

インターンシップの現状と課題について

大学教育:量的拡充・質的向上に向けた専門人材のあり方とは

インターンシップの概況・課題 キャリア教育の必要性 基盤組織・体制と人の重要性etc

- ・企業との関係性と学内協力体制の作り方、プログラム改善のためのPDCAサイクルの確立などについて、参考事例(プロセス)を交えてポイントを解説
- ・企業開拓と企業のメリット：負担軽減を視野に
- ・専門人材(教員的および職員の素養を持った)の重要性と、求められる知識、スキルの基本
- ・教学(専門教育、教養教育)とインターンシップとの関連を深める体制構築について、参考事例(プロセス)をもとに解説
- ・専門分野の学びと関連した職業体験を行う「コーオプスタイル」を目指す：その基本は

京都産業大学 理事 学長特命補佐 (コーオプ教育研究開発センター、進路・就職支援センター) 中川 正明

1 インターンシップ(IS)推進の背景と意義

ISが高等教育における創造的人材育成に大きな意義と新規産業の創出等を通じた経済構造の改革にもつながる(H9年閣議決定・文部省)

IS総合的に推進
(基本的考え方で三省合意)
H26年に一部改正

この16年間のISの量的拡大は4~5倍、推計で12万人とも(大学把握外も)

大学544校<70.5%>約6万3千人/H10年143校<23.7%>

2週間未満が大学61.6%/1か月以上は11.5%

人文社会系が47%を占める。……他に特定の資格取得のための実習も

定義:学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと

敷衍しているが、教育的進化、受入先・企業へのプログラム深化はどうか?

課題: ISの質的向上、中・長期IS ISの実施・運営体制 産学の組織的協働 専門人材(コーディネータ)の育成、etc。

2 インターンシップ(IS)課題解決に向けて

課題 : ISの質的向上

目的の明確化・目的の類型化 (キャリア教育の中で、何を狙ったISか)

大学 = 学習効果の向上、ソフトスキルの醸成等々: 評価は学生(教育)・プログラム(就業体験内容)・企業(受入学生と研修内容)

学生 = 職業意識の醸成、学習意欲の向上、責任感・自主性の形成: IS後のフォロー

受入先 = 職場の活性化、産学交流・連携で産業界ニーズの反映、企業の魅力発信、社員の研修の要素等

プログラム形態の類型化

職業意識の醸成型
IS: 体系化したキャリア教育に・基礎系

就職活動を意識した
IS(正課外): 現場体験の質を掌握

理論実践型IS: 課題解決
PBL型・コーオプスタイル・応用系etc

1. プログラムの方向性に合った実施内容とはどのようなものか (事前・事後授業での内容)

(1) 就職活動を意識したプログラムの場合

・就活で活用できる業界研究、企業データの見方(IR情報、財務諸表や四季報など)新聞記事の読み方など
・最低限のビジネスマナー
・リスク管理(情報漏えい)
・成果報告

(2) 教育プログラムの場合

・インターンシップに対する意識づけ。
・ビジネスマナー。
・リスク管理(情報漏えい、人権研修)。
・業界研究。
・学びへの気づき～学びへの深層化

・グループディスカッション(受講生相互評価、学び、気づき)。
・グループ内での正課発表に対する相互評価、そこからの気づき。
・成果報告会。
・実習先評価のフィードバック等

3 インターンシップ(IS)課題解決に向けて

課題 : 中・長期IS

期間を延ばすには?。質的側面には専門性・知識・技能等の資格化などで展開。短期を複数回。

2. 実施するために必要なことは何か。(特に授業運営において)

・誰が授業担当するか - キャリア専門か専門外か、専任か外部講師か…………… 人材
・どんなふうにするか - 少人数か大人数か、受講生同士・教員との関わりがあるかないか
・どれだけの時間 - 単位数との問題、事前・事後の授業実施時期
・事務担当者と担当教員の連携…………… 人材

ISは大学キャリア教育の中核的活動: 地域・産学の連携活動。充実・深化には体系化が必要で、全てにISの実施・運営体制(全学・学部)に **専門人材**が鍵。

3. 学生のニーズに込えているか。

・希望する業界の 受入先企業数が少なく、希望者が集中する(特に金融・旅行など)

4 インターンシップ(IS)における課題…中長期ISをも視野に

企業開拓時 Win-Winの関係で本当に実施できるのか(その努力)
共働関係で、共生関係で、好関係を構築

学生

- ・ ISに望むモチベーションUPの継続
- ・ 学生の能力格差 = 大人としての未熟さをどこまで補えるか

企業・団体等

- ・ 社会貢献の域を超えられるのか
- ・ **メリット** = 企業の魅力発信に繋げ、若手社員の人材育成と就業現場に刺激をあたえることの発信と実践を構築
- ・ 人材の協働育成の視点と採用問題を考え(環境が急変するのか)

大学スタッフ

- ・ 企業の魅力発信に繋げる、就業現場に刺激を与えられる学生づくり
- ・ ISの成果をどう評価し、教育(全学的)に繋がられるか
- ・ 学習内容(人文系、教員理解)との結びつきを強化

5 インターンシップ・教育展開の要件 ・15のポイント

このページでいう『教育』とは、産学連携教育を指す

組織

教育に携わる教職員の評価
学長・企業経営者の理解の促進

教育プログラム

座学・就業での実践融合カリキュラム構築
ゴールの設定、合致したプログラムの開発
学生に求める資質・知識の修得をカリキュラム化する力への構築
産学連携でカリキュラム評価を行い、社会変革・教育改革に繋がる仕組みの構築
教育効果を定量的に計る研究の実践

専門人材(教育)

教育推進のための専門人材・組織と学内地位の確保
専門人材の行うべき職務の明確化
専門人材育成の実践

産学連携による人材育成の基盤

人材育成の目標設定
教育の学問的視点からの研究
実践者の自己研鑽できる場の設置

主体的参画者の裾野の拡大
教育理論の正確な理解

6 専門人材(コーディネーター、担い手、PC等)のあり方

大学の第三の専門職

(経営企画・組織・財務・人事、教育研究・学生支援・キャリア・就職・留学等)

・ISコーディネーターとは:IS等を通して地域の企業との関係性づくりや、多くのステークホルダーを巻き込みながら地域全体の教育基盤をプロデュースして行く存在。

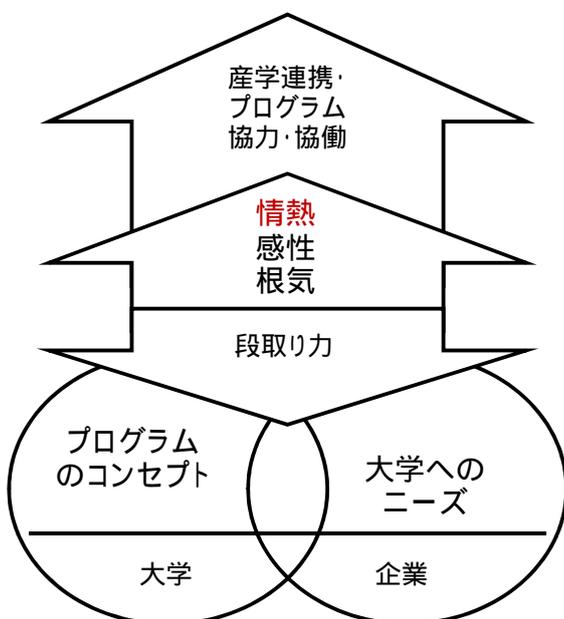
- ・学生の就業意識の希薄化(就業力)、企業の人材ニーズの変化への対応(社会人基礎力、産業界ニーズ)。その醸成の実践指導(量と質、**成果**《IS参加率、伸長度、満足度、就職率》**評価手法**、結果)、助言等の進路指導の出来る**人材**…教育学、心理学etc
- ・教育的な視点の下に総合的、組織的に関わりを持ちながら、自らマネジメントの出来る**人**

- ・多機能で多岐、業務量は大 組織化しないと(学外に教室を持つ・量・質ともに向上。…さらに危機管理はetc)

7 IS等産学官連携教育プログラム構築 (心掛け)

1. 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

- 1) 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)
- 2) 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)。



2. ネットワークの妙

(日頃のコミュニケーション)

- 1) 大学と関わる人的<個人>ネットワーク・バックボーンを重要視。
- 2) **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)。

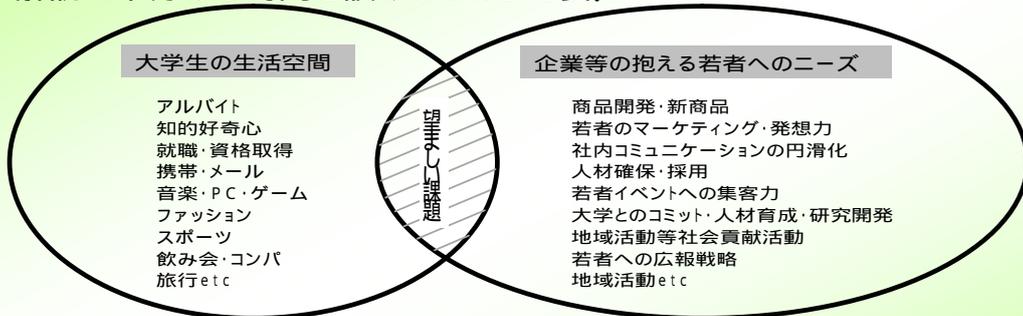
8 IS等産学官連携教育プログラム構築 (心掛け)

1. 課題・テーマへの留意事項

- 1) 企業が実際に抱える課題を提供いただく = 企業ニーズがある = 学生の興味を惹く
- 2) 学生への教育目線と大学教育ニーズ = 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
- 3) **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** = 大学の他の開講科目への興味と自主的コミット

2. IS課題提供における大学生と企業間のイメージ相関表

- 1) 企業等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。



- 2) 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 (IS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。
- 3) IS・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。・**成果物(自信・自己表現力 自己実現に向けエネルギー)**

9 就職への学生動向 (二極化) ISの必要性と専門人材の学生への視点

集団・二八の法則・<意識の階層>とやる気の<2:6:2>
 やりたい仕事や分野が明確 (自己理解 ~ 企業選択) → 円滑な就職活動を行うことができる!
 就職活動が自己成長のスタート (向上心旺盛)

学生が就職で迷走している要因

- 企業社会から自分に何が求められているか
- 自分が今、何が出来るか、何が足りないか
- 自分は何がやりたいか (自分探し・青い鳥と現実)

- 社会の要求
- 本人の能力
- 本人の目標

コミュニケーション能力 ~ コンピテンシー.....
 社会人基礎力
 .前に踏み出す力
 実行力...
 .考え抜く力
 課題発見力...
 .チームで働く力
 発信力
 傾聴力
 状況把握力
 ストレスコントロール力...

全体把握が出来ていない!

課題と支援

7・5・3現象 2007年3月卒 1年目13.0%、3年以内31.1%退職 > 潜在的に仕事観希薄

応募者の現状・課題

真面目できちんと取り組むが一步前に踏み出す力の欠如
 安定志向の高まり ~ 本気度・熱意不足
 取り敢えず就職活動・エントリーの増加
 マニュアル化・平準化、個性が感じられない
 就活 (ES・面接等) の正解を求める 等々

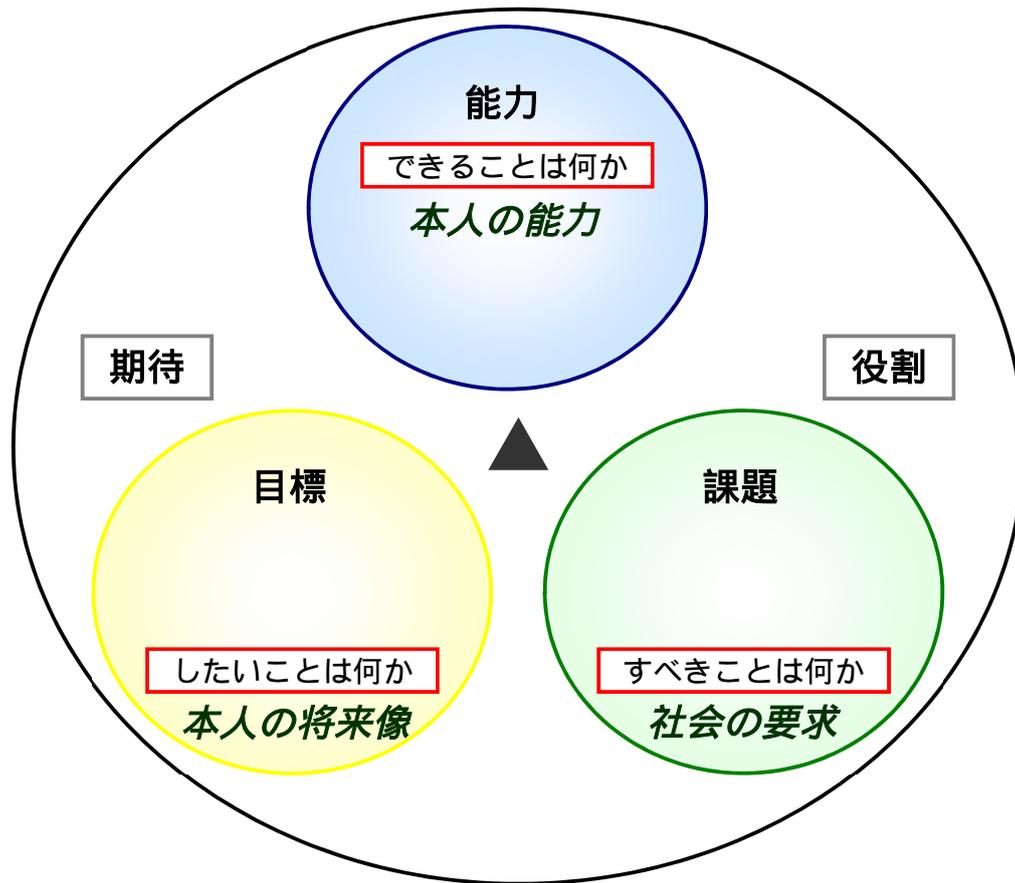
本気度・熱意不足
 採用意欲の低下・質へのこだわり
 等によりギャップ拡大

求める人材

幅広くコミュニケーションが取れる人
 ロジカルシンキングを実践できる人
 戦略的な発想の出来るビジネス志向型の人
 高い教養と学力を備え、課題解決できる人
 日本国内外問わず、広いフィールドで活躍できる人
 活躍できる潜在能力を感じさせる人
 過去の経験から相応の学びを得ている人
 自己評価と客観評価の大部分が合致している人 等々

10

ありたい自分とその役割ISの必要性と専門人材の学生への視点



11

キャリア教育プログラムの必要性 キャリア形成支援教育・IS・コーオプ教育での効果

ソフトスキル<潜在的>

他者と触れ合う際に影響を与える一連の能力 / soft skills
人間関係、意思疎通、指導評価など上手に進めるためのコミュニケーションやリーダーシップの能力。

仕事そのものではないが、どんな仕事においても必要となる職務遂行能力

キャリア系実践科目 IS、コーオプ教育はソフトスキルを醸成する方法のひとつとして評価

ハードスキル<顕在的>

職務の知識や技量などのスキル、学力等の Academic / Hard skills

12 インターンシップ概要 事例報告

インターンシップ科目 (IS) の種類と特長 (2013年度 256名)

科目名	インターンシップ1	インターンシップ2	インターンシップ3	インターンシップ4	インターンシップ5	インターンシップ6 (地域コオプ)	スタートアップ ・インターンシップ
開設年度	平成11年度	平成11年度	平成14年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度	平成23年度
特長	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのビジネスコース。多くの地元京都の企業と協定されており、体験のチャンスであるが、本学学生が選ばれるかは確定ではない。	(公財)コンソーシアム京都が主催するインターンシップのパブリックコース。行政機関・NPO・NGO団体が対象。本学学生が選ばれるかは確定ではない。	本学独自の国内インターンシップ。事前学習として行う社会人として最低限必要なビジネスマナーやプレゼンテーション能力などを養う。実習先は、本学のキャリア教育への理解や協力を得られる企業等で約110社程度。	本学独自の海外インターンシップ。事前学習では、国内インターンシッププログラムに海外マナーや危機管理の講義(教員と相談して自分の能力に合わせた自習プラン)等がある。一般企業、日本語教師のアシスタント等がある。	企業・団体等が公募するインターンシップに応募して、大学が定める条件を満たした学生に単位を付与する。	「地域に根ざした、伝統産業を担っている企業、神社仏閣、地域の活性化策等に焦点を当て、フィールド(現場)に出向いて、履修者自身の持つ興味と自主的な活動の醸成を目的とする。実習前の事前学習では、各自テーマ設定やマナー講座などに取組む。	大学での学びと社会とのつながりを実感し、自律的なキャリア形成意欲の向上を図るとともに、学生自ら調査レポートした企業でのインターンシップを通じて、就業観の醸成を果たす。
配当学年	2・3年次生	2～4年次生	3年次生のみ	2・3年次生	2・3年次生	2年次生のみ	1・2年次生
単位	2	2	4	4	2	3	2
主な授業内容	事前学習 ・グループディスカッション ・スキルアップトレーニング ・コミュニケーショントレーニング ・リスクマネジメント講座 【本学での事前学習】・人権研修 事後学習 ・グループディスカッション ・プレゼンテーション ・報告会 【本学での事後学習】・インターンシップ全体報告会(インターンシップ1～5合同)	事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	事前学習 ・外部講師によるビジネスマナー講義 ・各自の就業体験目標と業界研究についての報告および相互討議 事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	事前学習 ・総合オリエンテーション ・ビジネスマインド研修 事後学習 ・各自の就業体験成果についての報告及び相互討議 ・インターンシップ全体報告会(1～5合同)	事前学習 ・フィールドワークについての学習、テーマ設定 ・宿泊授業 マナー講座 実習(フィールドワーク) 報告会	企業調査 ・インタビュー準備ワーク ・企業調査実践講義 ・中小企業に関する講義 魅力発信レポート作成 ・レポート発表会 インターンシップ体験 ・見学型インターンシップ
実習期間	夏期休暇中に 2週間～1ヵ月程度		夏期休暇中に 2週間～1ヵ月程度	夏期休暇中に 2週間以上	夏期休暇中に 2週間以上	夏期休暇中 適宜指示	2月に3～5日間
担当教員	1名		6名	1名	1名	1名	1名
受講生 (1内は12年度)	7名(12名)	9名(7名)	173名(140名)	9名(11名)	19名(20名)	6名(11名)	33名(30名)

13 インターンシップ (IS3・IS4) <プレ・アフター> 授業日程等概要 事例報告

	授業日	時限	講義・実習内容
第1講	5月2週目 (土)	3	履修オリエンテーション(業界研究の事前指導(ポイント等)・履修上の注意・必要書類配付等)生活指導・語学MY学修プラン
第2講		3	BM1(社会人としての心構え等)
第3講	5月3週目 (土)	4	BM2(コミュニケーション能力の養成、敬語の使い方、来客対応マナー等)
第4講		5	BM3(電話対応の基礎と応用等)
第5講		3	BM4(仕事の円滑な進め方等)
第6講	5月4週目 (土)	4	BM5(プレゼンテーション能力の養成、ビジネス文書の書き方等) 国際ビジネス
第7講		3	実習オリエンテーション(実習中の心構え等諸注意等)
第8講	6月1週目 (土)	4	GD1(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第9講		5	GD2(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第10講		3	GD3(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第11講	6月2週目 (土)	4	GD4(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第12講		3	GD5(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議)
第13講	6月3週目 (土)	4	GD6(各自の実習目的確認と業界研究報告および相互討議) 危機管理
第14講	6月4週目 (土)	1	テイクオフ・ミーティング(OB・OG体験談)
実習	8/上旬～9/中旬各自定められた受け入れ先で実質10日以上就業体験 1ヵ月以上		
第15講	9月2週目 (木)	3	GD7(各自の実習成果報告および相互討議)
第16講		4	GD8(各自の実習成果報告および相互討議)
第17講		3	GD9(各自の実習成果報告および相互討議)
第18講	9月2週目 (土)	4	GD10(各自の実習成果報告および相互討議)
第19講		5	クラス代表者のキャリアデザイン形成成果報告と総括及び講評、企業との交流会

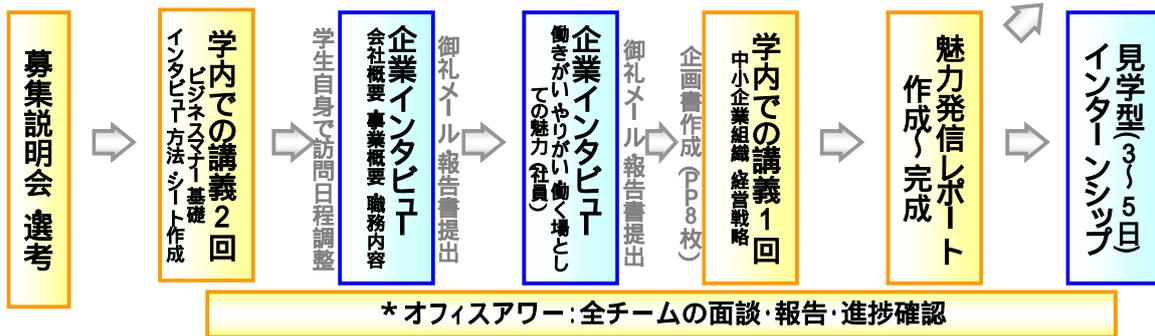
上記、講義・実習内容において、BMは「ビジネス・マナー」、GDは「グループ・ディスカッション」、は「海外インターンシップ追加プログラム」とする。

就業体験型の実践的科目 (スタートアップ/ハイブリッド)

「スタートアップ・インターンシップ」 [1・2年次生30名・企業14社の参画]

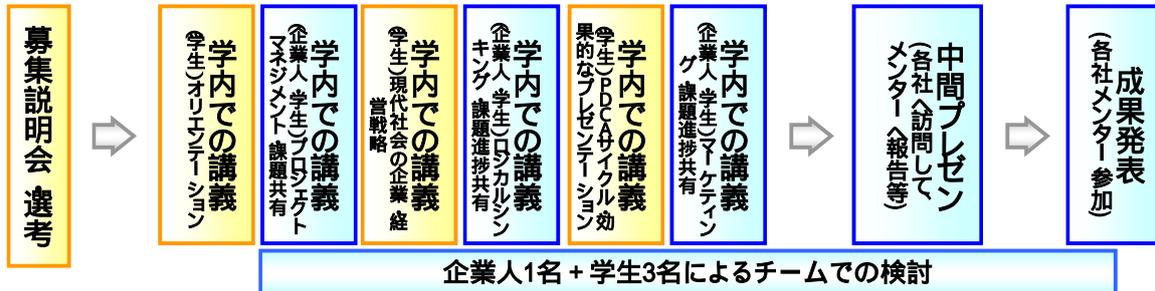
主に地域の中堅・中小企業で働きがいの調査および就業体験を行い、関心を涵養する。大学での学びと実社会との結び付きを低学年次から実感させる。

経産省ドリームワークスタイルP



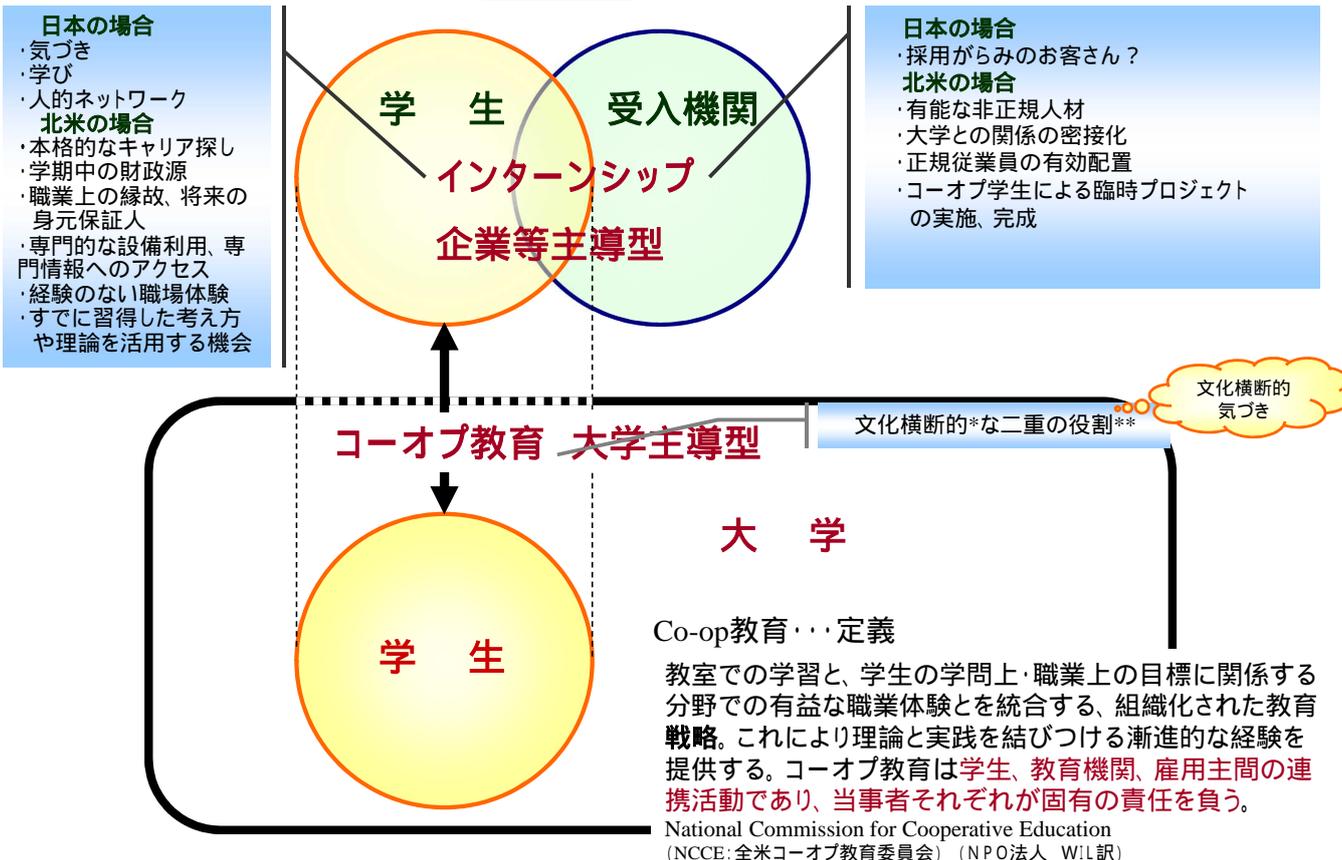
「企業人と学生のハイブリッド」 [主に3年次生30名・企業10社の参画]

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。学生はリアルな仕事の流れを体感でき、若手社員はリーダーシップ等が身につくと同時に、自らを振り返る機会ともなり、自分自身、自社へのプライドなどを再認識し、モチベーションアップへもつながる。学生の就業力育成と若手社員の研修という、企業・大学双方にメリットをもたらす、早期離職の抑制にもつながる。



インターンシップとコーオプ教育とは(北米を中心に)

コーオプ教育は質の高い教育を実現するための一手段



16 日米間での労働市場・採用・雇用形態・教育の相違

大学新卒一括採用が大原則で、3年生後半(4年生に)～一斉就活が開始、卒業までに就職先を。

ISは、基本的に採用に結びついていない、大学の教育とも結びついていない。

採用段階で、大学での学習内容が問われることは、ほとんどない。

ISが採用に繋がると、青田買い等の批判がでる(採用・就業体験・IS)。

日本の企業に、学生を育てようという意識は希薄。

日本の学生のボリュームゾーン人社学系、学部生は、長期ISは制度的に困難。

長期ISは、理工系のみ実施されている。

日本の大学教員は、大学での学びと仕事のレリバンスに、無関心。

日本ではコーオプ教育の意味は理解されておらずISとの違いも明確ではない。

日本企業にとってISを受け入れるメリットはあまりない。まして、大人としても未熟で、専門知識もない学生、人社学系の学生を長期間受けれるメリットはない。

産学の協働は現状とても難しいテーマ！・・・でも(産学官の動き)

17 企業と大学との協働

でも **協働の認識が共有できればギャップは埋まる**

企業側の目的: 低コストで有用な人材獲得
大学側の目的: 有用な人材育成・提供

大学でしかできない領域:

心的エネルギーの強化

感情の解放: 管理型教育 解放型教育の導入

企業しかできない領域:

定型的環境から非定形的環境への橋渡し

一斉学習 課題解決型学習の導入

企業: 課題、就労体験の提供
大学: 教育のノウハウと場の提供

John Dewey : 体験教育の父

事実をうまく伝えるだけが教育ではない。
教育の根本は体験の質にかかっている。

Jean Piaget : 発達心理学

過去の知識にもとづいて行動して、
それを内省することによって学習が始まる。

Chester I. Barnard :
協働が生まれる3要件

目的の共有

一方だけでは
達成できない

協働すれば
達成できる

キャリア形成支援 = 実践志向教育における課題

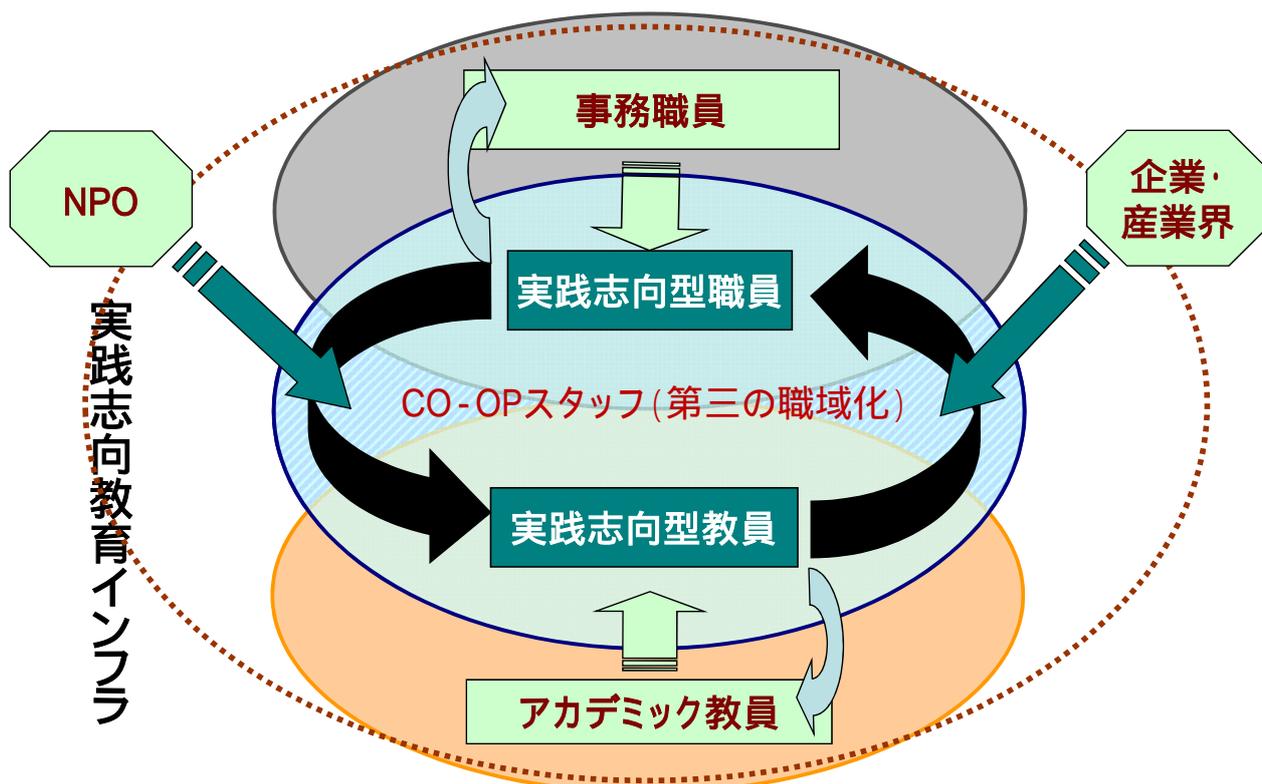
< 効果と評価(教育学的) >

キャリア形成支援教育のスキルやノウハウの内部蓄積と再活用を重要視 (アウトソーシング化の落とし穴)

1. 多くの学生がキャリア形成支援を受けられる機会をつくる必要性がある ……コミットする教職員(アカデミック教員・コーオペスチャリスト)の不足 …… 教職協働・専門スタッフ
2. 教学との連携(キャリア教育を専門教育と教養教育とにどう関連^[シラバス表示・学士力・評価等]を深めさせられるか) …… 学内浸透化と理解
- AP・CP・DP
3. 低学年^[導入・初年次教育]から体系的(系統的・段階的発達をサポートするシステム)な深層的プログラムの更なる開発 …… P開発への推進力

19 学内課題1: 教職協働専門スタッフの共振的学内育成コンセプト

教職が協働で学びあう学習共同体(企画・実践)



スタッフ共振的学内育成には教員と一緒に歩むべく(意識・情報の共有・共通言語)、できる努力(行動改革)を重ね続けることが必要…意識改革ら行動

相乗効果

教員の視野の広さと視点の斬新さは極めて有用である。職員は課題を「How」で考えやすいが、教員はいきなりそこにはいかず、まず「Why」「What」から始まる。

つまり、職員は実務家ゆえに、どうしたら物事をうまく進め実現できるか、という手段の発想にすぐなりやすいが、教員はその上位概念から入る。

この両者の視点を交錯させながら進めると、良い課題解決に向かう可能性が高い。

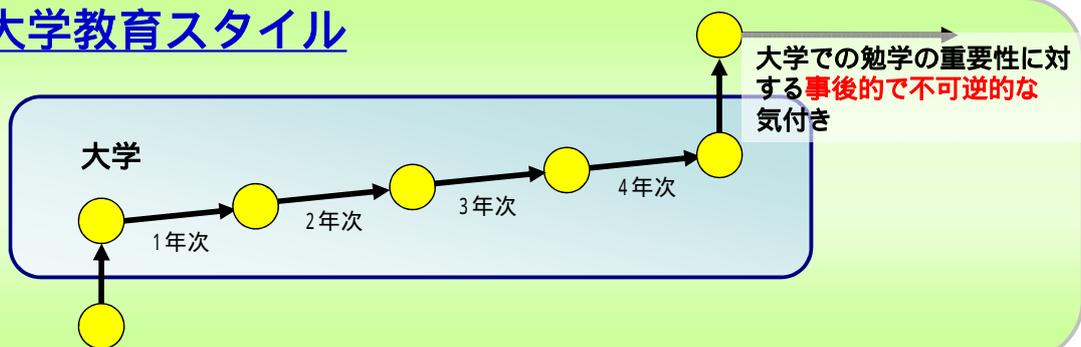
マネジメント力の発揮

教員が比較的苦手といわれている、コスト意識、時間の観念、段取りと手続きの設定を含む組織展開力と継続力の発揮、全体的・全学的な視点の提示等について、職員がマネジメントの力量を発揮することは意義がある。

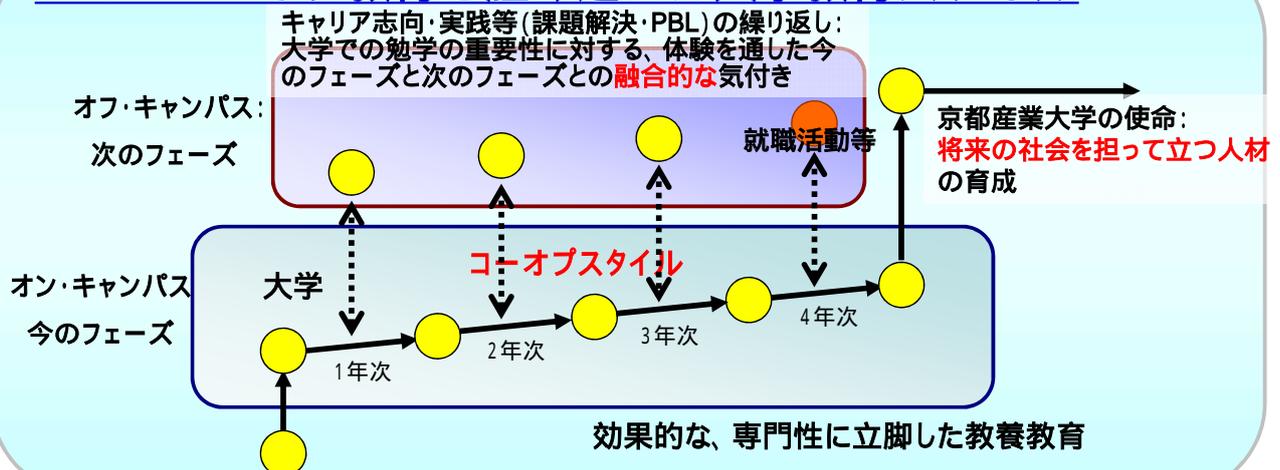
実務と理論の相乗効果

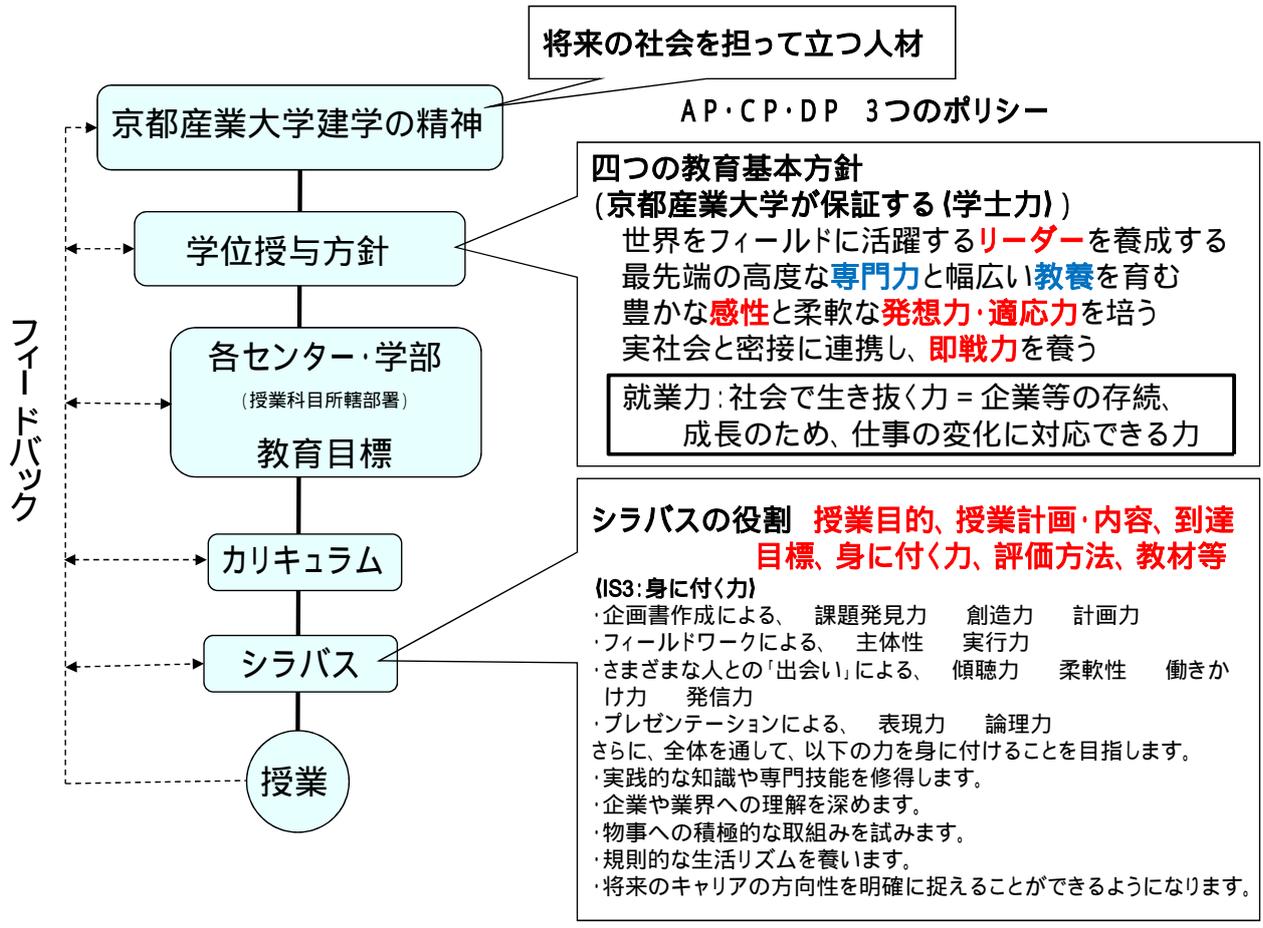
職員は実務家である以上、実証的はデータ(エビデンス)を常に整備し、それをもとに提案し議論するという作法を身に付けておくことが、実りのある教職協働につながる。

従来の大学教育スタイル



・IS コーオプ教育を組み込んだ大学教育スタイル



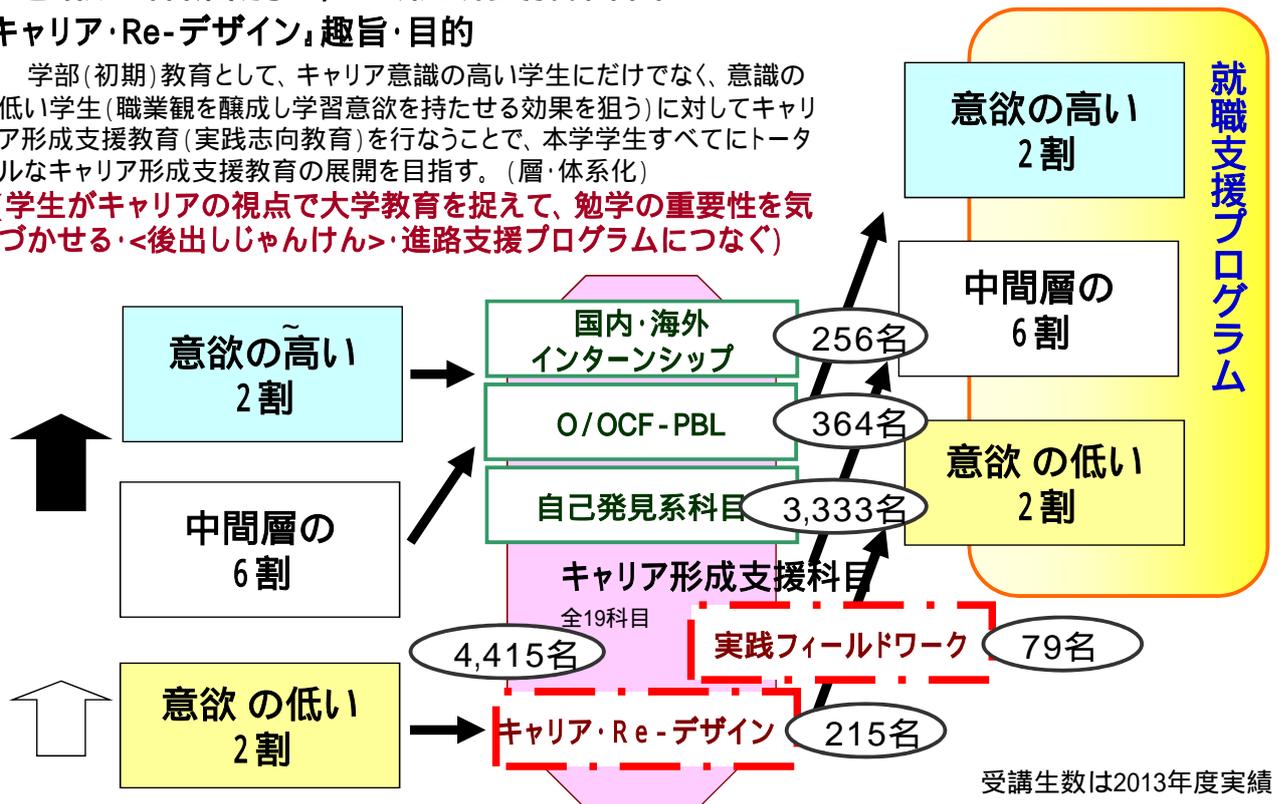


~ 意欲の階層別キャリア形成支援科目 ~

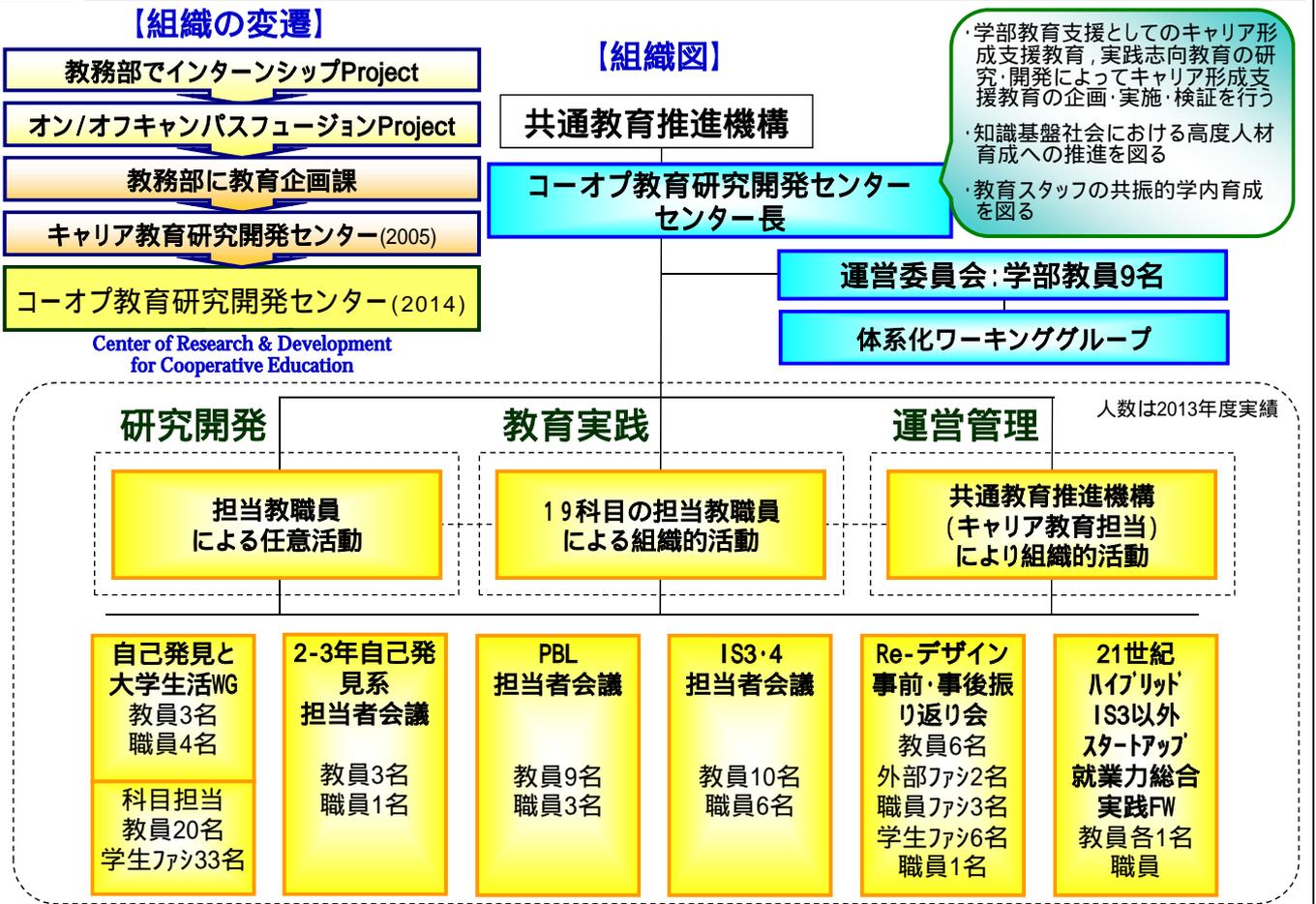
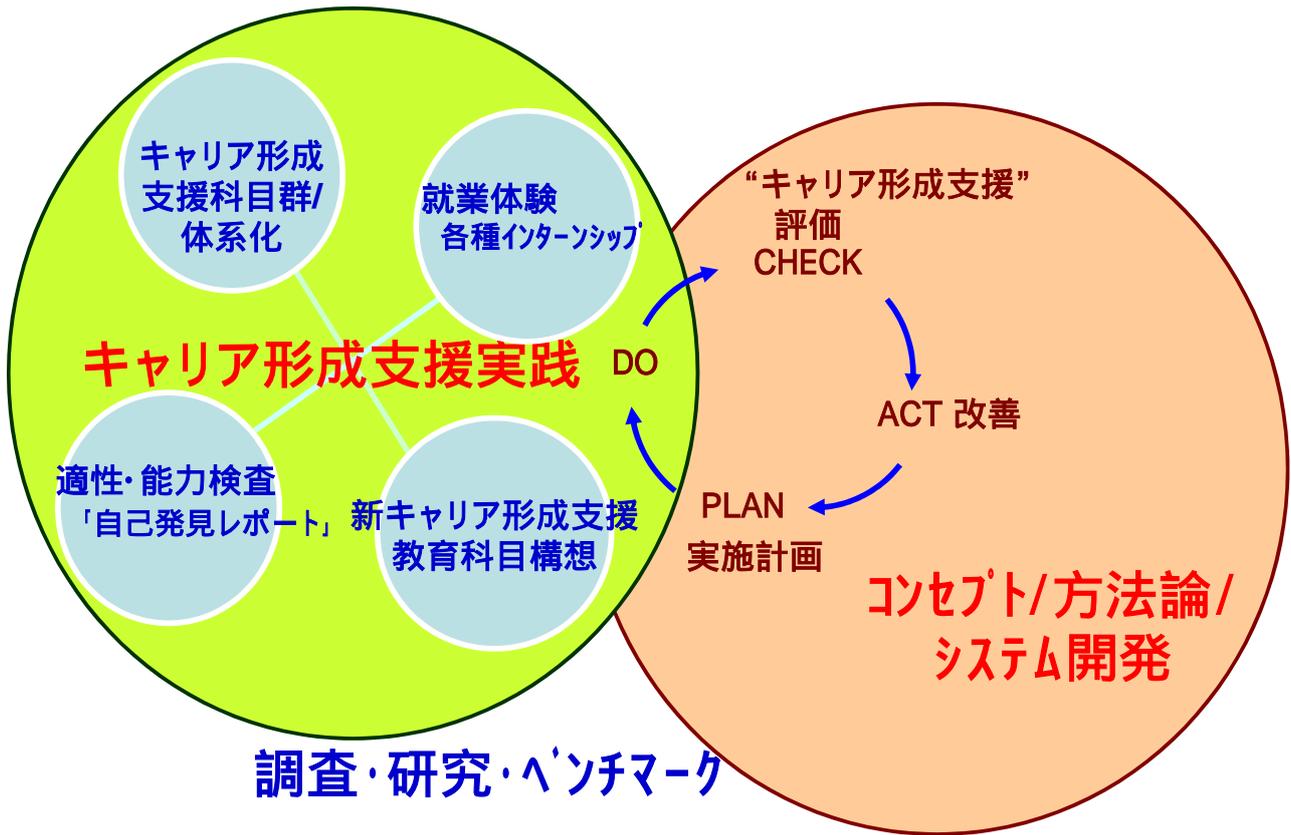
「キャリア・Re-デザイン」趣旨・目的

学部(初期)教育として、キャリア意識の高い学生にだけでなく、意識の低い学生(職業観を醸成し学習意欲を持たせる効果を狙う)に対してキャリア形成支援教育(実践志向教育)を行なうことで、本学学生すべてにトータルなキャリア形成支援教育の展開を目指す。(層・体系化)

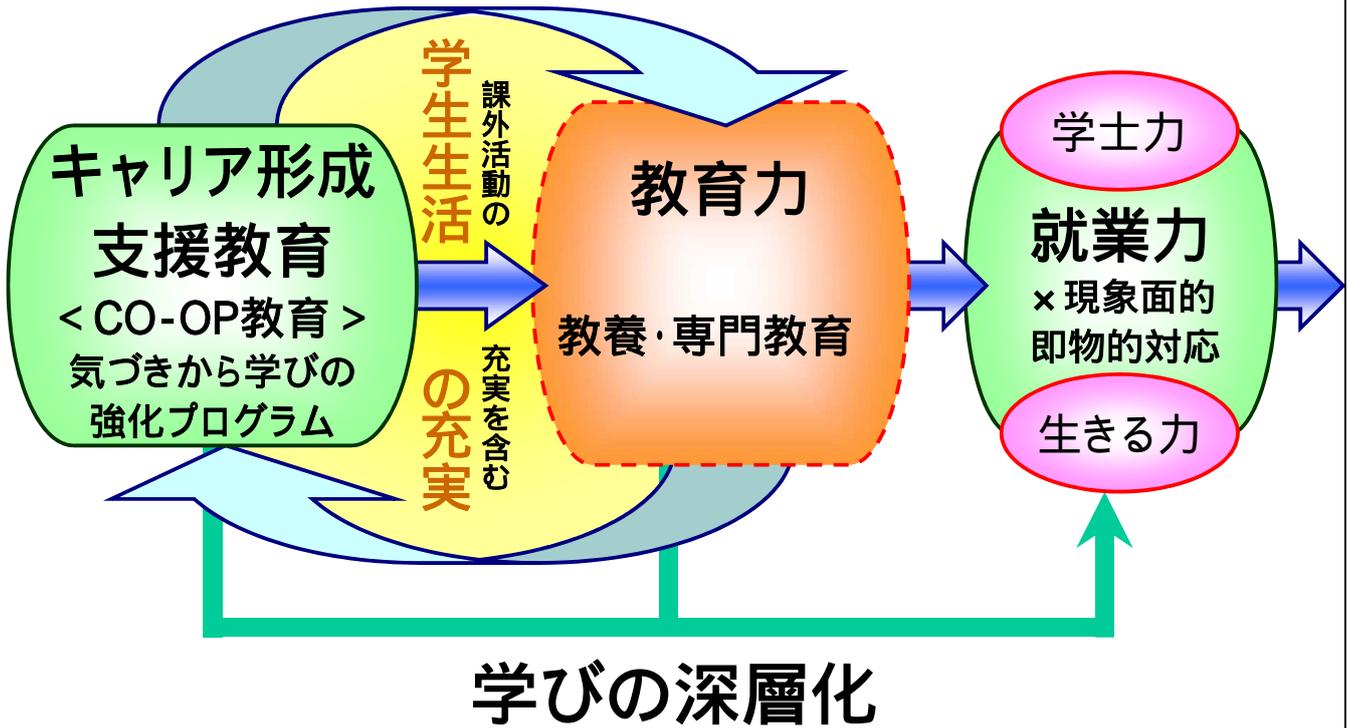
(学生がキャリアの視点で大学教育を捉えて、勉学の重要性を気づかせる・<後出しじゃんけん>・進路支援プログラムにつなぐ)



高度人材育成のためのキャリア教育と従来型キャリア形成支援教育 & 進路指導



26 IS等の量的・質的問題には、大学教育力との体系的融合



27 人生も物事も...期待と役割...企画～実行～検証(PDCA)

