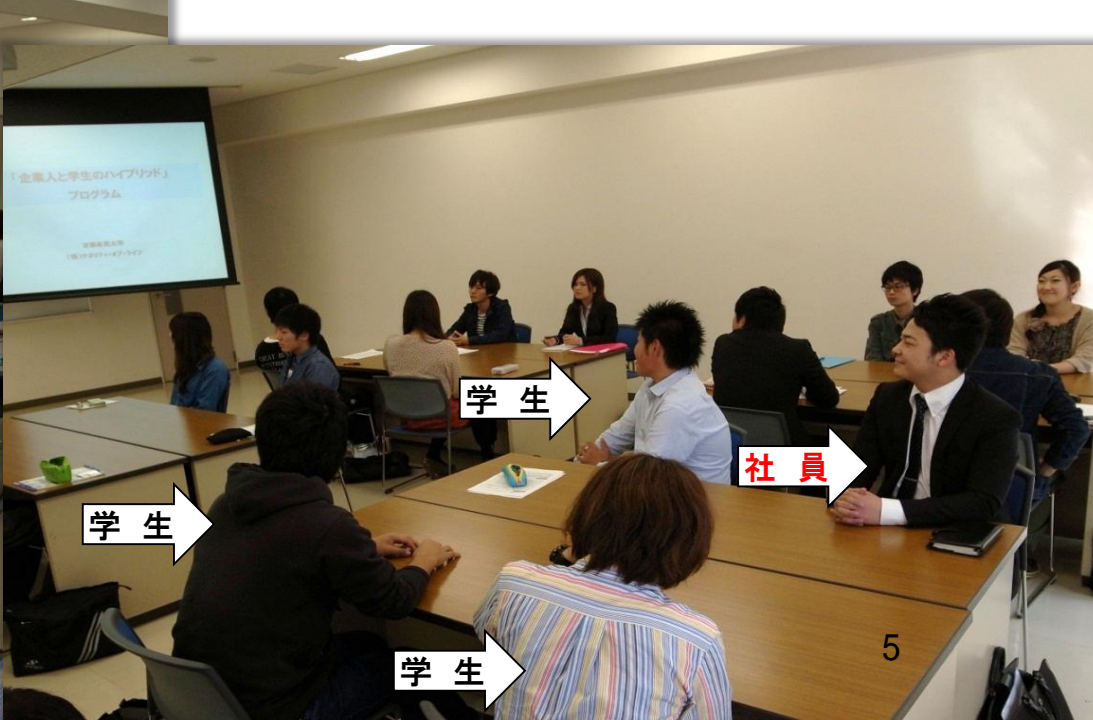
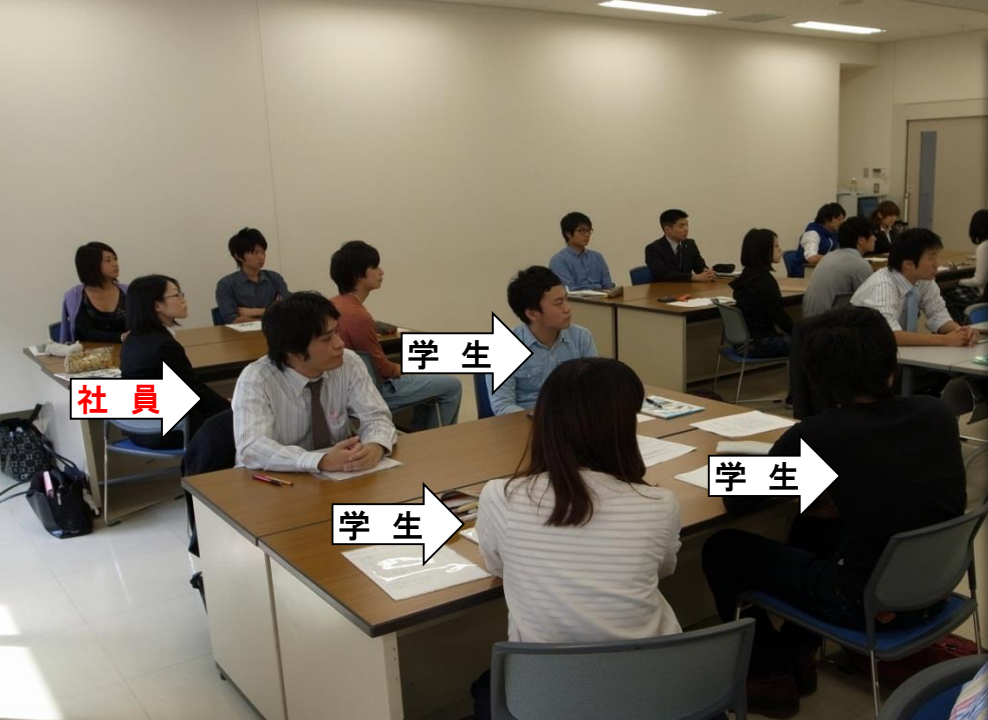
- ・学生とまとめ、解決策を検討することで、リーダーとしてのスキルが身に付く
- ・プロジェクトマネジメントを経験することで、後輩を教える機会が少ない若手育成に役立つ
- ・自社の課題を検討することにより、当事者意識が芽生え、自ら考え、行動する癖が付くようになる

◆学生に対して

- ・リアルな仕事の流れを経験することにより、組織の仕組み、チームで働くことの意義を体得する
- ・企業の抱える課題、仕事の成果とは何かを理解でき、自分がやるべきことを考えられるようになる
- ・中堅・中小企業について理解し、プラス・マイナス両面からその特徴を知ることができる



**若手社員 1名
(上司・リーダー)
+
学生 3名
(部下・フォロワー)**



問題意識 ①

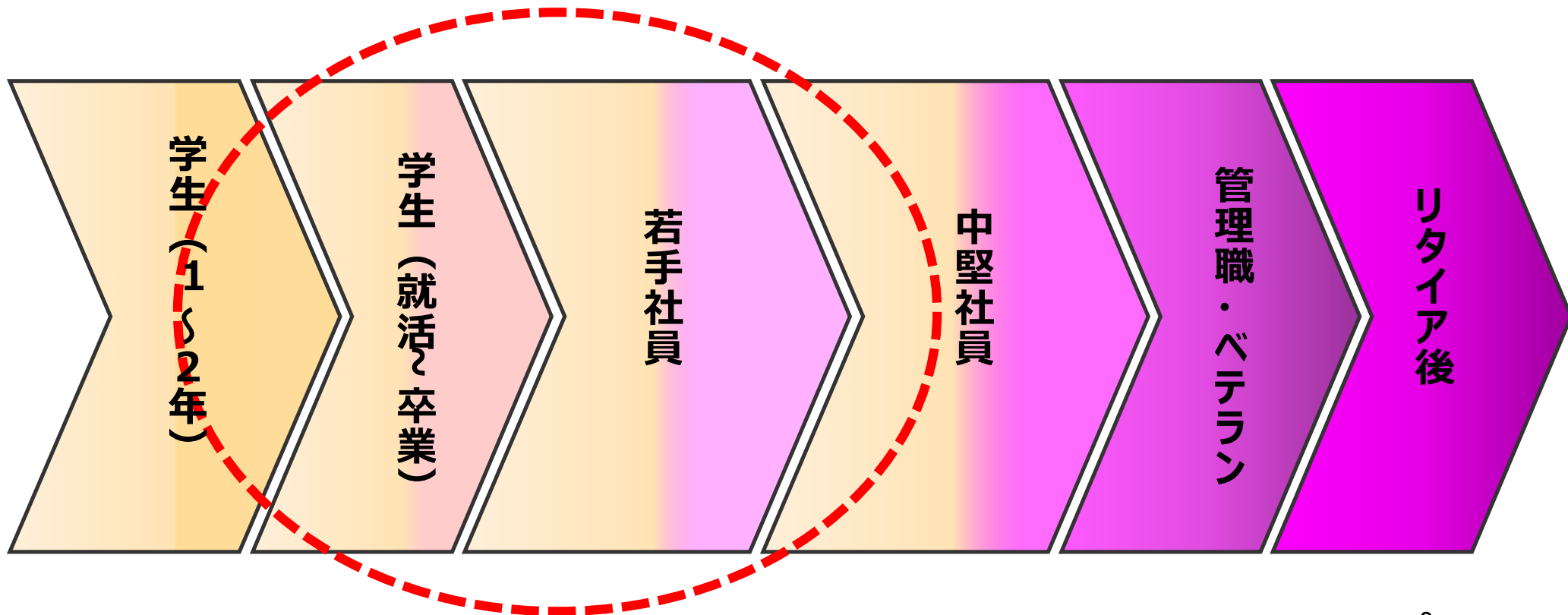
大学にいながら長期の就業体験と
同じ経験をさせることはできないか？

問題意識 ②

大学は企業にお願いするばかりではなく
貢献することができないか？

問題意識 ③

企業と大学が協働して
人材育成した方がいいのでは？



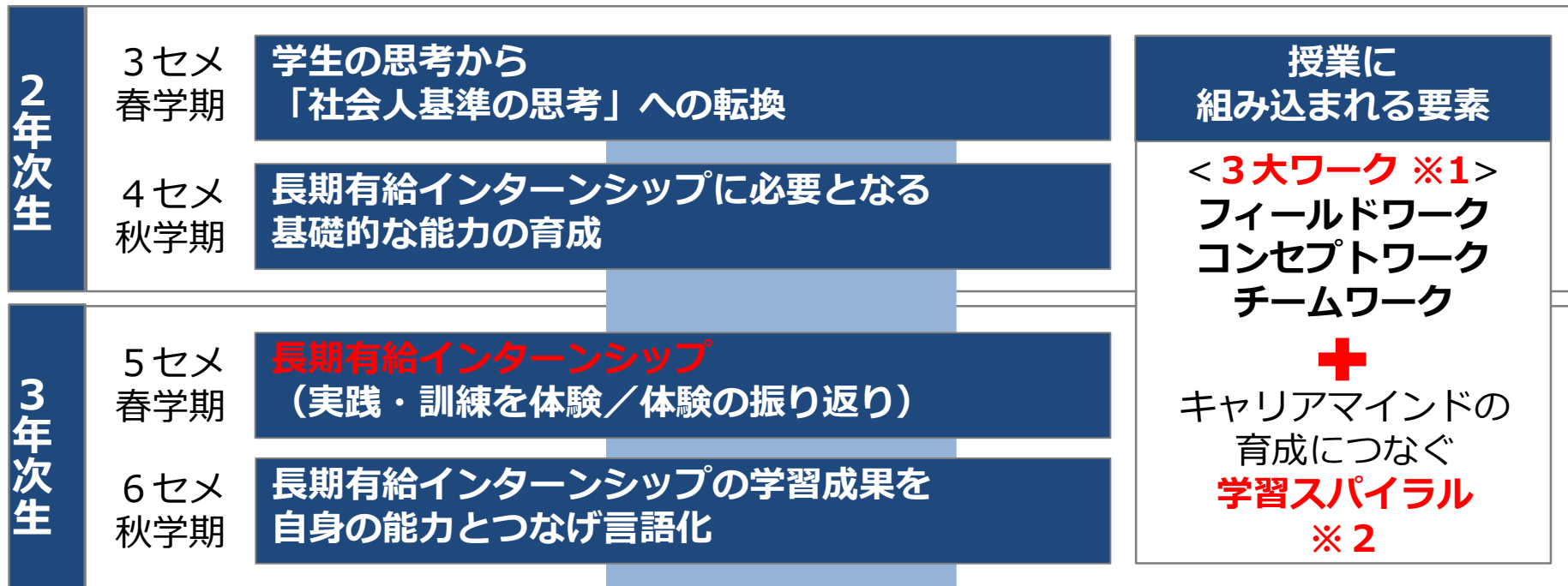
むすびわざコーオプ・プログラム

— プログラム概要 —

- 2年次・3年次の**2年間一貫**のコーオププログラム
- 専門教育科目：16単位を付与／（経済・経営・法の3学部）
 - 3年次春学期（5セメ）：長期（15週間）・有給のインターンシップ
 - 2年次秋学期（4セメ）と3年次秋学期（6セメ）に事前研究と事後研究を開講
- 共通教育科目：14単位を付与
 - 「目的・目標の設定」「論理的コミュニケーション」など職業生活を支える基本スキルを育成

年次	2年次		3年次	
区分	3セメ 春学期	4セメ 秋学期	5セメ 春学期	6セメ 秋学期
共通教育 科目 (14単位)	むすびわざ コーオプセミナー1 (4単位)	むすびわざ コーオプセミナー2 (4単位)	むすびわざ コーオプセミナー3 (2単位・集中講義)	むすびわざ コーオプセミナー4 (4単位)
専門教育 科目 (16単位)		インターンシップ 事前研究 (2単位)	長期インターンシップ (国内) 長期インターンシップ (海外) (12単位)	インターンシップ 事後研究 (2単位)

学部専門教育を土台とした**長期有給インターンシップ**を中核に備える2年間一貫のコーオプ教育の元、「社会を生き抜く力」を持つ人材の育成をする。



4つの能力フレーム ※3

学部専門教育の深化

社会を生き抜く力

「※1」は3ページ参照
 「※2」は4ページ参照
 「※3」は5ページ参照

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材へ 11

どのような状況にあっても
ミッションを任せられる
能力と志を持った人材へ

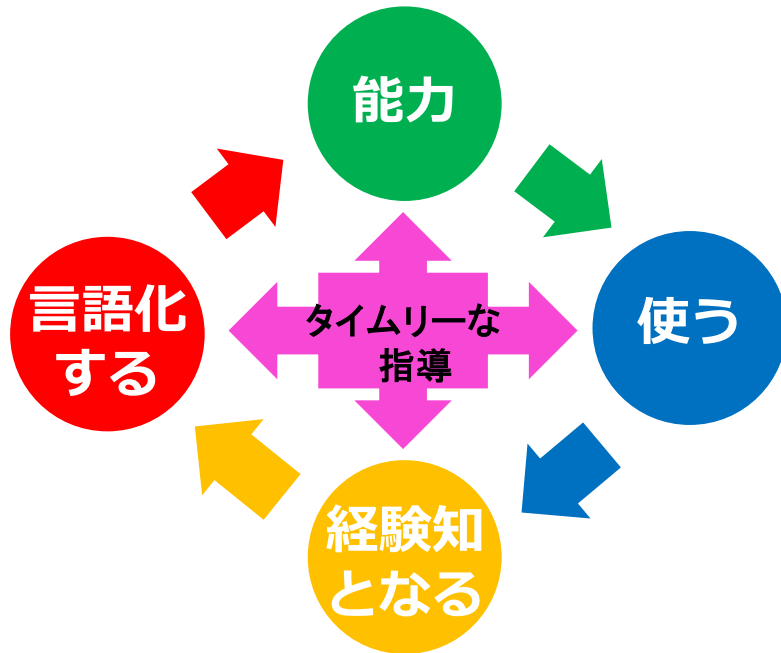


社会を生き抜く力

授業に組み込まれる3大ワーク

①	フィールドワーク (座学と実技実学)	<ul style="list-style-type: none">• 現場で考え、感じる• 現場で調べ確認する• 現場で何をどう学ぶか計画し、その学習成果を分析し報告する• PDCAサイクルをスパイラルさせる
②	コンセプトワーク (論理思考)	<ul style="list-style-type: none">• 全体を貫く物事の本質をとらえる• たくさんの情報をフレームワークし、自分の考えとして整理する• 問題を見つけ、重点化し、解決策を立案・決定・実行する• 企画書・報告書の文章化とプレゼンテーション
③	チームワーク (競争と協調)	<ul style="list-style-type: none">• 目的・目標など情報の共有を積極的に行う• 自分の考えを表現し、互いの違いを乗り越えて、仲間と助け合ってより良い考えを創造する「協調性」の涵養• 役割分担と連携を通して「信頼関係」を育む• 責任感の涵養 (責任と権限一致)

学習スパイラルモデル



プログラムで体験する 学習を動機付ける 「11のキッカケ」

- ①敗北、悔しさ ②衝突、軋轢
- ③やり抜く喜び ④貢献する喜びと自我
- ⑤行動規範の習得と葛藤
- ⑥未知へのチャレンジと好奇心
- ⑦洗礼と憧れ ⑧フロー体験
- ⑨仲間意識（集団への帰属）協調と競争
- ⑩システム思考 ⑪目標管理思考

- ・キャリアマインド（自己と社会への関心）の育成
- ・自己効力感
- ・上手な頭の使い方
- ・主体的学習意欲
- ・専門知への関心

自己の成長を語りうる根拠ストーリーの構築

プログラムを通し目標が達成できたと学生に評価・自覚させる4つの能力フレーム

①学修する方法を知っている

クラス(授業)で身につけた学習方法を環境に応じた自分なりの方法として使うことができる。

③自己を知り個性を磨く方法を知っている

人格形成論の中核になる個性化の育成がなされ「意志の強さの形成」「自己の思いや考えを主張する方法の獲得」などが成果となる

②見通しをたてる力を持っている

「願い」から「解決策」までのストーリーで考え行動し、全体と部分の認知力を持つ

④適応力ある社会性を身につける

自己と他者とを受容し合い、社会に関わり、社会に貢献しようとする姿勢が涵養されている。他者のために汗をかける。

4つの能力フレームを支える根拠能力

各学部で学んできた 専門領域での学び

むすびわざコーオププログラムにおける 専門教育科目での学び

- 各学部での専門性を活かした事前・事後の研究
- 実際の長期インターンシップにおける就業体験



むすびわざコーオププログラムにおける 共通教育科目での学び

- 目的・目標を設定する力
- 目的・目標を達成するための方針(戦略)策定力
- 方針(戦略)に従った実行項目の決定と実行力
- 振り返りと問題発見力および解決力
- 自らの行動規範を設定する力
- 論理的コミュニケーション(書く、話す)力
- 情報分析力と編集力
- 表現力ある日本語運用能力
- 体験的チームワーク力
- プレゼンテーション力、スピーチ力

1 能力と経験をつなぐ循環と、対話を中心にした調査・ロジック・発表の循環をスパイラルさせる学習環境をつくっていく。

- 対話を中心にして、ディスカッション、プレゼンテーションの機会を多く持つ
- 論理思考が意識された対話を生み出す環境作りに工夫する

2 競争と協調を合言葉に、学生同士が切磋琢磨する環境を作りあげ、互いの能力向上に自律的に取り組み、他者のために汗する大切さを学べるようサポートする。

- 他人のために頑張ることができ、他者からみて「一緒に行動したい」と思われる思考と行動が出来る＝チームワークに優れた仲間関係を構築する

3 担当教員は、丁寧な観察を踏まえたフィードバックを心がけ「もうひと踏ん張りする」楽しさと喜びを学生に教え、タフな学生を育てることに注力する。

- 最良を求めて最善を尽くす「粘り根性」の涵養を目指す
- 学生個々の個性を、学生自身で言語化する試みを繰り返す
- 小さなことこそ大切である「小事大事」を徹底する
- 授業時間を超えた個別指導にもエネルギーをかける（ゼミ的な対応を心がける）

1 企業開拓

- 揺るがぬ信念をもち粘り強く開拓を続ける。（ハードルは非常に高い）
- 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思い」を共有する。
※ここの部分が共有できない会社にはアプローチはしない。
- 実習内容の質を担保するうえで、「整備された研修システム」、「精度の高い業務マニュアルの社内徹底」、「事業計画に基づいた経営が浸透」の3点の要素がある企業へアプローチをする。
※実習の質が保証され、教育的な要請にも柔軟に対応できる力がある。

2 社会保険問題

- 事前に専門家を交えて協議することでリスクを減らし送り出す。
- 本学においては、平成26年度以降、以下の条件で学生を送り出している。
⇒「健康保険・厚生年金保険/雇用保険」加入する必要がない範囲内で就業
「労災保険」企業負担で加入

3 学内実施体制の整備

- 企業との密なコミュニケーションを継続するため、職員のサポートは欠かせない。
- 受入れ企業との関係、学生の学修状況について、関係学部（教授会、教務委員会など）へ、適宜、丁寧な報告を継続する。

1 取り組みの成果

- 仕事に関わる漠然とした学生の不安や期待が確実に具体化している。長期だからこそできる経験や観察を学生自身の言葉に言語化することで（教員の粘り強い観察・フィードバックと達成要求が必須）、基準をしっかりとった評価を求めるようになり、選職などライフイベントについても地に足をつけた議論を始めている。親との会話も感覚的なものから具体的なものに近づき、コミュニケーションの質が上がっている。
- 働く意味について真剣な問いが生まれ、ディスカッションが始まっている。努力の見積りについても具体的になり、実行と結果の間（プロセス）に学生が向き合う役割認識や能力は、自己理解を進めている。さらに、社会とのつながりを強く意識出来るようになり、個と全体の両方の視点から物事を理解しようとする姿勢が生まれている。教員からの専門的な理論提供や講義が必須となるが、目標設定、意思決定、組織適応、プランニングなどキャリアの専門的な領域への学術的アプローチが始まっている。

受講期 (実習年度)	1期生 (H27年度)	2期生 (H28年度)	3期生 (H29年度)	4期生 (H30年度)
学生数 (実習先)	13名 (国内12名・海外1名)	19名 (国内17名・海外2名)	13名 (国内12名・海外1名)	8名 (未定)
受入企業数	国内4社・海外1大学	国内8社・海外1大学	国内7社・海外1社	未定

※1～3期生は2～4年次生までの3年間一貫のプログラム、4期生より2・3年次生の2年間一貫のプログラム

2 今後の課題

- 情熱と事業策定実施・社員育成経験とキャリア専門性を兼ね備えた教員の養成と配置。正しい設計と取り組みを推進し、評価できる教員が意思決定の核にならなければ、一般的な教育支援プログラムの一部になってしまい、質的発展は望めない。

「一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム」主催 大学の場を活用した社員研修プログラム



株式会社クレディセゾン × 実践女子大学・京都産業大学

テーマ

企業理念と自らの仕事、そして働くということ

事前研修

事前学習

+

+

合同セッション

+

+

事後研修

事後学習

御社が大事にしている点（こだわり）

自らの仕事をストーリーで語る
自らの仕事の価値を語る

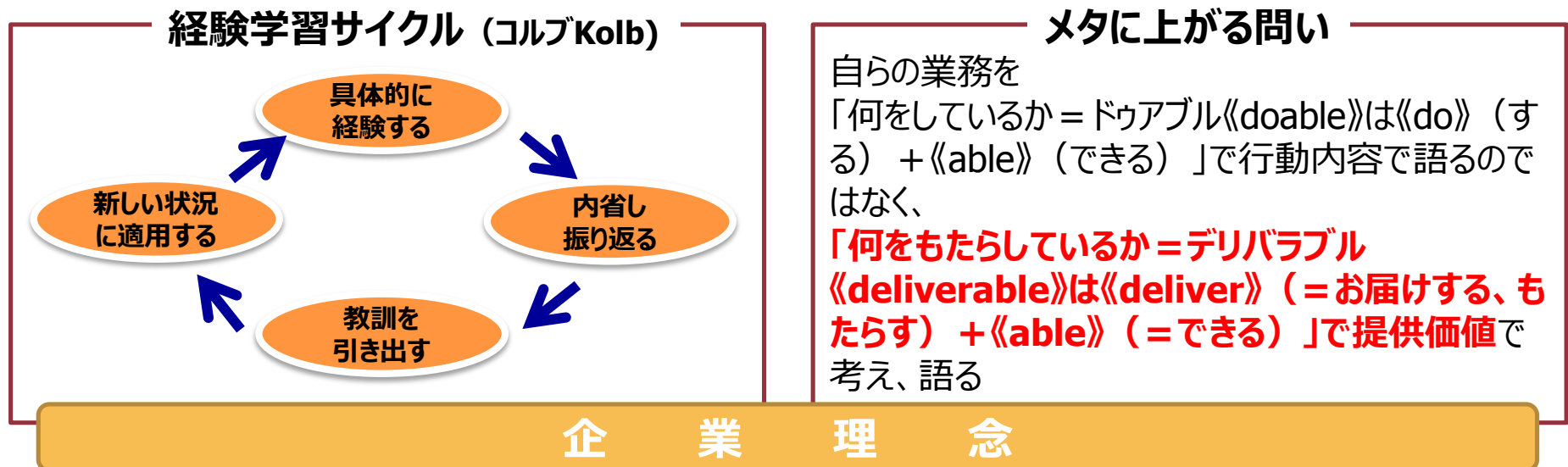
にこだわるのは

成長が止まり次のステップに上がれない中堅（30代以降??）が気になるから??

自分なりの知識、持論、ノウハウの固定化

II

これを脱するには「**経験から学ぶ力**」を伸ばす
メタに上がる



自ら考え、学生に分かるように話す。経験、知識のない他者に伝えるには「本質」を掴む必要がある。

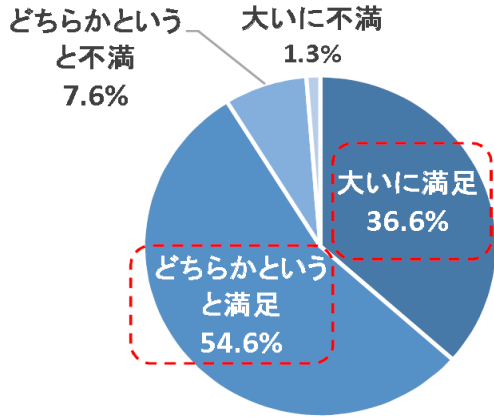
4.満足度、継続意向

・学生:いずれも実施者(のべ)ベース
 ・企業:いずれも実施社(のべ)ベース
 ・大学:満足度は実施組織(のべ)ベース、継続意向は実施組織ベース

- ・学生の9割以上がインターンシップに満足。一方の企業等は3割近くが不満としている
- ・大学等については、「質的不満(教育的効果)」が1割程度に留まるのに対し、「量的不満(学生の参加者数)」は3割強となっている
- ・継続意向は、企業等・大学等いずれも極めて高い

学 生

● 満足度 (n=1083)



学生 : 91.2%

「大いに満足」

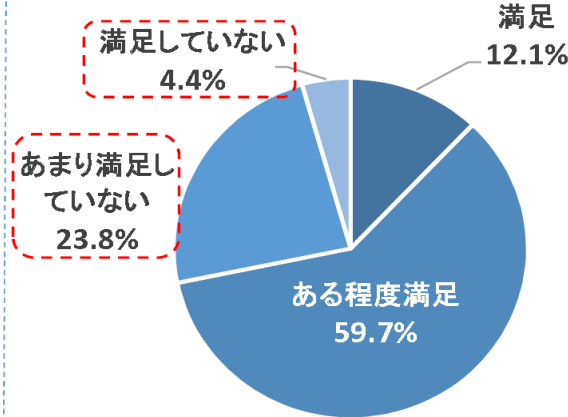
+

「どちらかという と満足」

文部科学省高等教育局専門教育課
 「インターンシップ推進のための課題及び具体的効果・有用性に関する調査研究(概要版)」

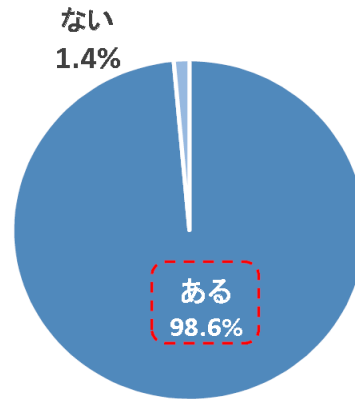
企 業 等

● 満足度 (n=496)



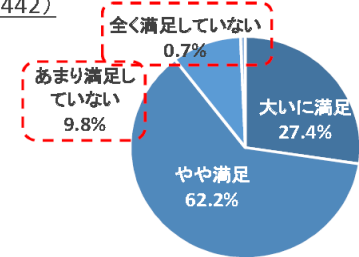
企業等 : 71.8%

● 継続意向 (n=496)



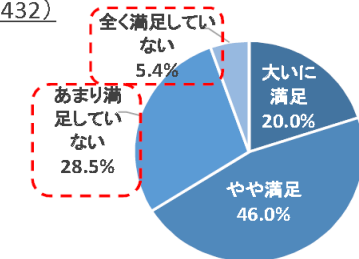
大 学 等

● 質的な満足度(教育的効果)
 (n=2442)

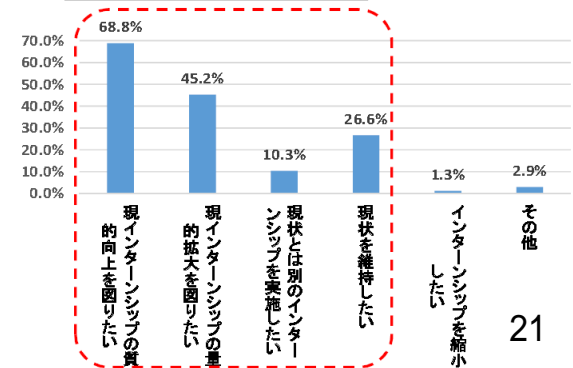


**大学等
89.6%**

● 量的な満足度(学生の参加者数)
 (n=2432)



● 継続意向 (n=1556; MA)



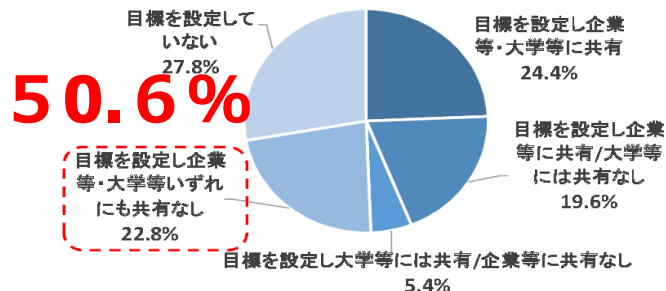
6.教育的効果を高める取り組み①

- ・ 学生: いずれも実施者(のべ)ベース
- ・ 企業: いずれも実施社(のべ)ベース
- ・ 大学: いずれも実施組織(のべ)ベース

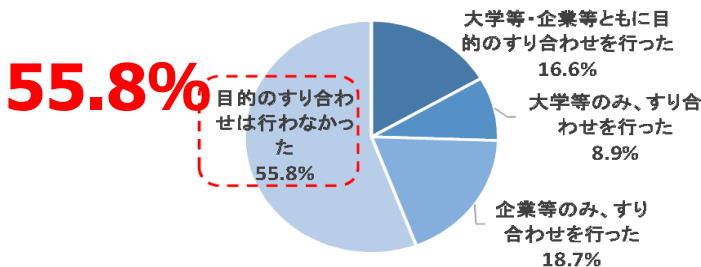
- ・ インターンシップ参加にあたって目標を設定している学生は7割程度。但し2割強は企業等・大学等いずれにも共有していない
- ・ 学生の半数強、企業等の3/4が、他者との目的のすり合わせを行っていない
- ・ 学生の半数以上が、事前事後学習を受けていない。事前事後ともに受けた学生は2割弱にとどまっている

学 生

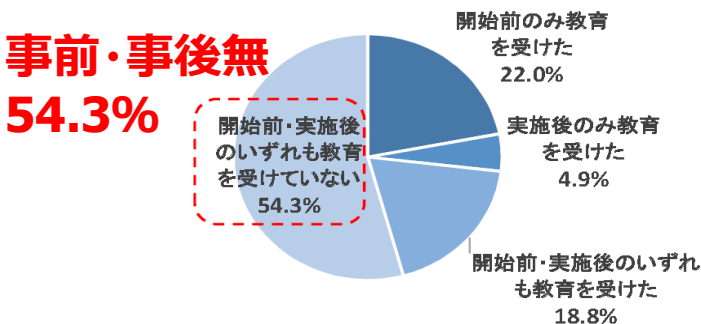
● 参加にあたっての目標設定の有無 (n=1083)



● 目的すり合わせの有無 (n=1083)

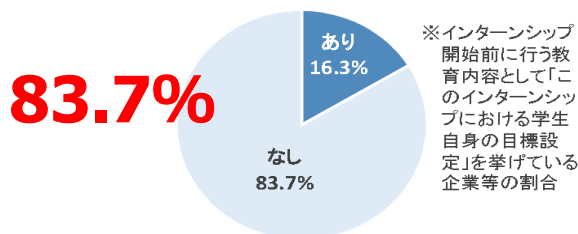


● 事前事後教育の有無 (n=1083)

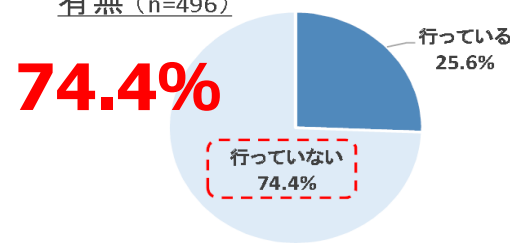


企 業 等

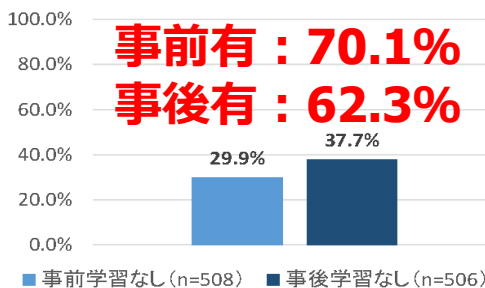
● 参加学生の目標設定の有無 (n=508)



● 大学等との実施目的すり合わせの有無 (n=496)

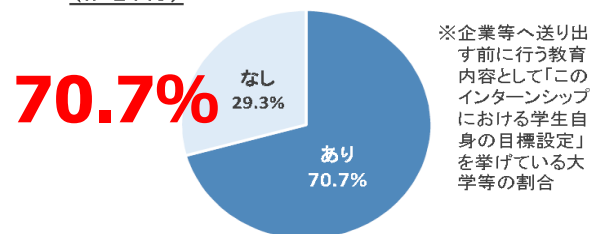


● 企業等による事前事後教育の有無

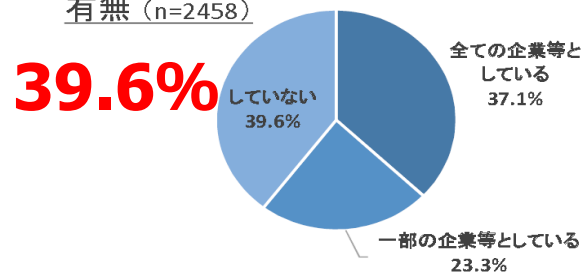


大 学 等

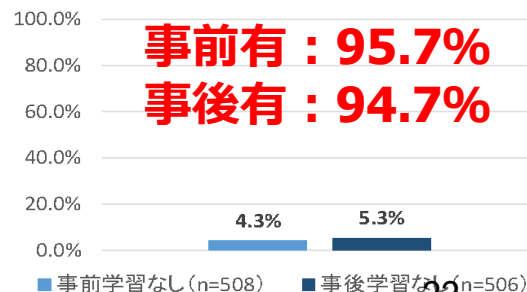
● 参加学生の目標設定の有無 (n=2440)



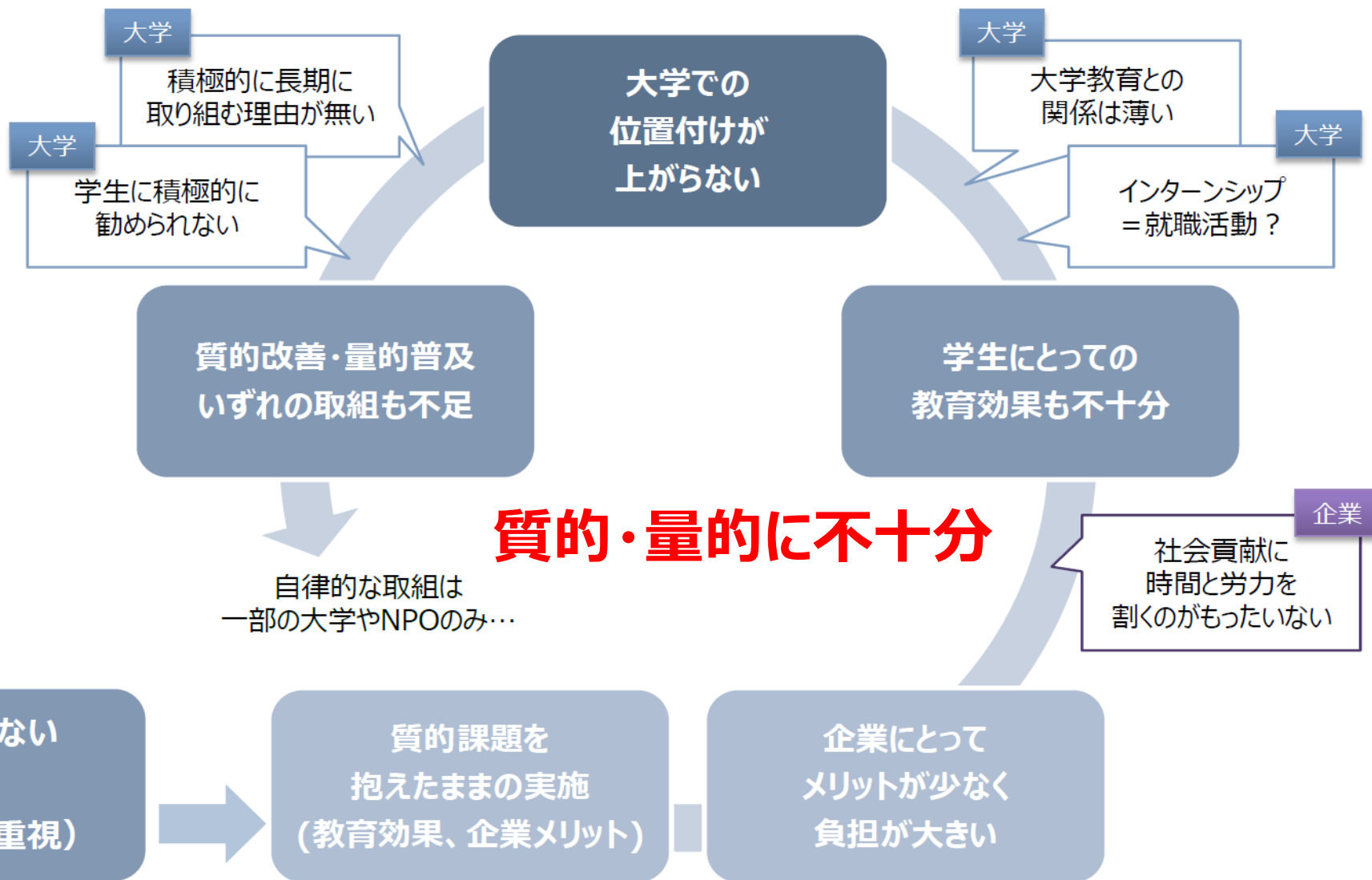
● 企業等との実施目的すり合わせの有無 (n=2458)



● 大学等による事前事後教育の有無



教育的効果の高いインターンシップを阻害する負の循環



2017 INTERNSHIP & CO-OP REPORT

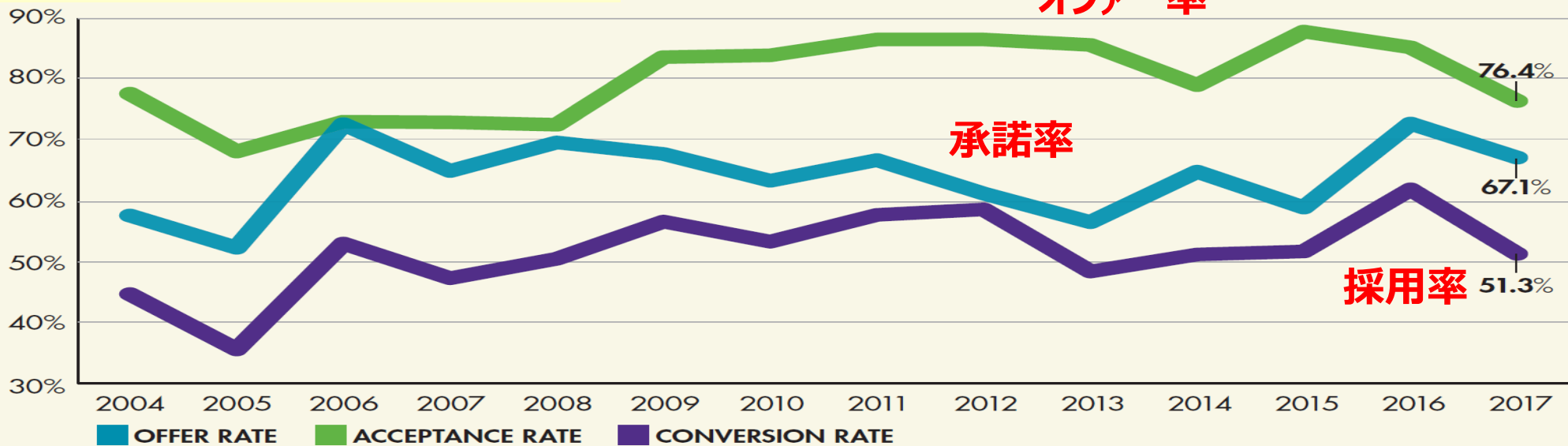


NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS
62 Highland Avenue Bethlehem, PA 18017-9085 • 610.868.1421
www.naceweb.org

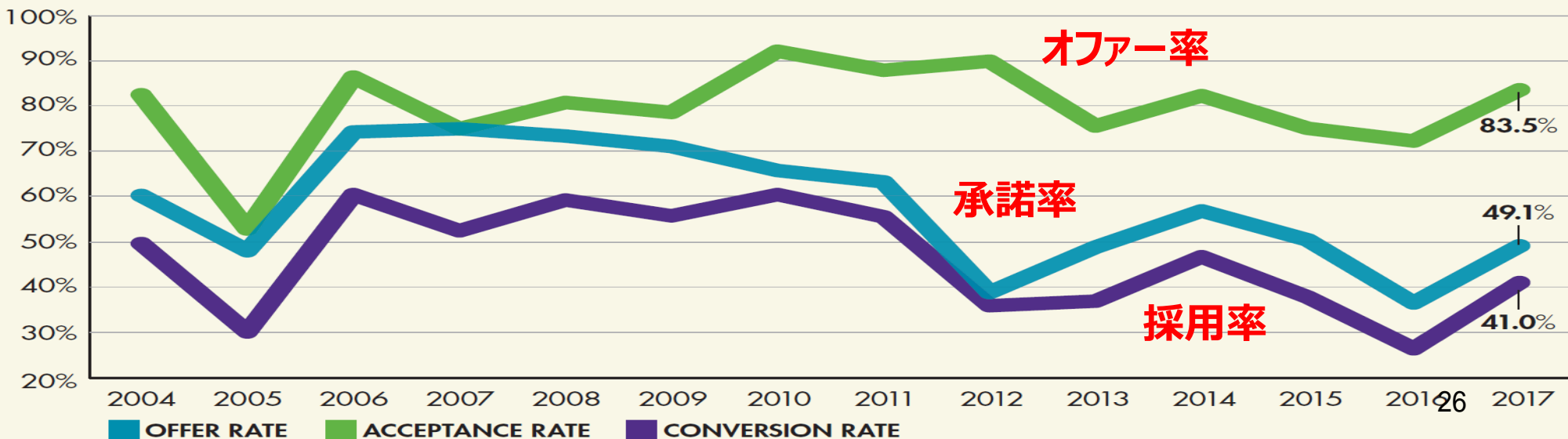
インターンシップ、コーオプ実施の目的

	INTERNSHIP PROGRAM	CO-OP PROGRAM
	% OF RESPONDENTS	
エントリーレベルの採用	75.2%	65.9%
実社会での経験の提供	18.1%	23.8%
大学との関係構築	6.6%	10.3%

インターンシップからの採用

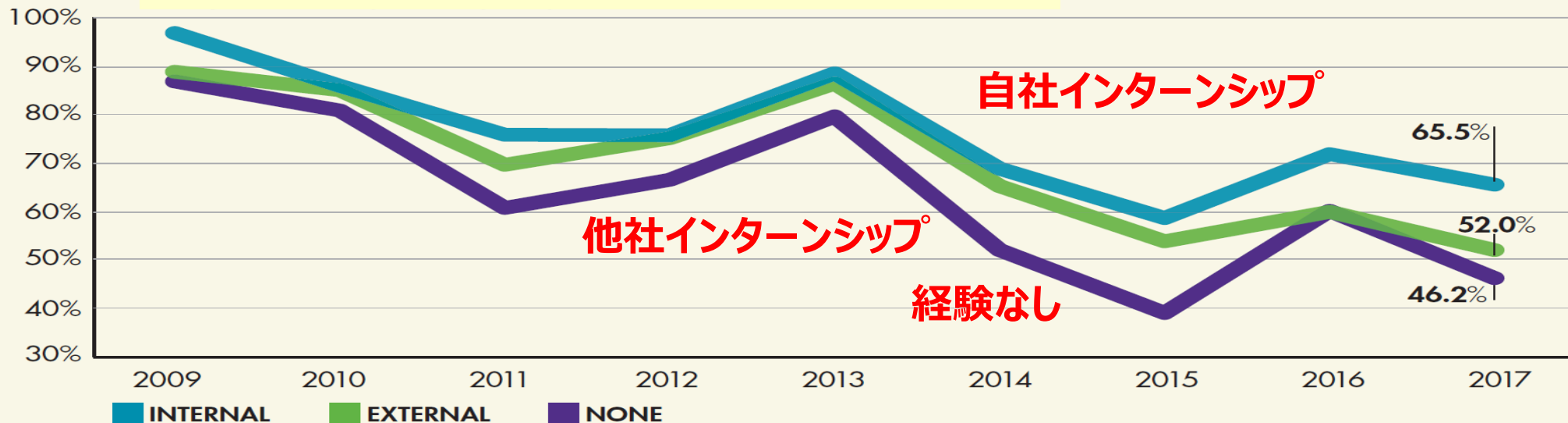


コーオプからの採用



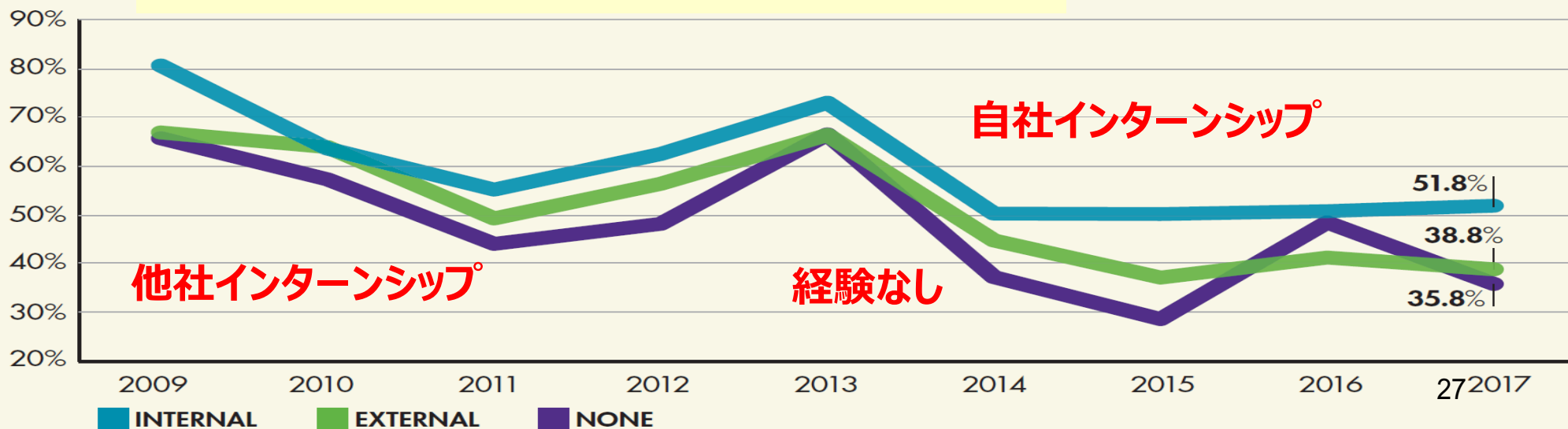
FIGURE

入社1年後の定着率

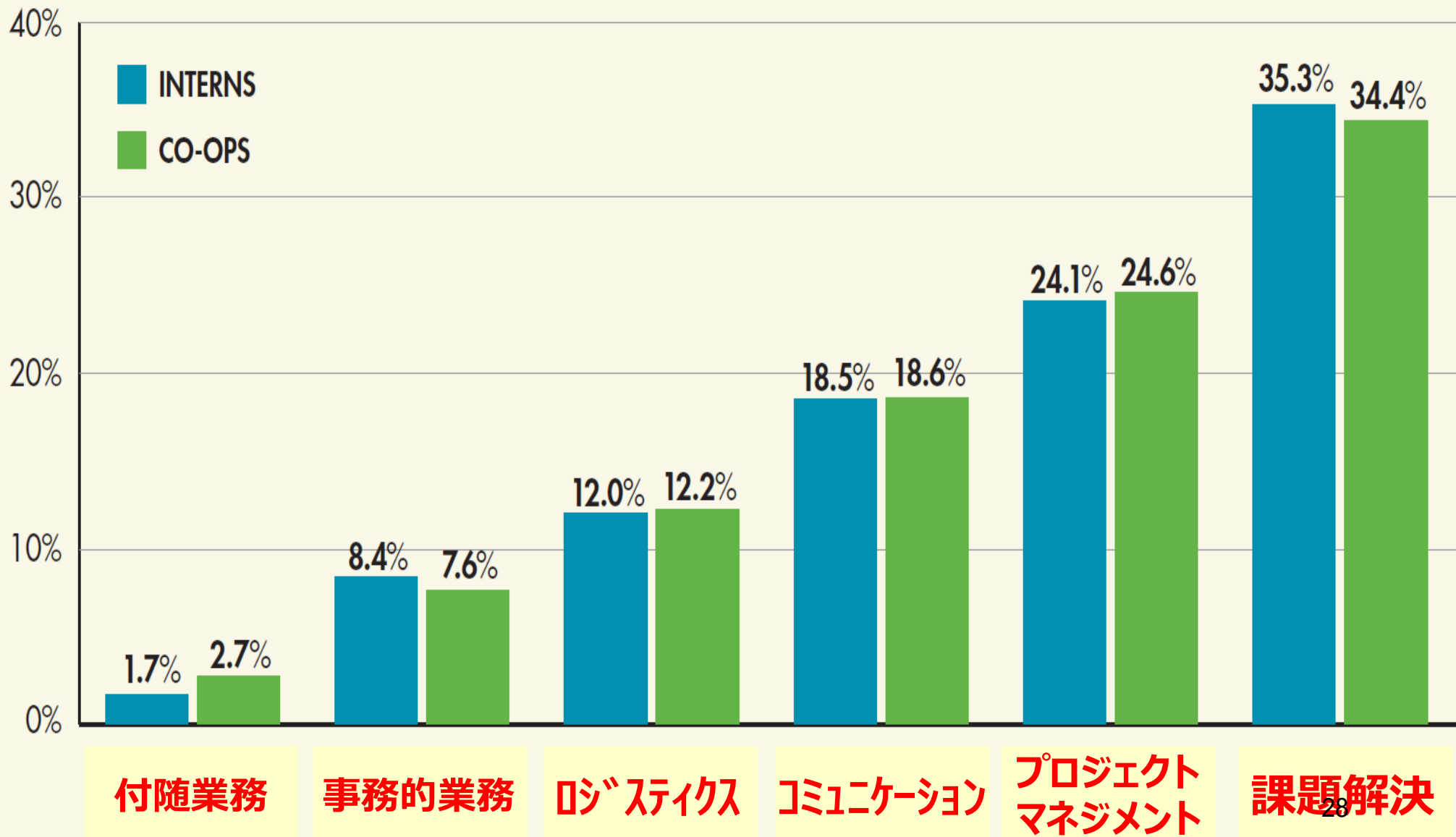


FIGURE

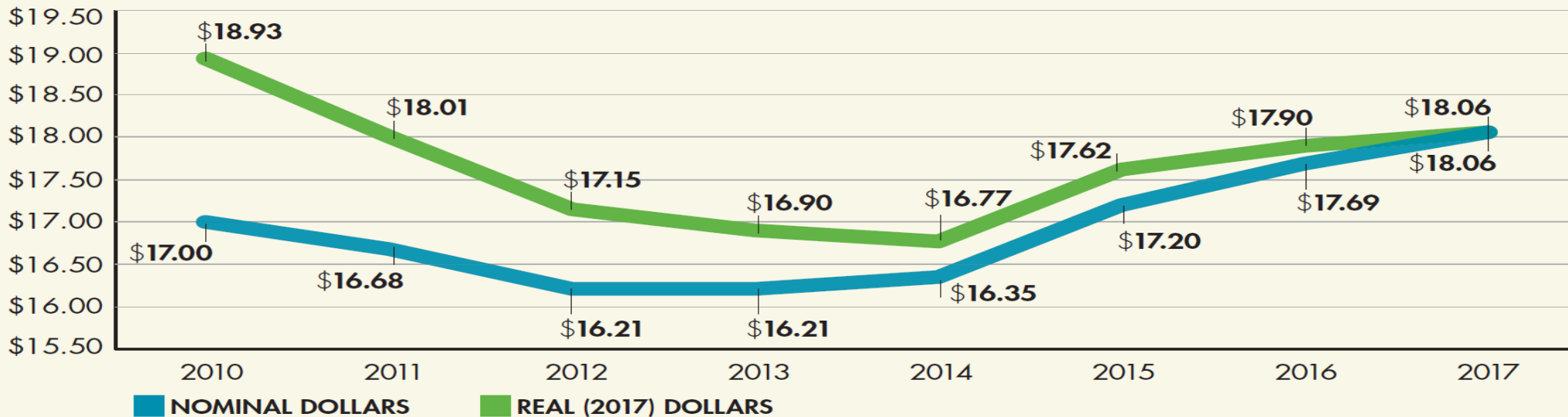
入社5年後の定着率



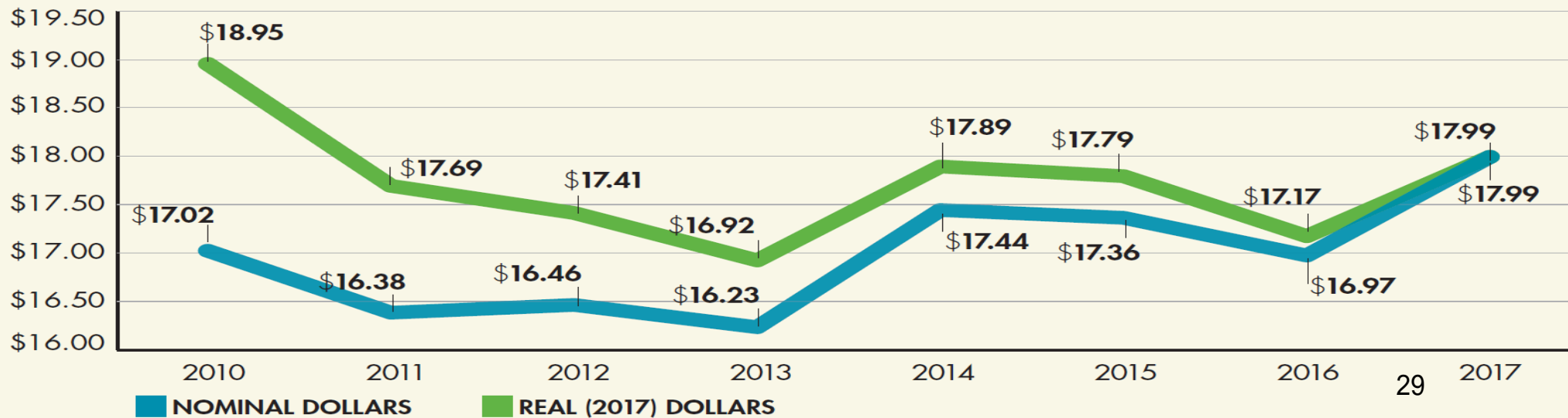
インターンシップ/コーオプの業務内容



インターンシップの時給額



コーオプの時給額



コーオペ教育(Co-operative Education)とは

- 1906年にシンシナティ大学 (University of Cincinnati) で開始されたプログラム。
- 現在、先進諸外国、アジア諸国、アフリカ諸国等、広く世界各国で展開されている。

米国では、コーオペ教育を次のように定義

「教室での学習と、学生の学問上・職業上の目標に関係する分野での有益な職業体験とを統合する、組織化された教育戦略。

これにより理論と実践を結びつける漸進的な経験を提供する。コーオペ教育は学生、教育機関、雇用主間の連携活動であり、当事者それぞれが固有の責任を追う」

(National Commission for Co-operative Education 全米コーオペ教育委員会による)

■ 他の定義でも共通する項目

- ① 組織的教育戦略
- ② 漸進的(段階的)
- ③ 学生・企業・学校の連携活動
- ④ 全当事者が固有の責任を持つ

- * 企業での体験と大学での学習を融合し、学生がスパイラルアップするプログラム
- * 人材育成の目標を企業と大学で設定し、それを実現させるプログラムと指導方法をともに開発

コーオペ教育(Co-operative Education)とは

■コーオペ教育誕生の背景

20世紀初頭の米国で、大規模な産業構造への変革により専門的な知識を持った多くの労働者が緊急に必要となった。しかし、当時の大学教育だけでは適応できなかつたので、大学で学びながら労働力として活用できる教育プログラムを開発。

古典的なコーオペ教育モデルはJohn Dewey（体験教育論）とJean Piaget（認知発達論）の影響を受け「体験学習モデル（Experiential Learning Model）を開発した教育学者David Kolbにより紹介された。

■コーオペ教育の現状(米国)

コーオペ教育推進に向けて、米国政府の助成金制度により飛躍的に普及（1970年代200校→1998年1000校）。その後、補助金がカットされ実施校は減少（1000校→700校）したが、この間、産業人材の育成において、着実な成果を上げてきたことで社会でのコーオペ教育に対するニーズや運営ノウハウを持った専門人材が育成されたことで、現在でも20万人/年が受講している。

■コーオペ教育の特徴

- 大学が教育（教学プログラム）として位置付ける
- 学生は専攻分野と関連する生産的な仕事に従事（単なる会社見学、アルバイトは認められない）
- 長期の就業体験と報酬の支払いが基本（但し、無償の学生の雇用者性を認める場合、学生は賃金と同等のトレーニングという代償を得ているとの解釈をする例も出てきた）
- 学生の活動記録の正式な認定（成績評価、単位認定）
- 企業は就業体験中の指導と評価を行う
- 就業体験が複数回設けられている（大学での学習時間の30%～50%）
- 学生・大学・企業のメリットの最大化を目指したプログラム設計

ヴィクトリア大学(カナダ:University of Victoria)のコーオプ教育

- ブリティッシュ・コロンビア州に所在し、「2010Times Higher Education」に全世界で130位、カナダ国内で6位にランキング(全世界200位以内にカナダの大学は9つ)
 - 1963年に設立。学生数は約20,000人(うち大学院生は約3,000名)
 - 1975年からコーオプ教育を導入。現在、10学部毎に全47の専門領域のコーオプ教育プログラムを実践。全学約70名のコーオプ専門スタッフが担っている
- ほぼ全員の学部学生がコーオプ教育プログラムを受講することが可能
 - 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)
 - 就業体験終了後、学んだことをフィードバックするとともに、自分の将来について議論し、個人キャリアファイルにまとめられて大学での関連授業に反映される
- ◆ 毎年国内外3,000以上の企業で、約2,700名が参加している。平均月収\$2,783
 - ◆ 海外のケースは35カ国130件
 - ◆ 就業体験の成果を学生本人、就業先、コーディネーターが評価(コンピテンシー・キット)

【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 就業体験
2	Academic term	Work term 就業体験	Academic term
3	Work term 就業体験	Academic term	Work term 就業体験
4	Academic term	Academic term	Academic term

Sample
work term
schedule

The Co-operative Education Program

学部学生向けガイドブック

About co-operative education

Co-operative education, or co-op, is a learning strategy that lets you alternate your academic studies with paid, relevant work experience in your field of study.

Depending on your program area, you can complete three or four 4-month work terms over the course of your degree. You'll put your academic knowledge into practice and bring your hands-on experience back to the classroom. When you graduate, you'll receive a "Co-op" designation on your parchment.

The benefits of co-op

- Discover your interests and clarify your career goals by trying different jobs
- Benefit from one-on-one coaching from co-op coordinators
- Develop professional skills and competencies
- Explore job opportunities with employers in Canada and around the world
- Earn income to help finance your education
- Establish valuable contacts and connections in your field
- Graduate with relevant work experience and a great résumé

カナダ、ブリティッシュ・コロンビア州の州都ヴィクトリアに所在し、「2010Times Higher Education」に全世界で130位、カナダ国内で6位にランキング(全世界200位以内にカナダの大学は9つ)されている、カナダ国内でもトップクラスの大学である。この大学の大きな特色の一つがコーオペ教育である。



コーオペ教育は
アカデミック・プログラムの
一部として位置付け



Put your learning in motion.



University
of Victoria

Co-operative Education
Program and Career Services

- 学生向けにCompetency kitを提供 ※インターンシップに限らず、学生生活全体で活用
 - 全学共通の10のCore Competencyに加え、専攻ごとのCompetencyも定め、専門教育の実質化も図っている
 - 目標設定や測定に加え、就職活動時にどう自身のCompetencyを伝えるかということもサポート



University of Victoria | Co-operative Education Program and Career Services



RESOURCE TYPE: Information sheet
KIT TYPE: Competency kit

THE 10 CORE COMPETENCIES

At Co-op and Career, we've identified 10 core competencies that are valued across all sectors. For more detailed information and how to develop these competencies, refer to the individual competency sheets at www.uvic.ca/coopandcareer/competencykit.

- 1. Personal management**
Personal management means that you understand yourself and are conscious of the implications of your interactions with others.
- 2. Communication**
Communication means that you're comfortable using a broad range of communication styles and you choose appropriate, effective ways to communicate to different audiences in diverse situations.
- 3. Managing information**
Managing information means that you are able to think critically and gather, sort, store and use information to turn data into knowledge.
- 4. Research and analysis**
Research and analysis means that you use information from a variety of sources—including personal experience and your own observations—to identify options and solve problems.
- 5. Project and task management**
Project and task management means that you plan, implement, manage and measure projects and tasks in a timely and directed manner.
- 6. Teamwork**
Teamwork means that you work cooperatively and collaboratively with others to achieve collective goals.
- 7. Commitment to quality**
Commitment to quality means that you take pride in your work and strive for excellence to achieve the best possible results.
- 8. Professional behaviour**
Professional behaviour means you use sound judgment to meet or exceed your guidelines, standards and expectations.
- 9. Social responsibility**
Social responsibility means that you recognize how your beliefs, ethics and actions fit within the context of a greater community.
- 10. Continuous learning**
Continuous learning means that you pursue and apply new knowledge and skills in all of your experiences.



Education

Program-specific competencies

Competencies are the skills, knowledge and attributes gained through and life experience. UVic students in the Education program develop competencies.

Professional commitment

Demonstrates reflection on and evaluation of teaching interactions to improve practice

- Demonstrates the capacity to share ideas with colleagues, with wider community
- Demonstrates an understanding and acknowledgement in professional framework

Professional knowledge

Demonstrates a broad knowledge base as well as in-depth understanding of the field


- Demonstrates knowledge about educational system (local and national)
- Demonstrates knowledge of child development and contextual, social, psychological
- Demonstrates knowledge of many approaches to teaching and pedagogy and perspectives
- Demonstrates knowledge about a range of teaching strategies engage students in effective learning

Professional practice

Demonstrates ability to assess and plan for effective learning for a wide range of capabilities

- Demonstrates systematic analysis of teaching experiences and personal reflection
- Demonstrates the ability to create and maintain safe and challenging learning environments
- Demonstrates strategies and aptitude to establish and maintain positive relationships with students and community

Discover career resources and support www.uvic.ca
Find job postings, events and more at www.uvic.ca


 University of Victoria | Co-operative Education Program and Career Services

Law

Program-specific competencies

Competencies are the skills, knowledge and attributes gained through every work, educational, volunteer and life experience. UVic students in the Faculty of Law develop the following program-specific competencies.

Legal knowledge and skills

Acquires a foundation of legal knowledge and skills needed for the practice of law and for the many professional roles in which legal training is invaluable

- Understands the structure of the Canadian legal system and the legal system in British Columbia
- Examines the basic framework and functioning of the Canadian constitutional system
- Develops knowledge of the structure of the courts and the role of the judiciary
- Appreciates the function of substantive and procedural law
- Investigates the administrative process, the development of tribunals and agencies, and the interaction of these bodies with the courts
- Understands the legislative process and the interpretation of legislation
- Develops an understanding of criminal law, private law, and administrative law
- Understands the forms and functions of major disputing processes, including mediation, negotiation, and adjudication
- Acquires knowledge of basic legal research techniques, using various research tools
- Obtains proficiency in legal writing, using proper citation
- Demonstrates proficiency in mootings/oral advocacy

Contextual knowledge


Acquires an understanding of the context (social, economic, historical, philosophical and cultural) in which our legal system has developed and continues to evolve

- Demonstrates knowledge of the literary traditions, genres and styles in Latin America
- Demonstrates awareness of Latin American literary history and literary movements

Specialized legal training and skills practice

Explores specialized areas of legal training and gains practical experience

- Acquires substantive legal knowledge in various practice areas, including, administrative law, civil procedure, evidence, environmental law, corporate law, and, international and comparative law
- Develops a broader understanding of Indigenous legal issues, recognizing the need in the Canadian legal community for a broader understanding of and academic focus on Aboriginal legal issues
- Obtains clinical experience, substantive legal knowledge, and legal skills through the Environmental Law Centre, the Business Law Centre, and the Law Centre
- Demonstrates proficiency with various forms of legal writing, including drafting, memos, and opinion letters
- Demonstrates skills in advocacy, and skills of the lawyer in interviewing, counseling, negotiating and advocating

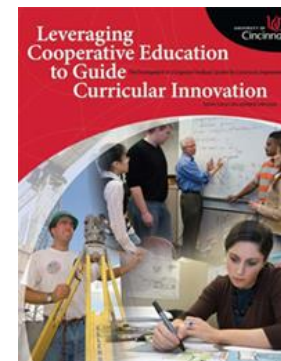
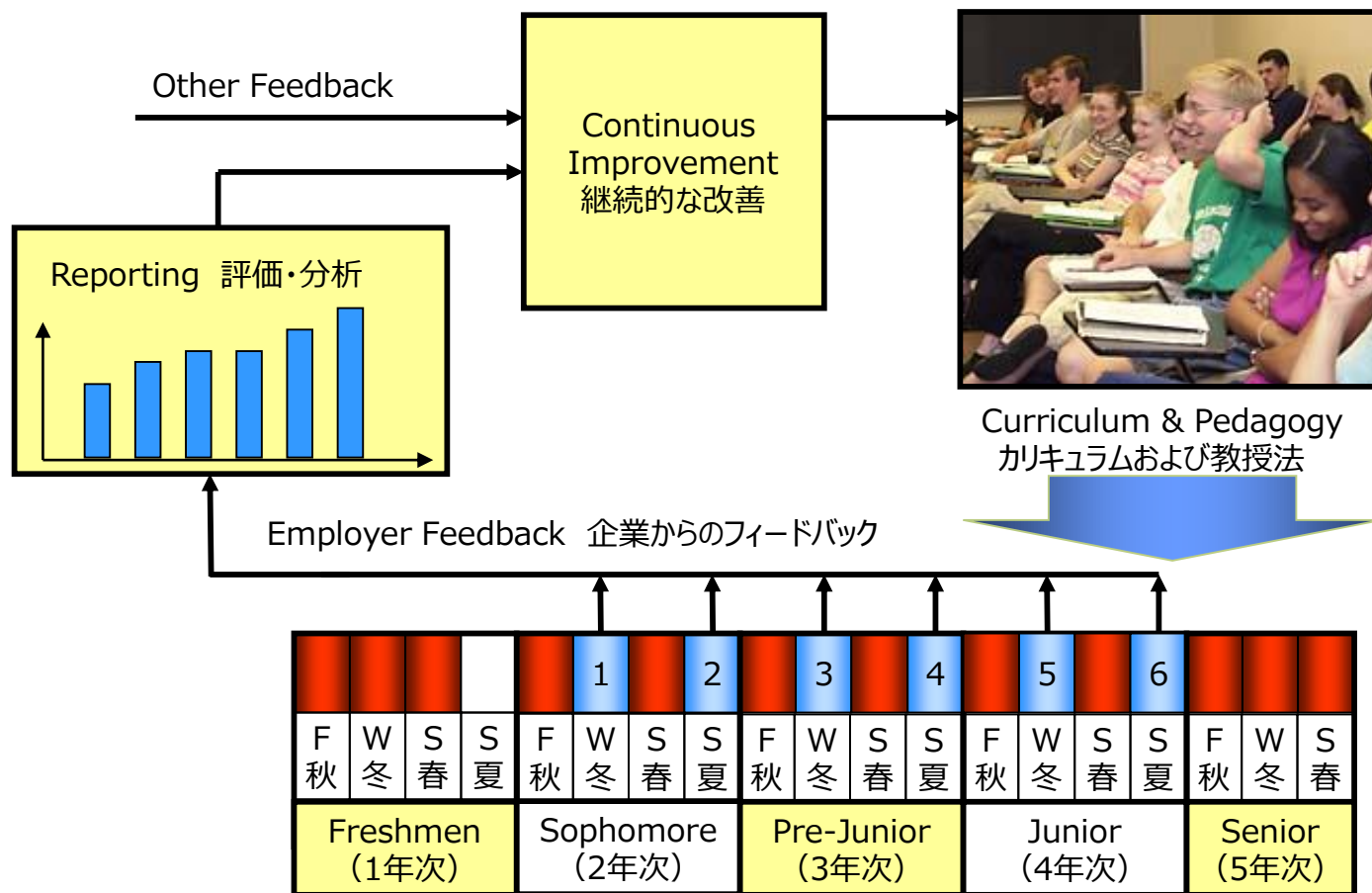

 University of Victoria | Co-operative Education Program and Career Services

① 教育的効果の評価

欧米では企業からの評価を教育全体の継続的改善に活用

欧米の大学では企業からのフィードバックを評価・分析し、コーオプ教育そのものの改善だけでなく、大学・学部のカリキュラム全体や教授法の継続的改善に活用している。

□ アメリカ・シンシナティ大学の例



(出所：シンシナティ大学、Leveraging Cooperative Education to Guide Curricular Innovation、2008)

予定調和的なプログラムの危うさ

学習機会になっていないのに、有意義な経験をしたと錯覚している（学生も教員も）

- ・異なる価値観を持った人との出会い⇒実は同質な人間。社会人との会話量を圧倒的に増やす。
- ・自分で考え、実行した⇒共同作業の一つのパーツで自分で意思決定しているわけではない
過去的事例を活用すれば対応可能なパッケージ的、マニュアル的な取り組み
- ・「フリ」。書いて満足。振り返りが極めて浅い。発する言葉に対するコミットメントも弱い。
- ・社会においては不十分なレベル(完成度)であるにも関わらず、「出来た」と勘違いし、小さくまとまる。

予定調和的な学習から誤った自己認識を生んでいないか

地に足がついていない、独りよがりの意識高い系を生んでいないか



インターンシップ、PBLにしても、すべては「きっかけ」であり、次に繋げていくことが大事

それができるのは、学生という同質な存在の中で、唯一異質な存在である大学教職員であり、学生に良質で、戦略的な関わりを持つ必要がある。

大学の外部人材ではなく、大学の内部人材（教職員）の専門人材としての役割が重要

「メンバーシップ型（入社型）」社会における人材育成



できることからやらせて、できるようになったら、徐々に難しい仕事をやらせる

企業が求める〇〇力 = 階段を上がっていく力

これからの産学協働教育に求められること

1. 学生を成長させるだけではダメ。
企業も地域も成長していく仕組み。
2. 「個社完結型『採用・育成』システムから
「社会協働型『育成・活用』システム」へ
3. 知恵を出し合い、工夫をし、具体的な事例を
どれだけ創出し、蓄積、共有できるか
4. お互いに“さらし合い”、本音で、本気で
首を突っ込み合う

本日はありがとうございました。

発表内容についてのご意見・お問い合わせ

matsutaka@cc.kyoto-su.ac.jp