

2015年度

インターンシップ等実務者研修会

研修会の成果とインターンシップ等の将来に向けて
－専門人材育成を通じた国際標準への道－

文部科学省

産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業委員会 委員

加藤敏明

本研修会の趣旨

中堅大学と中小企業の連携

(就業力GP)2010-11



地域内の大学間連携

(産業界ニーズ事業／テーマA)2012-13



連携に向けた専門人材の内発的育成

(産業界ニーズ事業／テーマB)2014-15

「連携に向けた専門人材」とは
—国際標準に向けて—

キャリア教育

(狭義、座学中心)



インターンシップ等

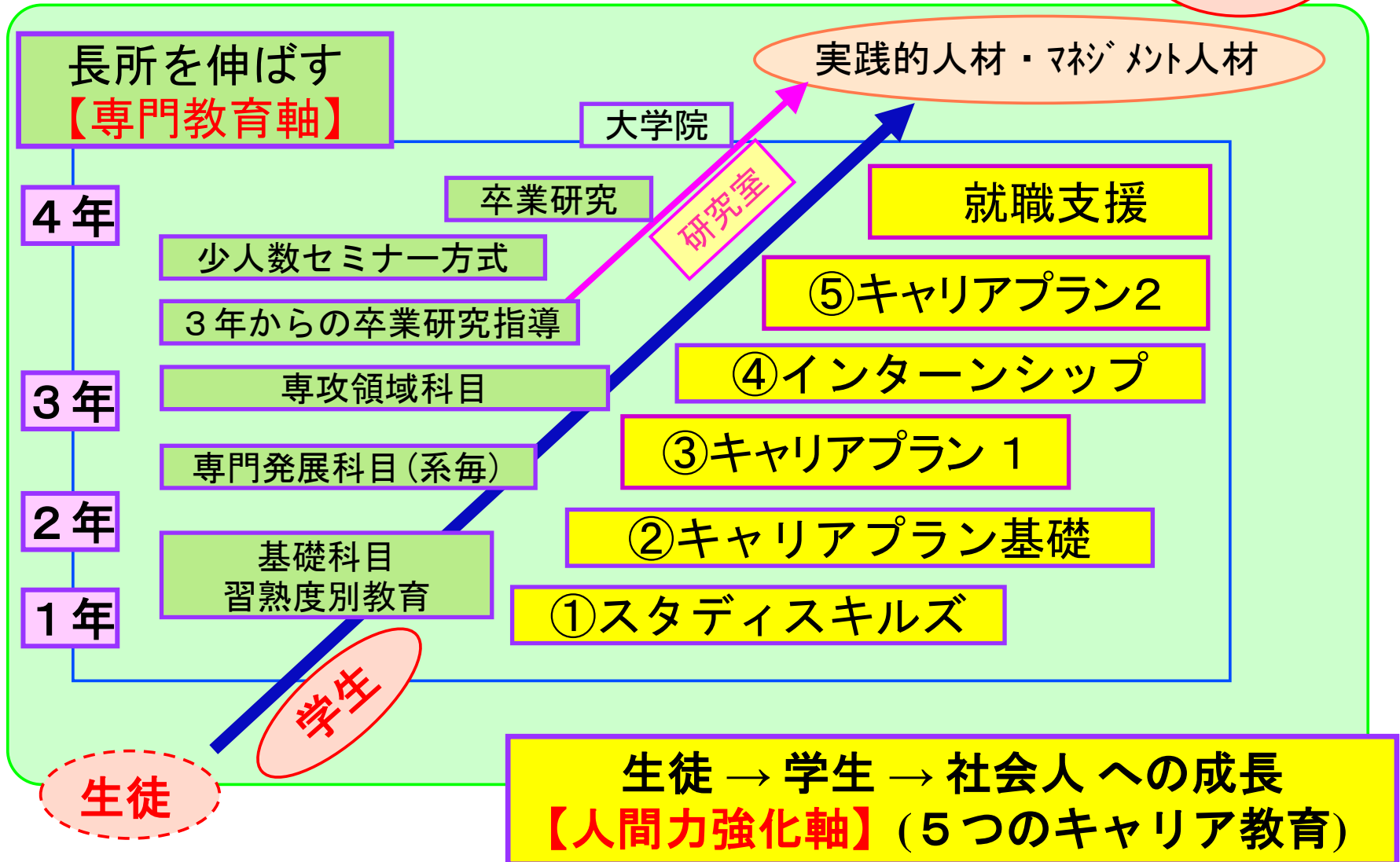
(インターンシップ、サービスラーニング、実習など)



専門教育の底上げ

研修大学のキャリア教育

社会人



欧米大学のキャリア教育(イメージ図)

社会人

実践的人材・マネジメント人材

【専門教育科目】

大学院

卒業研究

4年

小人数セミナー方式

3年からの卒業研究指導

3年

専攻領域科目

専門発展科目(系毎)

2年

基礎科目

習熟度別教育

1年

学生

生徒

【カリキュラムポリシー】

生徒 → 学生 → 社会人への成長

インターンシップ等の国際標準

専門教育

複合的プログラム

中・長期間

有償

採用直結



実行できる教職員（専門人材）

我が国における専門人材の現状

－2014年度研修会を振り返って－

開発A型(対 産業界)

教員系／魅力的なインターンシップ等の開発力に優れる

開発B型(対 学生)

教員系／学修意欲を喚起する教育力に優れる

管理者型

教職員系／トップダウンでインターンシップ等を推進する

調整型

教職員系／学内、学外の調整力に優れる

業務遂行型

教職員系／運営上のあらゆる業務に精通する

●どのようにして育成されたか

基本はOJT

大学間連携を活用する

外部の専門人材を採りこむ

実践的な教育の評価システムを導入する

若手教員の研究領域に組み込む

トップダウンで適材を配置する

職員系列でロールモデルを創り出す

「関西地区研修会2015」の成果

－取組プロセスを中心に－

●錦の御旗を立てながら <京都産業大学> 学内組織構築

2000年に、教育(授業)の限界を感じた教職員数名が夏休みに意見交換

社会でも錆つかない根幹的実力の育成目指す

2002年に独自のインターンシップをスタート

文科省GPに積極参画

①組織に負荷 ②組織内の理解深める

2004年からトップダウンで職員を学内スカウト

●教育効果への疑問から <新潟大学> 複合型長期IS

2011年に、インターンシップ先で受け身の学生を確認

調査の結果、主体性の欠如が明白に

受入者と意識を共有1（地域会議の開催）

受入者と意識を共有2（企業向け研修会の実施）

事例集の発刊

事前研修で他の学部教員を巻き込む

●キーパーソンを見つけ出せ <同志社大学> 全学型PBL

2006年に、文学部主導で「プロジェクト科目」開講

優秀な教務課長に白羽の矢

気鋭の副学長と直談判

全学開講科目として整備、拡充

2009年に大学教育推進プログラムに採択

わずか6名の優れたスタッフで効率運営

●生徒を学生に育て上げる <金沢工業大学> 能動型教育

1995年に、「就職に強い大学」づくりに着手

高校の理科と変わらぬ講義に着目

改革は、企業出身教員と優秀な職員がけん引

「教員も面白いと感じる授業」に行き着く

学生に明確な変化が

「就職に強い金沢工業」を実現

●一人では耐え切れない、が端緒 <名古屋産業大学>危機管理

2012年に、インターンシップ派遣学生が事故に遭遇

一人の教員が現地に向かい対応

危機管理マニュアルの必要性を痛感

経験豊かな教員の指導で「組織対応」を確認

窓口の一本化と危機レベルの判定を協議

レベル1～3の緊急連絡網を構築