

2 事業の全体概要

2. 事業の全体概要

1. プログラムの名称

二段階方式実践的 PBL 型教育

－社会人基礎力を内面から高め、状況に応じ柔軟に活用できるようになるために－

2. プログラムの目的と構造

本事業の目的は、経済産業省の提示している評価モデルに検査による客観評価を絡ませて人材育成事業を展開し、人材育成システムと評価システムとの完成度を高め、その成果を現在正規の授業科目として実施中の「課題解決力実践」のリニューアルに活用するところにある。

育成する能力要素は本学の建学の精神である「将来を担って立つ人材の育成」の具現化を目指して、次の二つを教育目標に掲げる。

- (1) 個々の進路に見合った学習が自主的にできるようになる。
- (2) 「社会人基礎力」の必要性を認識し、自ら「社会人基礎力」を向上させることによって、フォロワーとしても、リーダーとしても、自身の持つ能力を状況に応じて柔軟に発揮して、習得した知識を社会で役立てることができるようになる。

何かができることは大切なことではあるが、何かができても、目にはみえない内面からの支えがなければそれを社会で発揮することはできない。そうであれば、何かができるようになっても何の意味もない。しかも、力があってもそれを発揮できないタイプが増えている。この事業は、目に見えない内面から支えられた力強い社会人基礎力を持った有能な人材の育成を狙っている。

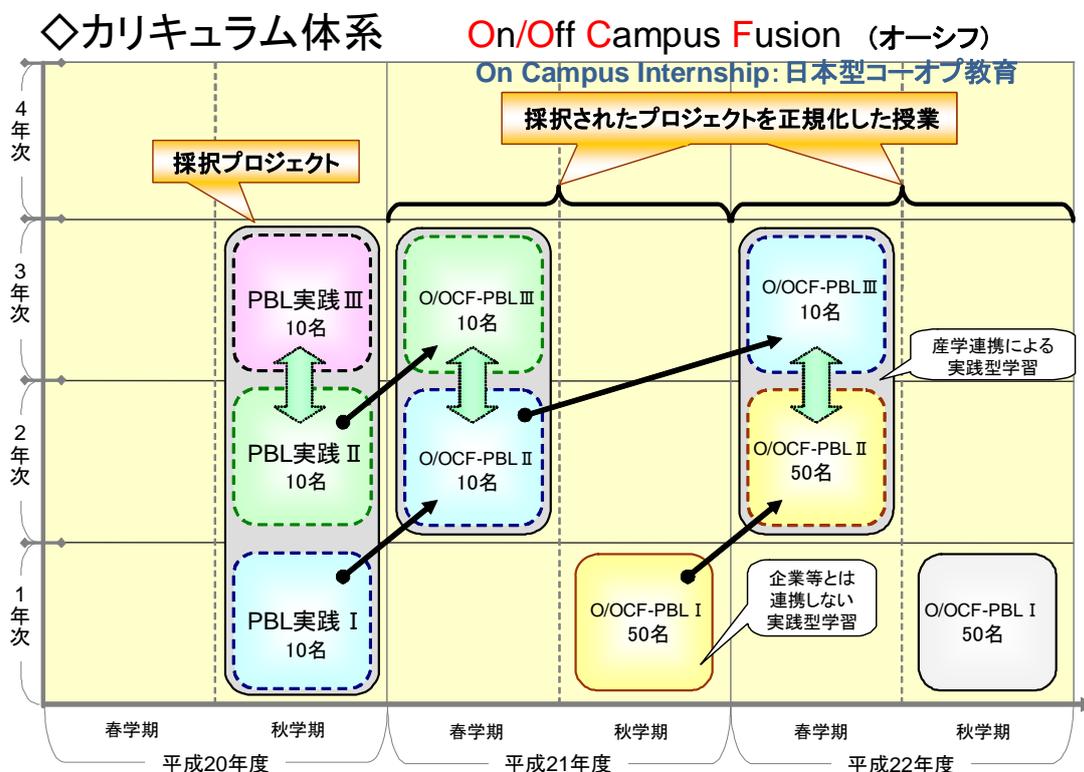
以上のような目的を達成するために、このプログラムは次の図のような社会人基礎力育成・評価システムの基本構造とカリキュラム体系とを持っている。

図 2 - 1

◇社会人基礎力育成・評価システムの基本構造



図 2-2



3. プログラムの実施体制

キャリア教育研究開発センターの組織的運営のもとで、全学の教務を所轄している教学センターと連携しながら展開している。本事業の実施にあたっては、キャリア教育研究開発センター運営委員長がヘッド教員として教育プログラム授業としての実施と学内普及を担当し、課題提供企業との連携及び学外普及のための事業推進を職員2名が担当し、全体を統括した。

育成・評価事業としての授業実施にあたっては、コーオプ大学スタッフとして学内から2名、外部からコーオプ教育（産学連携教育）スタッフ3名の5名が担当、これに課題提供企業3社から各1名が加わった。課題提供企業は課題の解説および解決提案のための学生へのアドバイス、フィールドワーク等の協力を行い、教育成果の評価をお願いした。

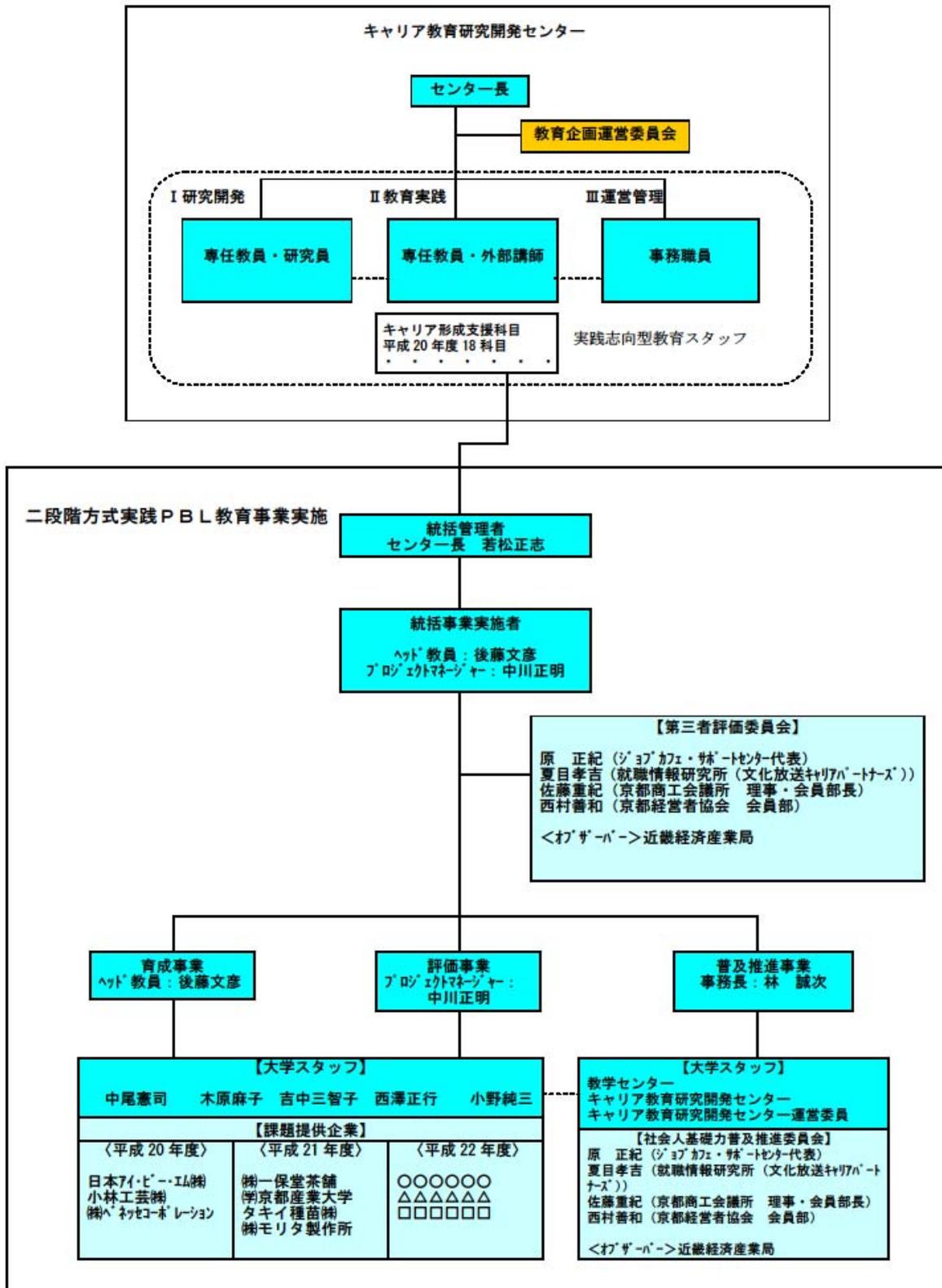
普及推進事業については、学内普及は全学を対象にキャリア教育を研究・開発・実践するキャリア教育研究開発センターと全学学生の就職支援を担う進路センターとが連携して推進し、学外普及は普及推進委員会を設けて、全国と地域に分けて学外の協力者に依頼して社会人基礎力の普及に努めた。また、この事業全体の機能と組織を評価する第三者評価機関を置き、点検評価と次年度への改善を自律的に行い事業の質的向上を図っている。

(次ページ体制図参照)

図 2-3

京都産業大学 モデル事業実施体制図

平成 21 年 2 月現在



(1) 事業を実施するスタッフ一覧

①後藤 文彦 (経営学部教授、キャリア教育研究開発センター運営委員長)

30年を超える本学での教育経験や顧問としての課外活動支援により培われた教育観、教授法、学生指導力を有し、プログラム設計や教育にそのノウハウを発揮。

学部長等の管理職経験を通して養われた運営・管理能力を有し、事業の責任者として運営・管理にそのノウハウを発揮。

②中川 正明 (進路センターディレクター、キャリア教育研究開発センター運営委員)

30年を超える本学事務職員としての経験や体育会クラブ監督として弱小チームを関西ナンバーワンに仕上げた経験を通して培われた企画力、インフラ構築力、指導力を有し、本事業の企画、インフラ構築や学生指導にそのノウハウを発揮。

本学の進路センター(旧就職部)の事務部長としての長年の経験にもとづくノウハウやその間に築いた企業や関連諸機関とのネットワーク、特に、就職・入試情報関連マスコミとのネットワークを有し、社会人基礎力を経済産業界に広げたり、課題提供企業の開発にそのノウハウを発揮。

③西澤 正行 (教学センター、前教学センター事務部長)

30年を超える本学事務職員、特に、教務の業務に精通し、体育会クラブ相談役の任にあるなど学生指導に関するノウハウを有し、学生の履修指導やファシリテータとしての学生指導に発揮。

④小野 純三 (監査室、前情報センター事務部長)

情報センター事務部長を経験し、IT一般や大学のシステムに精通し、体育会相談役としての学生指導の経験も深く、そのノウハウを本事業のIT化やファシリテータとしての学生指導に発揮。

⑤中尾 憲司 (コーオプ教育スタッフ)

若年層のキャリア開発、若年層の就職相談、大学連合機関の運営による長期体験型キャリア教育プログラムの開発、企業の採用支援、企業への人材紹介、コーチングによる企業内人材教育に関する実績・ノウハウを保有し、本プログラム担当者へのコーチングのOJTやプログラムの作成、および講師としての業務に発揮。

⑥木原 麻子 (コーオプ教育スタッフ)

京都府職員として産業振興、中小企業支援に携わったのち、民間のベンチャーインキュベーション企業に転職し、企業間マッチング、産学連携プロジェクトに関する実績・ノウハウを有する。また、独立後はキャリア開発支援を実践し、大学における進路支援のほか、女性を対象としたキャリア相談に関する実績も有し、キャリアカウンセリング、ファシリテータとして学生指導にノウハウを発揮。

京都府内ベンチャー・中小企業、商工系及び労働系の行政担当者、キャリア開発、メ

ンタルヘルスに関する人的ネットワークを保有し、そのノウハウを社会人基礎力の経済産業界へ広げることに発揮。

⑦吉中 三智子（コーオプ教育スタッフ）

大手家電メーカー、国内販売部へ入社し、営業事務職で勤務。

その後、ITベンチャー企業に入社し、エレクトリックCAD及び回路設計アプリケーションエンジニアを経て、システム設計・導入トレーニング講師などシステムエンジニアとして従事、主に通信会社向けソリューションを手がける。その後、独立し外資系IT会社のシステムアドバイザーとして活躍。

現在、国内では少ない従業員支援プログラムの認定コンサルタントとして社会貢献を目指し企業内カウンセリングや人事組織ソリューション、アセスメント研修、ワークショップファシリテータの他、行政・教育機関と連携しながら学生の就職支援に従事している。

4. 企業等（評価員等の外部協力者も含む。）との連携

(1) 企業等へのアプローチ（協力依頼）方法…プロジェクトマネージャーの役割と心得

本学のPBL実践Ⅱ及びPBL実践Ⅲは、産学連携による実践型学習プログラムであり、企業様からご提供いただいた課題に「学生が真剣に取り組み」、本学のスタッフや企業の支援を受けながら、学生が課題を解決するプロセスの中で、「社会人基礎力を育成・強化」しようとするものである。従って、学生と課題提供先の担当者とのモチベーションがうまく噛み合えば、スパイラル的に両者のモチベーションが高まり、それが学生の学習意欲の向上に深く関係する。よって、アプローチ(協力依頼)は重要なポイントであるが、最重要事項は企業協力(当該企業の担当者が仕事の一環として、この授業に関わっていただくこと)＝「課題提供テーマ」であり、プログラムの要であると認識している。

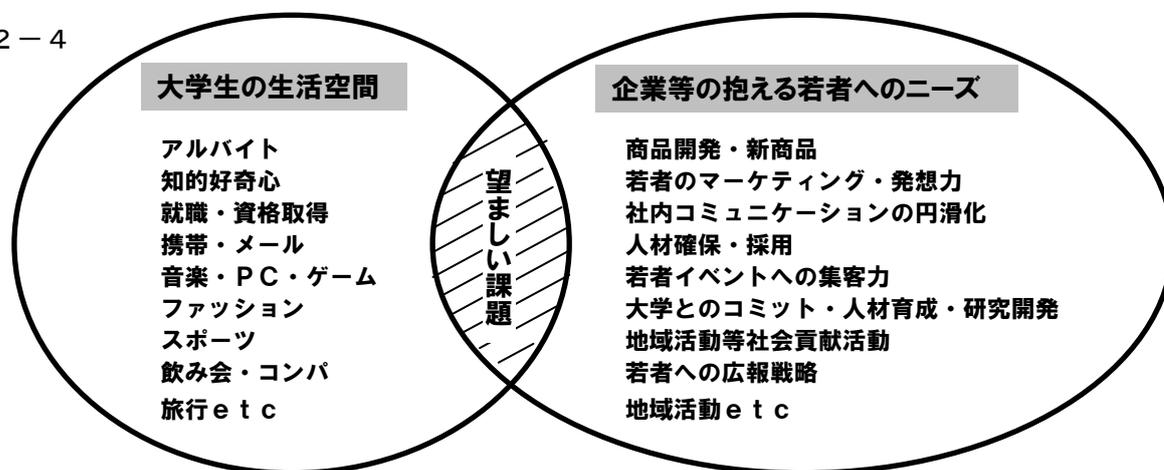
企業への協力依頼に際しては、訪問の上、以下①②③の事項を留意した。

①課題・テーマへの留意事項

- i) 企業内で実際に解決すべき課題であり、学生の興味を引くもの（ポイントは企業が実際に抱える課題を提供いただくこと＝企業ニーズがあること）
- ii) 学生が段階的に思考を深め、意思決定や判断することが求められるもの（ポイントは学生への教育目線と大学教育ニーズ）
- iii) 学生が学習する事項を発見し、自らが深く学習するスタイルが取れるもの（ポイントは大学の他の開講科目への興味と自主的コミット）

②課題提供における大学生と企業間のイメージ相関表

図 2-4

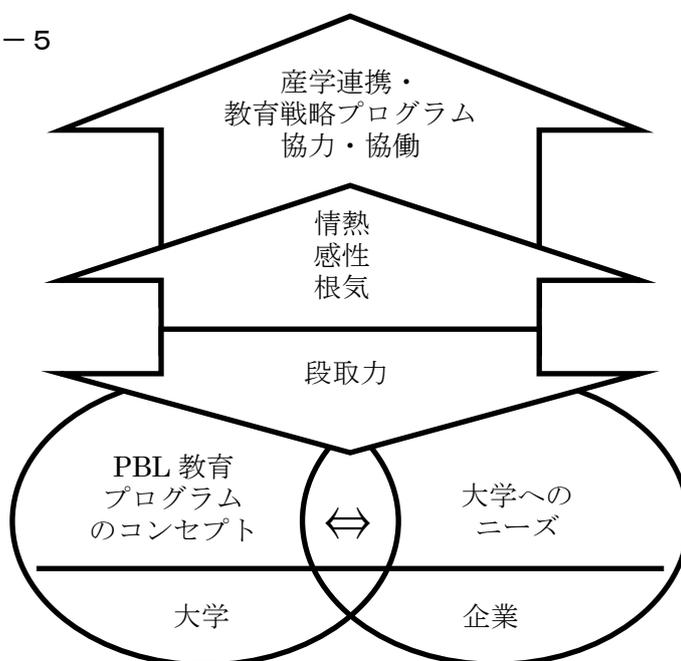


- i) 企業様から課題の提供を受ければ、学生への課題の落とし込み、テーマの意図・期待度等の解説に十分なる時間を設けることが重要。
- ii) プログラム進行形の状態においても担当教員と企業担当者（課題提供）間の期待と役割の関係、テーマに関するゴールイメージのすり合わせに関する情報交換・意見交換の機会を設けることが重要。
- iii) フィールドワーク・会社訪問・交流会等において、課題解決への体感的実感が出来るようタイミングと工夫が必要。

③アプローチ(協力依頼)への心得

- i)教育プログラムのコンセプトを明確にした上での協力依頼
 - ・企業協力担当者(中心となる人物)を動かせるコンセプト(企業のニーズ・「今、何が求められているのか」洞察・現状認識・需要の対応・創造)
 - ・プログラム概念(何が言いたいのか)、プログラム遂行への強い意志(どうしたいのか)、完成・ゴールイメージの発信(どうなりたいのか)。
- ii)ネットワークの妙(日頃のコミュニケーション)
 - ・大学と関わる人的ネットワーク・バックボーンを重要視。
 - ・企業ニーズに対する提案と教育効果への想いを伝える(面談)＝情熱・感性・根気＝(学生教育の効果性とプログラムの有効性の視点で、積極的なアプローチを展開する)。

図2-5



iii)コーオプ教育の概念

- ・組織化された教育戦略(学生・大学<教育機関>・企業<雇用主間>の連携活動)で当事者がそれぞれ固有の責任を負う認識。

④企業等からの協力を得られるに至った過程

色々なケース(日頃の交流ネットワークの流れ)があるが、重要なことは当該プログラムの完成度(趣旨・目的から進行形の評価事業としての認識及び人材開発・人事考課の参考の視点等々)への自信をバックに、ネゴシエーションを地道に行うことが、協力を得られたポイントと考える。

特にプログラム遂行担当者は段取り力（汎用的中核スキル）が問われる。

また、評価委員等の外部評価等への協力は、プログラムのコンセプトも重要であるが、大学教育・人材育成等々に関わる人的ネットワークに基づいた、日々のコミュニケーションから生まれるものと考えている。

⑤企業等の協力内容

本年度の協力は企業担当者の多忙さにより、十分なる時間を確保することが難しく、現状にあったプログラムの進行に沿った課題解決提案に主眼を置き、個別の面接等評価は中間・事後の包括的な学生評価とした。特に企業等の協力を得るために意識したことはプログラムへの参画であった。

・主な協力事項と協力の流れ

- i) プログラム全体の理解と推進事項へのアドバイス。
- ii) 課題提案・テーマ設定時のすり合わせ。
- iii) 学生への課題解説（クラス内に入り学生への育成指導）
- iv) 課題解決への中間報告時のアドバイス
（クラス内に入り学生への育成指導と中間評価）
- v) 学外研修は企業の受け入れ時期と体制により多少異なるが、社内で業務体験とイベントへの参画等。
- vi) 学内最終報告会時のアドバイス（クラス内に入り学生への育成指導と事後評価）
- vii) 学外成果報告会時のアドバイスとプログラムの全体評価。
- viii) グランプリ出場クラスはクラス内に入り学生への育成指導。

⑥企業等協力の流れ

9月	
↓	PBL教育事業実施推進全体会議(上記 i・ii)
10月	
↓	受講生への課題解説・説明・ファーストミーティング(上記 iii)
11月	
↓	中間報告(学内・上記 iv)
12月	
↓	学外研修(上記 v)
1月	
↓	最終報告会(学内・上記 vi)
2月	
↓	学外成果報告(学外京都・上記 vii) グランプリ出場(学外東京・上記 viii)
3月	
↓	PBL教育事業実施(次年度に向けて)推進全体会議(上記 i・ii)

⑦スケジュール管理の徹底

注力しなければならないのは、プログラムの進行状況と日々の課題解決の共有にある。よって、全構成メンバーのスケジュール管理と併せて打ち合わせ会のタイミングを常に見計らっておかねばスムーズな授業・事業展開にはならないと感じている。

⑧クラス運営の留意事項

- i) 企業課題毎のクラスグルーピング。
- ii) 企業担当者をどれぐらい、どう授業に取り組んでいただくか。
- iii) スケジュールと課題解決＝結果（如何にゴールのイメージを出せるか）。
- iv) 社会人基礎力育成に力点を置きながら、課題解決提案にも注力する。このバランスをどう取りながらプログラムを展開するかも、重要な視点であるとする。

・・・・・・・・・・・・・・・・以上がプロジェクトマネージャーの役割と心得