

事前／事後 学習

○ 事前学習

全4回の準備講座（4～7月、月1回）

1. オリエンテーション（企業の方からの話を含む）
2. 先輩の体験談、先輩からのアドバイス
3. マナー講座・マナーテスト（学群・系ごとに実施）
4. 直前ガイダンス（学群・系ごとに実施）

○ 実習

- ・ 基本は2週間（平日10日間）、企業依存だが多彩なプログラム
- ・ 日程も企業依存だが、夏休み（8月上旬～9月中旬）を基本とする

○ 事後学習

- ・ 報告書の提出、お礼状の送付
- ・ 報告会でのプレゼン（10月、配属先の研究室での初プレゼン）

尖った大学であるための地道な努力

～インターンシップにおける大学介入のあり方～



- 教職員参画の各センターによる実質裁量
(教授会は最高意思決定機関ではない＝選出委員による教育研究審議会が決定)



- 各センターを介した教員－職員間の良好な意思疎通
- キャリア教育を介した学生との良好な意思疎通
- インターンシップを介した企業とのパイプの構築と育成
(WIN-WINとなる教職員・学生の方向性ベクトルの統一)



- 学生個人の身の丈にあう最大限の長所伸張への働きかけ
- 「講義科目」の機会を生かした実践的な内外環境把握の指導
- 大多数の力による学生間の縦への引継ぎ(先輩⇒後輩)



- インターンシップを通じた中堅企業に向けたKUTのブランド化

Next step: 何が必要とされているか？ (グローバル人材の育成)

海外で活躍できるグローバル人材の育成

- 世界から見た日本を考えることのできる人材（教職員を含めた海外経験不足）
- 日本の技術を発信できるアピール力（技術があるのにアピール不足で負ける）
- 文理融合の柔軟性（文理の分断は無意味）
- 自ら考え対処できる現場力（記憶型の学習の限界 ⇒ 思考型への迅速な転換）
- 公害軽減・防災力増強・省エネルギー分野でのソフト力とリーダーシップ

中堅・中小企業も海外拠点を展開:

中国、台湾、韓国、タイ、フィリピン、ベトナム、インドネシア、インド等

- 就職活動の面接で必ず聞かれること「海外で働くことはできますか？」

アジア地域からの留学希望増大 ⇒ 日本語可な外国人の採用増大

中国、タイ、ベトナム、インド、パキスタン、中東、アフリカ等

※ 問題点: グローバル次代の競争に対して学生が無関心

⇒ 日本学生を現状のまま送り出せば、確実に負ける

Next step: 海外インターンシッププログラム

- 平成25年度 新設（学長の全面的支援）
- 「産業会のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の一環
- 民間企業、政府機関、現地コンサルタント会社等にて実習民間企業、政府機関、現地コンサルタント会社等にて実習
- 書類・面接審査により厳選し、旅費等を補助（自己負担あり）

平成25年度実績： タイ 7名， アメリカ 1名， フィリピン 1名

- 本年度は、オーストラリア、ベトナムに拡充（9名選定済、事前実習中）
⇒ 国際交流部が支援

- 企業へのアピール力増強
- SSP学生の活用
- 研修⇒インターンシップ
- 同輩・後輩への波及効果

※ 問題点：男子学生からの希望が低調 ⇒ 負ける人材にしない努力が必要