

(実践事例)

京都産業大学における日本型コーオペ教育(産学協働教育)の構築と  
展開について—日本を救う「むすびわざ力」育成の経緯と課題—

森 洋・後藤 文彦・中川 正明・林 誠次・坪田 昌也

高等教育フォーラム 第3号抜刷 平成25年3月

## 京都産業大学における日本型コーオプ教育(産学協働教育)の構築と展開について—日本を救う「むすびわざ」育成の経緯と課題—<sup>†</sup>

森 洋\*・後藤 文彦\*\*・中川 正明\*\*\*・林 誠次\*\*\*\*・坪田 昌也\*\*\*\*\*

京都産業大学学長室\*

京都産業大学キャリア教育研究開発センター\*\*

京都産業大学(常任理事)\*\*\*

京都産業大学共通教育推進機構\*\*\*\*

京都産業大学法務研究科事務室\*\*\*\*\*

京都産業大学は、2001年に本学独自のインターンシップを開始し、日本型コーオプ教育(産学協働教育)へと展開してきた。京都産業大学における日本型コーオプ教育(産学協働教育)がどのように構築・展開されたのかについて、この10年間を振り返ると共に、これからの学士課程教育における位置づけや方向性および今後の課題に関して、インターンシップ開始当時の初期メンバーによる座談会<sup>1)</sup>を開催した。本稿は、この座談会において振り返った、本学の教育文化に根差した本学独自の産学協働教育による「学生の体験に基づいた主体的な学び」の育成についても、特筆すべき点を取りまとめた。今後の京都産業大学内外におけるコーオプ教育<sup>2)</sup>の実践者の自己研鑽・実践・研究の一助となれば幸いである。

キーワード: コーオプ教育、インターンシップ、キャリア教育、産学協働、PBL、教育文化、むすびわざ

### 1. はじめに

#### 1.1. 本学の概要

京都産業大学(以下、本学)は1965年に設立され、2015年でようやく50周年を迎える若い大学であり、8学部9研究科、学部学生数12,970名、大学院学生237名、専任教員数315名、専任事務職員数196名、嘱託・契約職員(常勤)216名(2012年5月1日現在)の中規模総合大学である。また1年次から4年次まで、文系理系を問わず学部・大学院すべてが京都上賀茂に集結する「一拠点総合大学」である。「学部間を超えた学びの交流」が可能性を広げ、社会と「共創」するキャンパスにおいて学生は「産業(むすびわざ<sup>3)</sup>)」力を養い、「Keep Innovating!」をコンセプトとして全学的な大学改革に取り組んでいる。

#### 1.2. 本学におけるインターンシップの導入からコーオプ教育開始までの経緯<sup>4)</sup>

2000年に入って学生の就職環境が劇的に変化してきた。大学コンソーシアム京都のもと、インターンシップ・プログラムの開発・提供に参画していた本学は、2001年4月、産学連携教育の一環として、本学独自のインターン

シップの導入の検討を教学センターにおいて開始した。インターンシップを教育の観点から、事前・事後(内省)授業を重視したプログラム化を図ったのである。

2002年度から、企業・機関の協力を得て本学独自のインターンシップ(海外インターンシップ含)を共通教育単位認定科目として開始し、その後「公募型インターンシップ」、「フィールドワーク・インターンシップ」、「自己開発型インターンシップ」、「スタートアップ・インターンシップ」など多様なインターンシップを展開した。さらに座学科目も充実させ、「自己発見と大学生活」、「大学生活と進路選択」、「自己発見とキャリアプラン」、「企業人と学生のハイブリッド」、「就業力総合実習」、「実践フィールドワーク」、「On/Off Campus fusion (O/OCF)」、「21世紀と企業の課題」、「キャリアRe-デザイン」、「O/OCF-PBL」など計19科目を整備し、体系的カリキュラムの編成を実現した。

### 2. 本学の教育文化とコーオプ教育プログラムの開発

#### 2.1. 本学の教育文化とは何か

本学がインターンシップ(企業主導型産学連携教育)から日本型コーオプ教育へ展開できた背景には、本学の教

育文化がある。

1965年(昭和40年)に設置認可を受けた趣意書には、①日本古来の美しい道徳的伝統を精神的基盤とし、②研究及び教育が実社会から遊離することを避け、産官学共働の態勢を整え、③各学部が融合する真の総合大学、の理念をうたっている。学祖荒木俊馬がこの設立趣意書の理念を「建学の精神」に込めた。その思いを一言で表現すると「日本を救え！」である。この精神に基づき、僅か50年の歴史ではあるが、本学の教育文化が醸成されてきた。

## 2.2. 本学の教育文化を基礎とする3つの大学改革

本学の教育文化は、これらの理念と思いを基に、次の3つの教育改革が実行されたことによって確固たるものとなった。1つ目の教育改革は、これらの理念を基に本学が創設されたことそのものである。本学の設立の時、すなわち1965年(昭和40年)当時の大学は、学生運動が最も荒れていた時であった。本学は、これまでの伝統的なフンボルト的の大学教育に対抗した教育をすることを掲げ、現在文部科学省が政策誘導する「大学教育の質的転換」と同趣旨となる本質的な社会の要請に応え、学生を「産学連携」により育成することを目的として設立されたのであった。

2つ目の教育改革は、1970年(昭和45年)に行われた「教養改革」である。開学後5年目にして、「大衆化」した大学教育にあつては学士課程教育における教養教育の重要性を真っ先に認識していた。当時の本学の教育改革は、「中間答申書」概要(京都産業大学新教育課程実行計画審議会委員長堀江保蔵、当時副学長)にまとめられ、荒木俊馬総長(当時)がこれに基づき実践した。つまり1年次に教養課程を多く履修し、学年進行にともない専門教育を展開する「くさび型」教育を開始したことである。その後、設置基準の大綱化による改正までの約30年間、本学では教養教育を実質的に根付かせる強い情熱により本学の教育文化が形づくられてきた。

3つ目の教育改革は、「産学連携」による学生の体験を重視した本学独自のインターンシップの開発から「日本型コーオプ教育」への展開であった。後にイギリスにおいて実施されているサンドイッチ方式と似たものであると分かったのだが、本学の「日本型コーオプ教育」は、オン・キャンパス(授業等による学習と経験の振り返り)とオフ・キャンパス(インターンシップ等による体験と気づき)を1年次から4年次まで繰り返す「On/Off Campus Fusion (O/OCF)」の開発である。(2004年、「文部科学省現代的教育ニーズ取組支援プログラム」採択)

## 2.3. 「O/OCF」から「O/OCF-PBL」への展開

社会のニーズ、学生の変容に基づき、教育改善活動(PDCA)を行った結果、本学における取組は、O/OCFからO/OCF-PBLへ変化している。O/OCF-PBLは単に企業から頂いた課題の解決策を見出す一般的なPBLではなく、Team学習(Team-Project Based Learning)により、「人と人との関わりの中において個々の学生が自身の役割に気づき、学ぶことを誘発し、強化する特色」を持つ。つまり、人と人との相互交流に基づき、実践知をスパイラル的に積み上げることが重要なのである。各企業から頂いた課題に応える(企業が求める新規事業の材料・企画などを出す)ことも視野に入れつつ、人材を育成するという中で、大学として、より重要な点(本質的な狙い)は、課題解決のために集まった人と人との関係性や課題解決プロセスにおける気づきや学びを如何に学生に定着させるように振り返りをさせ、学びを深め、さらに学習する意欲を高めることである。



図1. O/OCF-PBL教育・課題解決力実践 (出典:中川(2012)プレゼン資料)

## 2.4. 学士課程教育における位置づけ

本学のような中規模総合大学(8学部、約13,000名)においては、個々の学生の顔と名前を一致させた教育を主に展開できるのは、ゼミ・演習・研究室等少人数クラス(以下、「ゼミ」)である。2011年本学の「大学生の就業力育成支援事業」が文部科学省に採択されたことにより、各教員が如何にゼミ学生の主体的な学びを誘発しているかについて、その教育実践内容・手法の実態調査を実施した。今後は、この調査結果を全学に公開する予定である。なお、ゼミにおける学生の主体的取組を促すため、本学「工房<sup>5)</sup>」によるゼミ活動支援を既に開始している(2009年

実践事例

～)。今後は、変化する学生の実態・社会ニーズにあった授業が全学的に広がるよう、より一層「F工房」の活用を促す。

これらは前述の3つの理念をその骨格とし、産業イノベーションを担う人材の育成を目的とする「経験に基づいた教育文化(産学協働教育による体験から得られる学びへの気づきを重視した教育文化)」に根差したものである。この教育文化がキャンパスに充満している本学にとって、インターンシップやコーオプ教育が、本学の特色の一つとなるのは自然かつ自明のことであった。

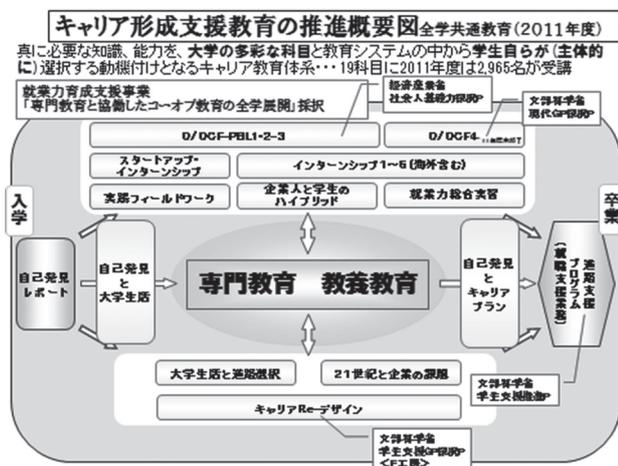


図2. キャリア形成支援教育の推進概要図  
(出典:中川(2012)プレゼン資料)

### 2.5. 学生の体験を重視する実践思考の重要性

2012年8月に出された「教育の質的転換答申」においても学生の体験を重視する教育プログラムは喫緊の課題とされている。ユニバーサル化した現在の大学教育においては、学生の学習に対する動機付け教育が求められてきている。このような考え方を学士課程教育にしっかりと位置付ける必要がある。比喩的に言うと、水泳をする場合、参考資料に基づいた理論的(学問的)説明だけでは泳ぐことはできない。実際に泳げば、「湖で泳ぐと波は少ないが藻に足を取られる」とか、「そのような場合は、平泳ぎがいいのか、クロールがいいのか」などについて体験的に学ぶ。そしてその経験から、学生は最適の呼吸法等についての理論について、さらに学びたいという動機付けを得ることが期待される。

現在、学生自身が選んで入学したはずの学部の授業・教育プログラム内容への知的興味・関心そのものが、高いとは言えない現状がある。このような場合、学生には、学習する動機付けとなる体験を先に経験させることが重要で

ある。このことについて、デューイは「経験と教育は相互に直接的な関係にある」と指摘している(デューイ 2004)。多くの学部学生は卒業後、社会に出て仕事をする。社会が益々即戦力を求めている現状では、「卒業後、職業的・社会的自立をするために、どのような学びを大学4年間で学生に身に付けさせるか」は教育機関としての責任である。

### 2.6. 本学独自開発へのこだわり

この10年間の取組において、担当者間で取り決めたルールがあった。それは「本学独自開発」にこだわった教育プログラムを実践することである。なぜなら大学は教育の質保証について責任があるからである。早いスピードで変化する学生像や社会的ニーズにマッチするようにメンテナンス(PDCA)をする必要がある。そのためには大学が自ら考え、実践して初めてメンテナンス(PDCA)が可能となるのである。教育機関でありながら安易に人手不足等を理由に外注(アウトソーシング)すると、大学自身で当該教育プログラムのメンテナンスができなくなる。つまり教育の質保証が自大学でできなくなるのである。同時に学生の成長や学びに関する教育実践の知見も蓄積されず、リアリティをもった教育プログラムの実質化ができなくなる。本学ではそのような「アウトソーシングの落とし穴」に決して落ちてはいけないと当初から考えたのである。これまでいくら辛くても独自開発にこだわった理由がそこにある。

また、本学は世界標準レベルの日本型コーオプ教育の独自開発にも取り組んできている。WACE(世界コーオプ教育協会)、CAFCE(カナダコーオプ教育協会<sup>6)</sup>、及びWIL(産学連携教育日本フォーラム)との連携を図り、世界標準のコーオプ教育認定条件を参考に日本の文化・組織にあった日本型コーオプ教育認定条件等についても着手している。WACE(世界コーオプ教育協会)世界大会においては、日本の高等教育における産学連携教育の現状について継続して発表を行い、各国の最新情報を日本の高等教育界へフィードバックをおこないつつ、グローバル人材育成の観点を取り入れた本学独自のむすびわざ力の育成を目指している。

## 3. 今後の課題

### 3.1. 乗り越えるべき壁

これまで本学では日本型コーオプ教育の展開において様々な壁を乗り越えてきた。一方で、今後も乗り越えるべき壁(課題)が山積している。今後は、これらの課題への対

応と解決策の検討・分析をさらに強化し、社会・企業と共に対話・議論を重ね、人と人を結び付け、解決困難とされる以下の課題について最適解を導き出し、次代を担う人材を社会と共に育成していく。

### 3.2. 背景的な日本社会の壁

大学のユニバーサル化と並行して、現在の日本社会における価値観が多様化した結果、大勢の人々が賛同・同意するような価値観は、益々無色透明化し、学生に主体的に学習する価値観やモチベーションを持たせることは容易ではなくなってきている。学生の心に火をつけるような教育改革を推進する際に、現状の日本社会における多様な価値観を超越した「成長すること・学びへの憧れ」をもてる学習環境・制度設計をいかに実践するかが大きな課題となっている。

### 3.3. 大学が乗り越えるべき壁

学士課程教育において、如何にコーオペ教育を位置づけるかという課題がある。共通教育科目のみならず、学部ゼミ活動等における学生の主体的な学びの支援として、産学協働教育を取り入れた学内制度設計を図る。その際の壁となるものが、いわゆる日本の大学教員は、大学における学生の学びと将来に就く仕事との関連づけに関心が高い方は多いとは言えない。大学の組織的な教育改善よりも、研究にロイヤリティーがある。そのため、産学連携教育やコーオペ教育を論じる際、社会のニーズ、学生の変容に対応する科目(担当等)については、専任教員への理解を粘り強く求める対話を継続して行う必要がある。

同時に、2012年8月「教育の質的転換答申」においても具体的に大学が早急に取り組むものとして指摘されている「専門スタッフ」の活用が課題となる。本学では「コーオペ・スタッフ(専門スタッフ)」による授業(ファシリテーション、アクティブラーニング等を活用した授業等)を展開しているが、今後さらに強化を行う。また本学「コーオペ・スタッフ」には、授業担当以外にも学生受入企業の開拓、学生相談・指導、教育プログラムの開発・支援・検証等多岐にわたる業務があり、「コーオペ・スタッフ」がこれらの役割を果たせる能力を育成する必要性もある。

### 3.4. 企業側の壁

日本の企業は、これまでのように学生を育てようという意識や余裕が希薄化し、中途採用等の即戦力を求めるようになってきている現状がある。これにも影響を受け、日本企業においてインターンシップ生を受け入れるメ

リットや意味付けを見出す企業はそれほど多くない。まして、大人としても未熟で、専門知識もない人文・社会系学生を長期間受けられるメリットは少ないと結論つける企業がまだ多い。さらに、これは大学側の努力不足でもあるが、日本では本質的なコーオペ教育の意味は理解されずインターンシップとの違いも明確になっていない現状がある。

### 3.5. 企業・大学の両方における壁

日本における大卒者の雇用は、新卒一括採用が大原則で、大学入学約3年後に一斉就活が開始されるのが現状である。またインターンシップが欧米のように採用に結びついてはおらず、大学4年間で身に付けるべき学習内容や学習時間の確保も不安定になっている。一方、インターンシップが採用に繋がる場合は、逆に青田買い等の批判が発生する。さらに、学生が就職活動の採用段階で、大学での学習内容を問われることは、現実的にはほとんどなく、いわゆる「人間力」の審査による面接等で決定する場合は依然として多い。

### 3.6. 学生の変容に関わる壁

学生の社会的・職業的自立に向けた教育の重要性は近年益々高まっている。しかしながら、未知の世界(正解のない世界)に向かって舵をきることができる人材の育成は年々難しくなっている。一見すると、学生間において人と人との相互関係(「暑いね、寒いね」レベルの会話の関係)は起こっているが、得た経験を問題解決の手段として取り込めない・昇華できない学生が増えていると筆者は認識している。つまり、これまでは学生に体験する機会さえ与えれば、学生は自分で気づきを得て学んでいたが、最近では、それに気づくようにしてやらないとインターンシップ等にほうり出しても、気づきを得られない学生が多くなってきている。

学習のスタイルには大きく2つある。「知識注入型の教育」と、「経験から学ぶ教育」である。デューイは、後者の教育について、自分の生活に密着した学習の観点で人と人との相互作業の中で学ぶ教育の効果を指摘している。「定型的な世界」と「非定型的な世界」があるが、学生は卒業すれば「非定型的な世界」で生きていくのである。そのためには、経験をスパイラル的に積み重ね、丁寧に振り返りを行い、その過程で、人と人との相互関係の持ち方と、そこから学ぶ姿勢やアンテナを整備する必要がある。

取り組めば取り組むほど課題が増える現状ではあるが、日本型コーオペ教育の実質化に取り組むことで、その解

決策に気づき、実践できると確信している。学生が自身の変化に気づけるプログラムのさらなる開発と生きている充実感を持ち仕事に従事できる人材の育成を今後も目指すものである。

#### 4. 課題を突破するために

以上にあげた壁を乗り越え、新しい制度設計を、大学構成員(学生・教員・職員)を含むステークホルダーと共創する必要がある。しかし、実は目の前の壁は大学の構造的なものであったり、旧態依然とした前例主義であったりする場合もある。また担当する部課長の仕事についての考え方や各部署の連携に対する姿勢であったりもする。では突破の糸口は何か。それは学生の育成のみならず、部課長(職員)の育成である。私立大学においては特に「職員の力がその大学の力」とまで言われる。

ただ、実際の現場を切り盛りし、責任と権限を有する部課長の育成は、彼らのこれまでの成功体験・面子・美学等にも関係し、容易なものではない。

しかし、この一見解決困難な課題に果敢にチャレンジし、前進する必要がある。そのためには、大学が学士課程教育の質的転換にむけた大学改革へと明確に舵を切る(覚悟をする)必要がある。だが、頭(データや理屈)だけでは舵は切れない。ハートがないと舵を切ってもステークホルダーはついてこない。人を感動させるには、熱意が必要である。新しい価値観(制度や仕掛け)を相手に理解してもらうためには、情熱でもって共感を得るしかないのである。なぜなら、新しいことをやろうとする場合、成功実績がないため、必ずできるという確約が事前にできないのである。成功実績がないからこそ、最後までやり遂げる情熱がないと組織も決断に踏み切ることができないのである。ただ、本来は大学自体がその方向性を示す必要があるが、大学が決断をする際の根拠は、上司が部下を信じる覚悟ができるという信頼関係である。「お前が言うから信じよう、やってみよう」ということであり、このような共感を呼ぶ情熱をもった提案をし、命がけで実施せねばならないのである。

おわりに、このレポートが本学の教育文化を学内外で認識・共有され、日本型コーオプ教育がより一層発展する一助となりなれば幸いである。

#### 謝辞

この原稿を作成にあたり、これまで本学のキャリア教育の礎を築き、これまで展開してきた後藤文彦氏、中川正明氏、林誠次氏、坪田昌也氏、森洋氏による座談会を2012

年8月23日に開催し、これまでの取組を振り返って頂いた。各位のご協力により伝えるべき本学の教育文化、価値観についても文字化することができた。お忙しい中時間を割いて頂き、ご協力頂いたことに感謝する。また座談会における問いの作成等については中沢正江さんの助言、テープ起こしには松井きょう子さんの支援が大いに支えとなった。ここに各位に対して感謝の意を記す。

#### 注

1) コーオプ座談会(2012年8月23日開催)、座談会メンバー(インターンシップ開始当時の初期メンバー): 後藤文彦氏、中川正明氏、林誠次氏、坪田昌也氏、森洋氏

2) インターンシップとコーオプ教育の違い:

国内では「就業体験プログラム」を総じてインターンシップと呼称されているが、明確な違いは、

■大学が主導で管理運営する → コーオプ型

■企業等が主体で管理運営する → インターンシップ型

米国ではこの2つの型に分けられ高等教育では重要な地位を占めている。

3) 「産業」を、「産みだす業=産び業(むすびわざ)」と学祖荒木俊馬は読み、その由来は、古事記や日本書記にある。

4) 本学におけるインターンシップ導入からコーオプ教育開始までの経緯

1997年7月に、文部省、労働省、通商産業省の三省が共同してインターンシップの総合的な推進に取り組むために「インターンシップ推進のための三省連絡会議」で議論を重ね、三省の合意文書「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を同年9月に発表した。以降、三省が連携しつつ、大学、企業等の協力を得ながら、各種施策を展開した。同年10月大学コンソーシアム京都において研究会が発足、1998年4月インターンシップを開始した。1999年現法務研究科長補佐である坪田昌也氏が本学から大学コンソーシアムへ出向し、インターンシップ業務を担当。現学長である藤岡一郎学長補佐(当時)が「本学独自でインターンシップを導入するように」と坪田氏に指示した。2001年に出向期間終了した坪田昌也氏が本学(産官学連携の業務を行っていた総合研究事務室)に戻ったのを機に、現本学理事で学長特命補佐である中川正明教学センター調査役(当時)が本学の設立理念・建学の精神と合致するとの認識から本学独自の教育プログラムとして検討を開始すると同時に坪田昌也氏と協力企業・団体の開拓を始めた。2002年森洋氏が参画し、海外企業・団体への働きかけも行い、本学独自のインターンシップを開始(海外インターンシップについては日本で

**北米におけるコーオペ教育の事例**

■定額の共通する項目

- ①組織的教育戦略
- ②新進的(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

>1953年にウォータールー大学で開始  
 >現在、80大学20,000人の学生が参加  
 >学生の平均月収は\$2,500(1.9-2.1万円)  
 >90%以上のコーオペ学生が卒業直後に就職

コーオペ教育の認定条件(カナダコーオペ教育協会)  
CAFCE: Canadian Association for Co-operative Education

**【コーオペ教育の認定条件】**

- ☑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%(4か月)を超える

**【就労体験の基準】**

- ☑報酬が有り、13-16週間(3-4か月)
- ☑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
- ☑これは大学での関連授業に反映される

図3. 北米におけるコーオペ教育の実例  
(出典:中川(2012)プレゼン資料)

は初めての大学プログラムであったため「NHKクローズアップ現代」が取材・放映した。なお、インターンシップ・プログラム統括責任教員として現理事長である柿野欽吾経済学部教授(当時)が就任した。

2003年後藤文彦経営学部教授(当時)が本格的にコンセプト設計等理念化を支援した。その後、本学の日本型コーオペ教育の展開への新たな知見を頂くこととなるNPO法人WIL(産学連携教育日本フォーラム)代表理事宮川敬子氏(WACE世界コーオペ教育協会理事)との出会いがあったことも大きな推進力となった。同年4月、現学長の藤岡一郎法学部教授(当時)、現副学長の山岸博総合生命科学部教授(当時)、本学名誉教授の後藤文彦経営学部教授(当時)、本学の日本型コーオペ教育推進メンバー・WACE世界コーオペ教育協会の将来構想委員会メンバーの田中寧経済学部教授の4名を担当教員とし、現共通教育推進機構事務部長である林誠次教学企画担当課長(当時)、坪田昌也課長補佐(当時)、森洋課長補佐(当時)のスタッフによって、座学とインターンシップを4年間重層的に繰り返すサンドイッチ方式にて100名の新入生を対象にO/OCFを4クラスで開始した。なお、WACE世界コーオペ教育協会理事には、柴孝夫副学長が現在就任している。

5)ゼミ運営支援については、2008年度文部科学省「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」に『京産大発ファシリテータマインドの風』～ファシリテーションの定着による学生支援改革～が採択された。これにより、2009年から、ファシリテーション専門スタッフが、各教員からの要請に応じ、学生が主体的に学び始める

ための仕掛け作り支援について「F工房」として全学展開している。ファシリテーション導入による既存の取組改善、FD/SD関連ワークショップの立案・開催・評価、および学生による学生のためのツール開発などを現在も展開している。

6)北米におけるコーオペ教育とカナダコーオペ教育認定条件(図3参照)

参考文献

荒木俊馬(1970)、教育改革に関する「中間答申書」を受けて」  
 ジョン・デューイ(2004)、「経験と教育」講談社  
 後藤文彦(2011)、京都産業大学高等教育フォーラム第1号「大学生の学業成績と知能構造およびメンタル特性との関係に関する実証的研究—就業力育成のための教育システムの洗練にむけて—」  
 後藤文彦(2012)、京都産業大学高等教育フォーラム第2号「初年次教育の有効性に関する実証的研究」  
 堀江保蔵(1969)、京都産業大学報「大学の在り方」  
 京都産業大学大学史編纂事務局(2012)「大学史編纂室ニュース第4号」  
 京都産業大学設立趣意書(1964)、  
 京都産業大学教学委員会教科課程専門分科会(1970)、中間答申書  
 京都産業大学キャリア教育研究開発センター(2011)、文部科学時報「現場から始まった教育パラダイムシフト」  
 京都産業大学キャリア教育研究開発センター(2010)、京都産業大学「大学生の就業力育成支援事業最終報告書—専門教育と協働したコーオペ教育の全学展開—」  
 中川正明(2011)、私学経営「就業力育成に向けたコーオペ教育の戦略的全学展開」  
 中川正明(2012)、長崎外国語大学社会連携センター設立記念講演会資料「インターンシップから日本型コーオペ教育へ」  
 文部科学省(2012)、中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」  
 文部科学省(2008)、中央教育審議会答申「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」  
 大場 淳(2009)、「日本における大学職員専門職化」広島大学高等教育研究開発センターRIHE105  
 佐藤吉昭(1969)、京都産業大学報「教育改革に関する専門分科会発足にあたって」  
 柴田昌治(2007)、「なぜ社員はやる気をなくしているのか」日本経済新聞出版社  
 Canada Association for Co-operative Education. (2005) *Co-operative Education Manual: A Guide to Planning and Implementing Co-operative Education Programs in Post-*

実践事例

*Secondary Institution*. Retrieved from <http://www.cafce.ca/files/coopmanual.pdf>

KEYWORDS: Cooperative education, Internship, Career education, Industrial-academic cooperation, Problem-based learning (PBL), Educational culture, Musubiwaza

---

2012年11月30日受理

†Hiroshi MORI\*, Fumihiko GOTO\*\*, Masaaki NAKAGAWA \*\*\*,  
Seiji HAYASHI\*\*\*\*, Masaya TSUBOTA \*\*\*\*\*: Construction and  
Development of Japanese Style Co-operative Education at Kyoto  
Sangyo University—The Progress and Issues of Cultivating

‘Musubiwaza Power’ as the Japan’s Saviour—

\*Center of Presidential Affairs, Kyoto Sangyo University, Motoyama,  
Kamigamo, Kitaku, Kyoto, Japan 603-8555

\*\*Center of Research & Development for Cooperative Education,  
Kyoto Sangyo University, Motoyama, Kamigamo, Kitaku, Kyoto,  
Japan 603-8555

\*\*\*Executive director for Kyoto Sangyo University, Kyoto Sangyo  
University, Motoyama, Kamigamo, Kitaku, Kyoto, Japan 603-8555

\*\*\*\*Center for Faculty-wide General Education, Motoyama,  
Kamigamo, Kitaku, Kyoto, Japan 603-8555

\*\*\*\*\*Office for Law school, Kyoto Sangyo University, Motoyama,  
Kamigamo, Kitaku, Kyoto, Japan 603-8555

