

JASSOインターンシップ等専門人材ワークショップ in 北海道

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

3

「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

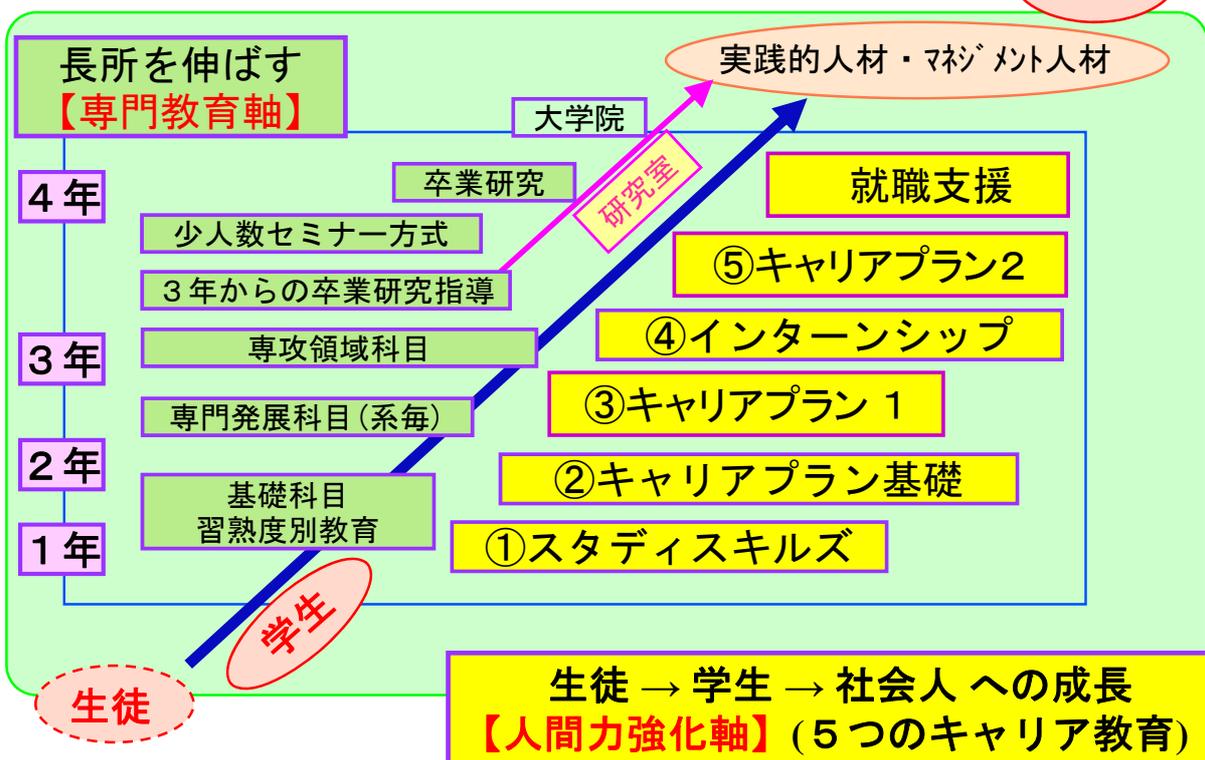
(インターンシップ、サービスラーニング、実習など)



# 専門教育の底上げ

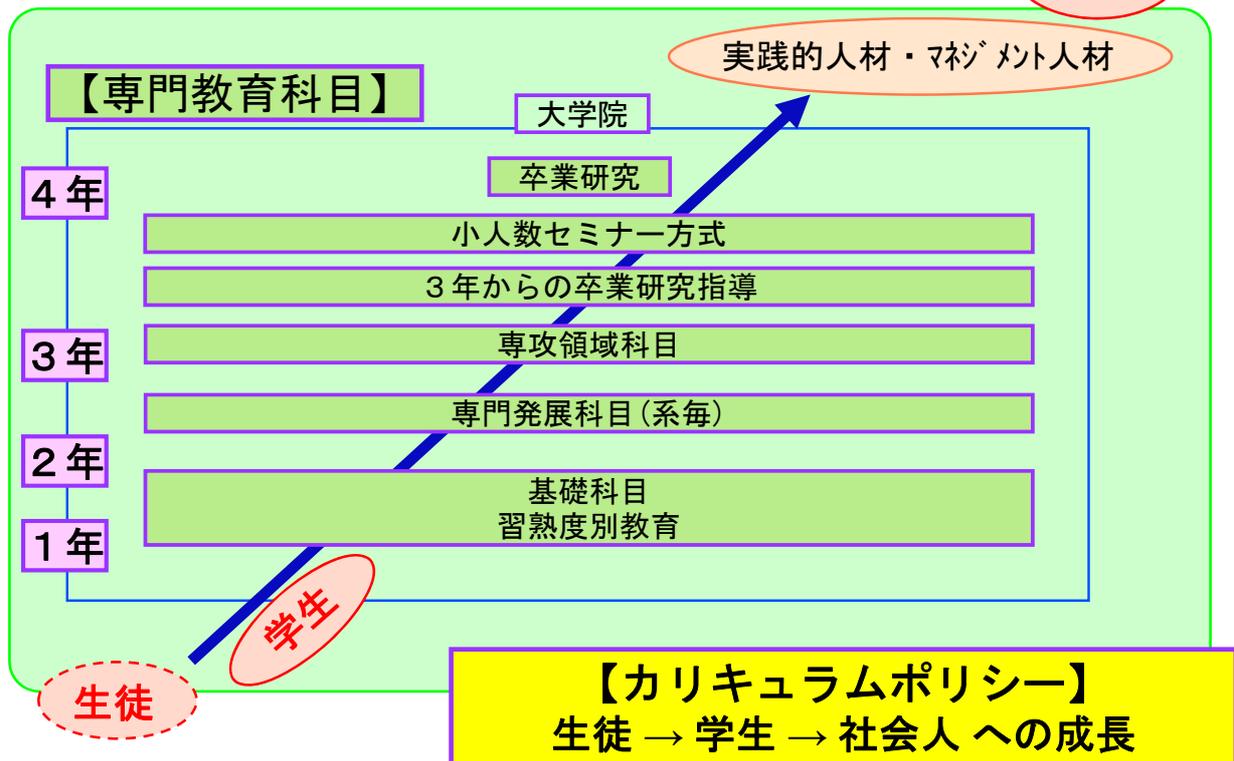
## 研修大学のキャリア教育

社会人



# 欧米大学のキャリア教育(イメージ図)

社会人



## 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 1

—2014～15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ー2014

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

11

●どのようにして育成されたかー2015

基本はOJT

事前・事後学習で他学部教員を巻き込む

学内のキーパーソンを見つけ出す

教員を地域に送り出し意識変革を起こす

公募型コンテストを活用する

12

# 我が国における専門人材の現状 2

## ー産業界のニーズを探るー

### ● それでは、産業界は何を求めているのか

経済同友会 2015

### 「企業が求める人材像と資質能力」

<4つの能力>

- **変化の激しい社会で、課題を見出し、チームで協力して解決する力**  
**(課題設定力・解決力)**
- **困難から逃げずにそれに立ち向かい、乗り越える力(耐力・胆力)**
- **多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力**  
**(多文化理解力※)**
- **価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力**  
**(コミュニケーション能力)**

「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待」2015. 4



**自律(主体的、能動的、自立等)**

# 「社会人基礎力」

<3つの能力/12の能力要素>

## 前に踏み出す力(アクション)

- 主体性
- 働きかけ力
- 実行力

## 考え抜く力(シンキング)

- 課題発見力
- 計画力
- 創造力

## チームで働く力(チームワーク)

- 発信力 ●傾聴力 ●柔軟性
- 状況把握力 ●規律性
- ストレスコントロール力

- 課題設定力・解決力
- 耐力・胆力
- 多文化理解力
- コミュニケーション力

# 「学士力」

<4つの分野/13項目の能力要素>

## 知識・理解

- 多文化・異文化に関する知識の理解
- 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

## 汎用的技能

- コミュニケーション・スキル
- 数量的スキル
- 情報リテラシー ●論理的思考力
- 問題解決力

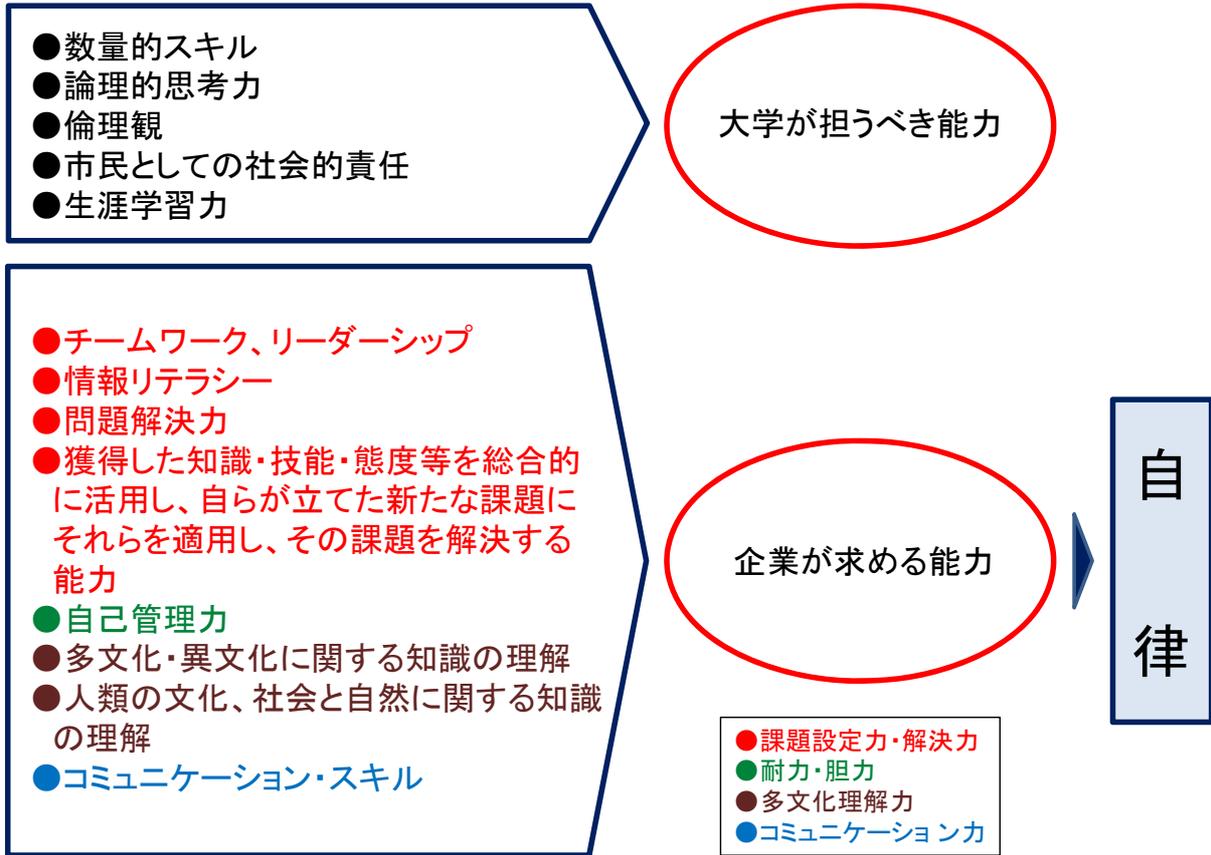
## 態度・志向性

- 自己管理能力
- チームワーク、リーダーシップ
- 倫理観 ●市民としての社会的責任
- 生涯学習力

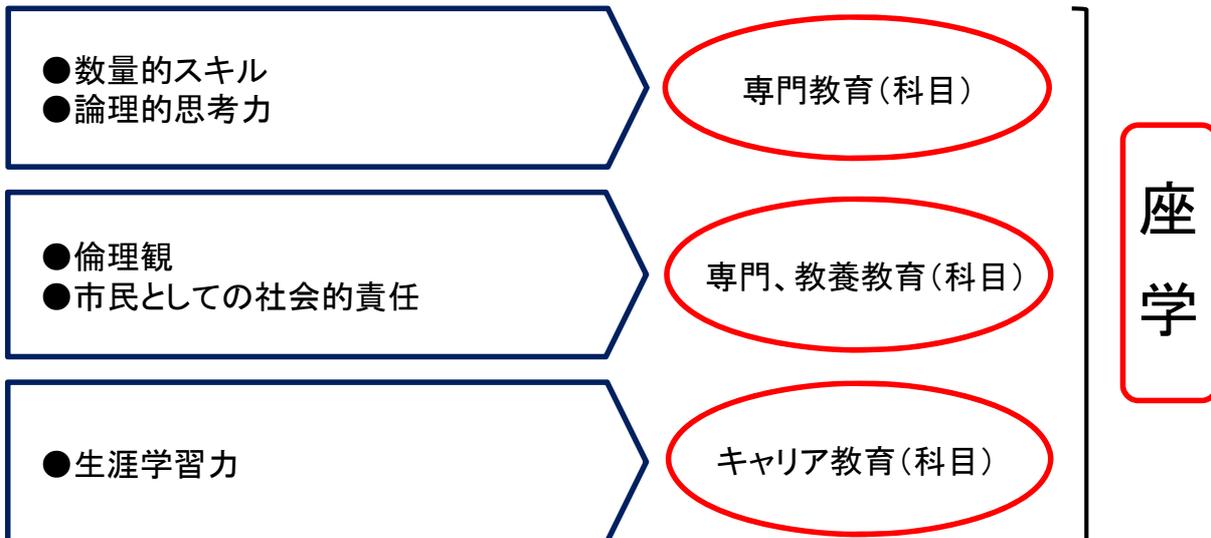
## 統合的な学習経験と創造的思考力

- 獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

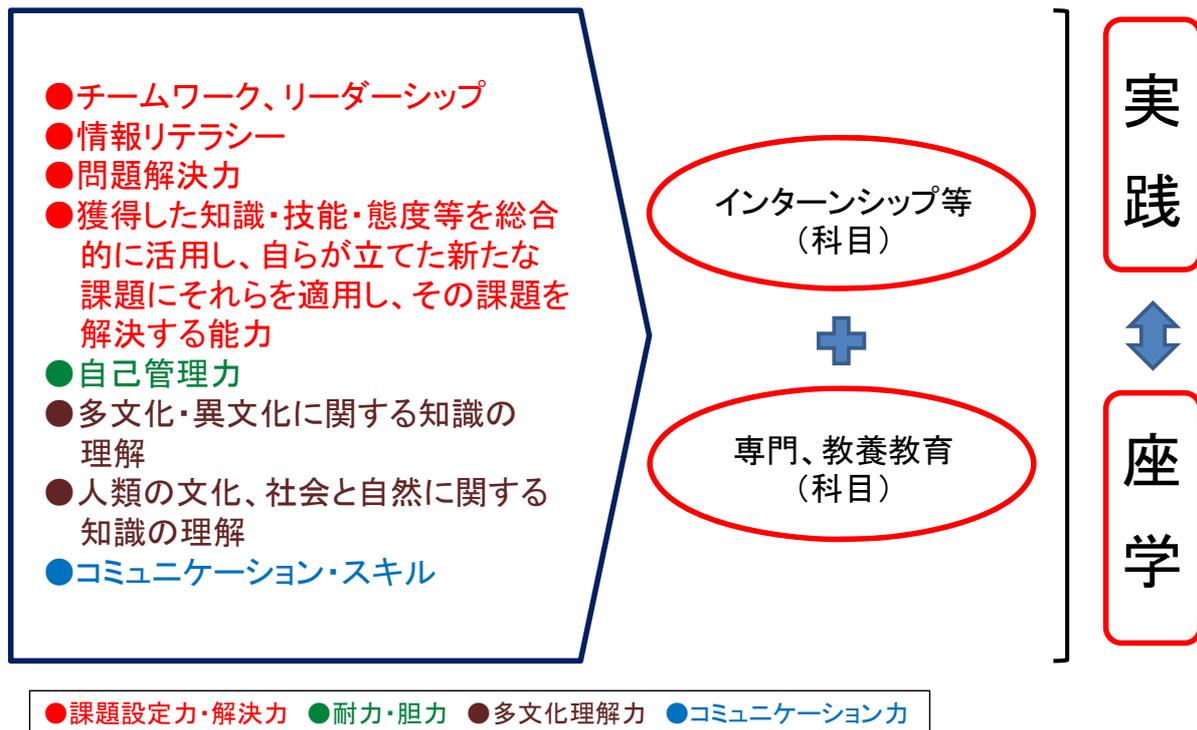
- 課題設定力・解決力 ●耐力・胆力 ●多文化理解力 ●コミュニケーション力



「大学が担うべき能力」を整理する



「企業が求める能力(自律)」を整理する



## <資料>

「関西、九州、東北地区研修会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

21

●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

22

●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

23

●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

24

●教職協働を推進 <福岡工業大学> 大学混成型長期IS

2009年頃、「就業実習」履修生の少なさが問題点として取り上げられた

就業力育成プログラムに「就業実習」を位置づけた

学生に学科目であることを認識させた(教員主導)

「就業力GP」を契機に教職協働を推進

各領域で専門性を発揮

履修生増とともに魅力的なIS開発へ

25

●生き残りをかけて <西九州大学> 実践教養教育

2010年の就業力GPが契機

多様な資質がありながら受け身の学生

教育への危機感⇒地域に活路

実践教養科目群「あすなろう体験」開講

教職員に恩を感じ始めた学生たち

学生ばかりか教員も地域に温かく迎えられる

26

●レベル低下に向き合う <九州産業大学> 学修意欲喚起

2006年に、海外研修でチャレンジ精神を植え付けられる

学内外の仲間と積極的に交流を図る

良質な情報をもとに教育手法を転換

縦割り担当から共同担当へ

1~4年生対象の32単位演習科目へと拡張展開

履修学生はやりたいことを見つけて就活へ

27

●主体性を育むために <新潟大学> 長期・有償型IS

「大学間連携共同教育推進事業」調査で主体性の欠如が判明

企業との協働を決意

地域会議、受入企業担当者向け研修会

「事例集」の作成

IS事前研修に他学部教員を巻き込む

教職員向けFDを実施

28

●教職協働を構築 <岩手県立大学> 学年混成チームP

2005年頃から学生の資質に疑問を持つ

個人からチームへ

縦割りチームの効果を確認

カリキュラム改訂で学部長と折衝

反応の良い教職員を発掘

教職協働を追求

29

●トップ層を伸ばす <日本大学> 地域連携教育プログラム

ボトムアップ教育への根本疑問

工学部の教員6名で課外講座を開講

社会人基礎力育成グランプリに参戦

橋などを通じて地域住民と連携

各種プロジェクトに挑戦

無関心⇒関心⇒愛着へ

30