

2015年度
インターンシップ等研修会 関東地区

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

<長期インターンシップ支援>

「産学連携による実践型人材育成事業」

2005～2006年度

30採択

<インターンシップ+キャリア教育支援>

「現代的教育ニーズ取組支援プログラム(通称:現代GP)」

2006～2007年度

63採択

<中堅大学支援>

「大学生の就業力育成支援事業(通称:就業力GP)」

2010年度

180採択

「産業界ニーズ事業(テーマA/大学間連携)」

2012年度

8グループ/146大学採択

「産業界ニーズ事業(テーマB/専門人材育成)」

2014年度

11グループ/104大学採択

●改めて、整理してみると

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

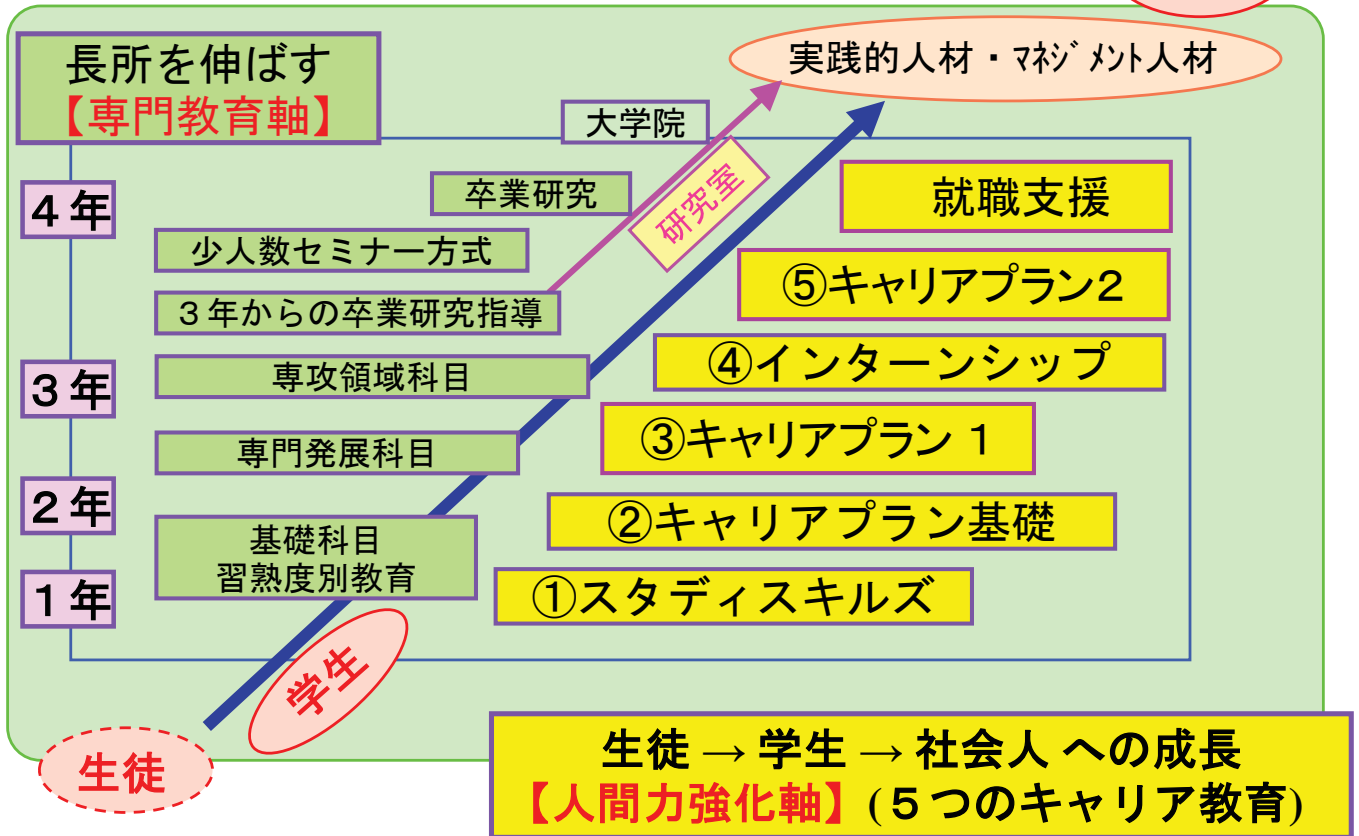
(インターンシップ、サービスラーニング、実習など)



専門教育の底上げ

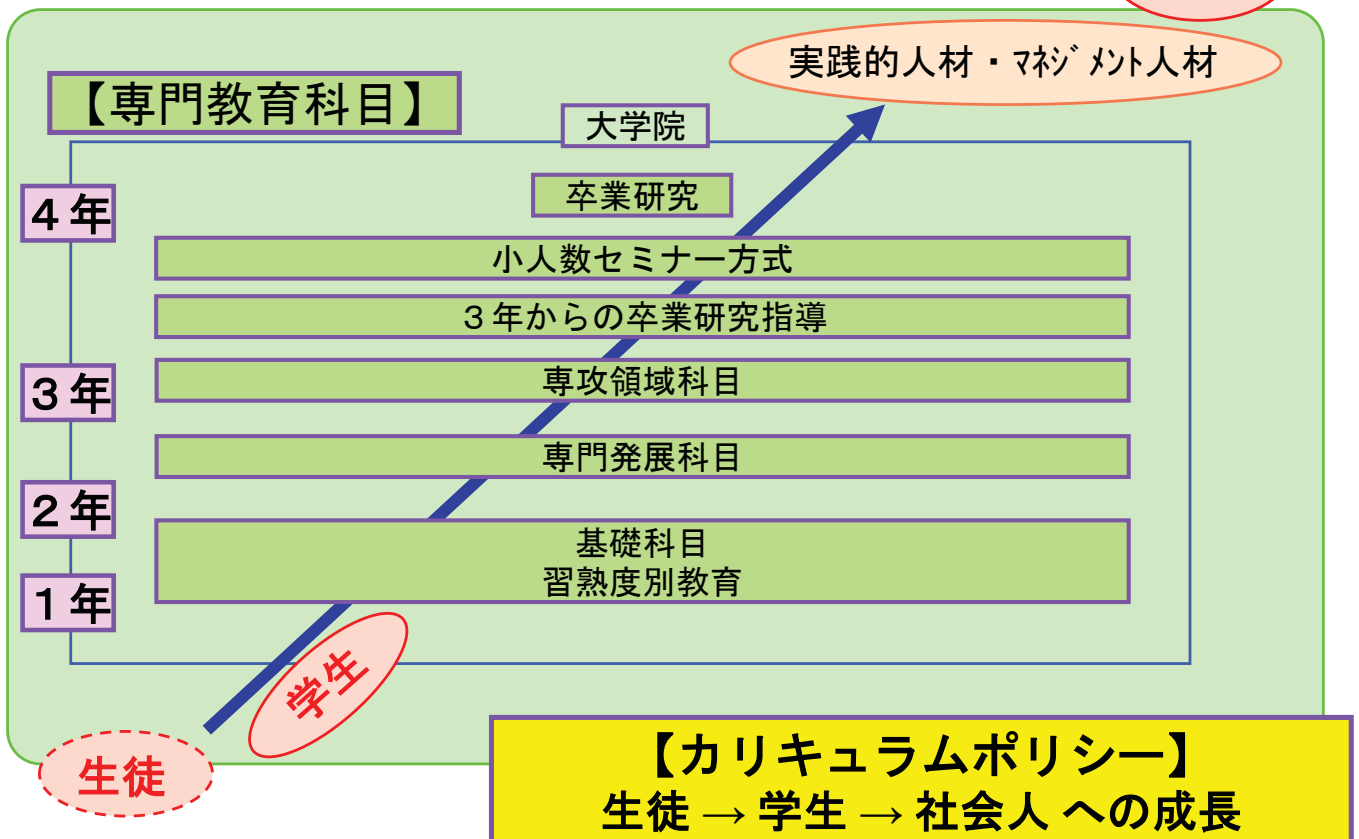
研修大学のキャリア教育

社会人

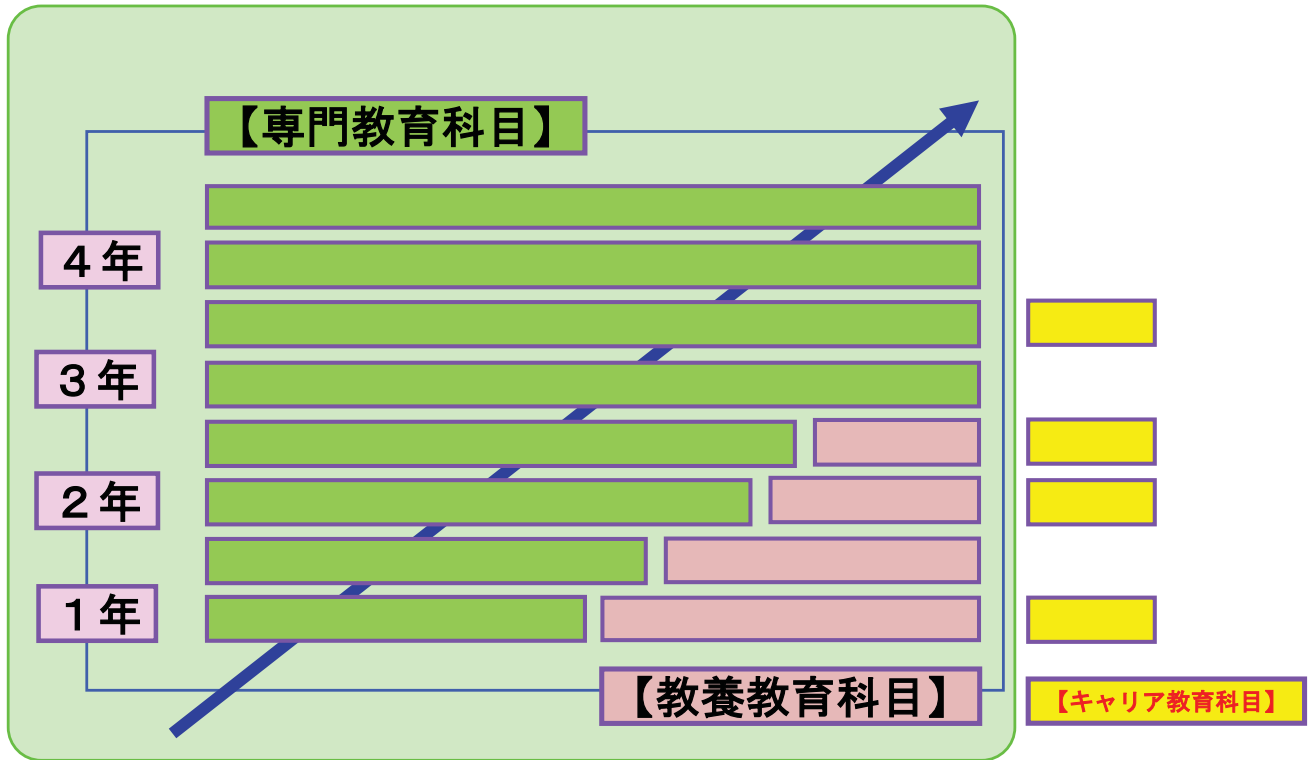


欧米大学のキャリア教育(イメージ図)

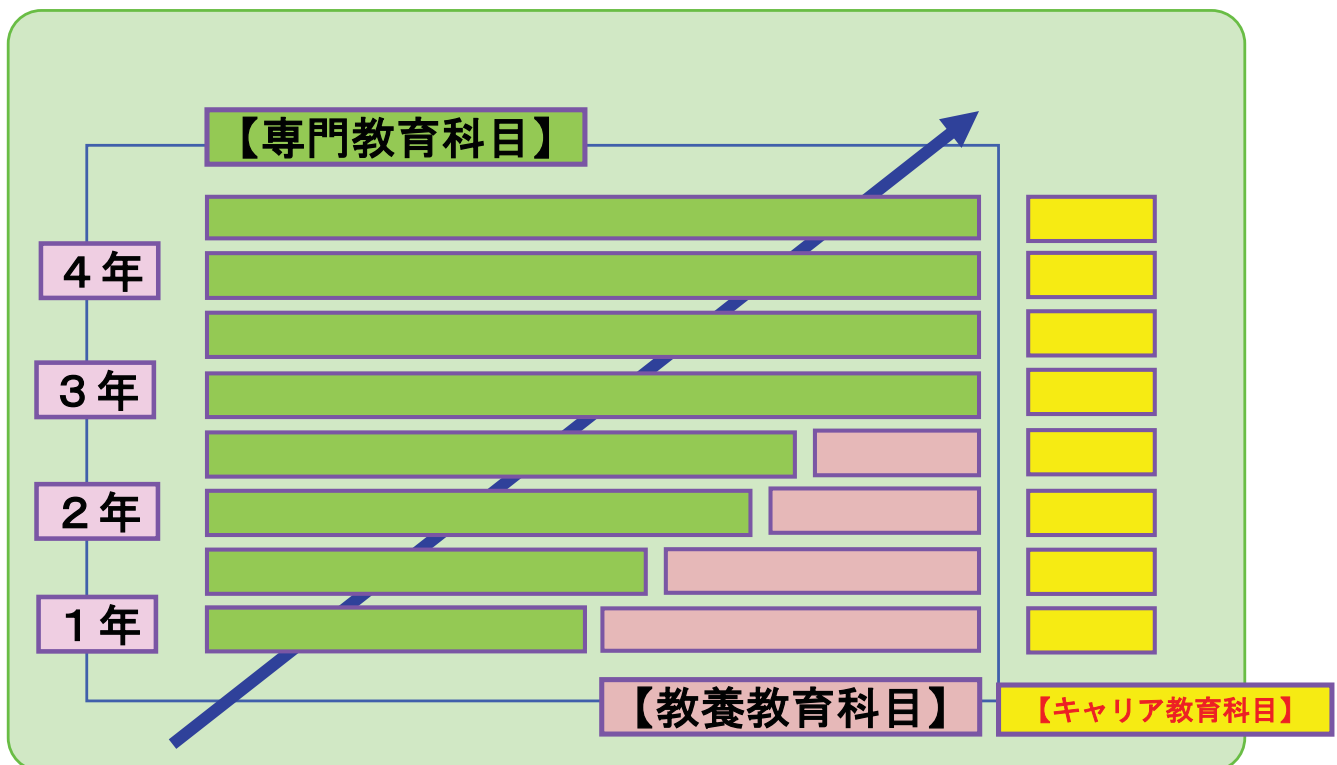
社会人



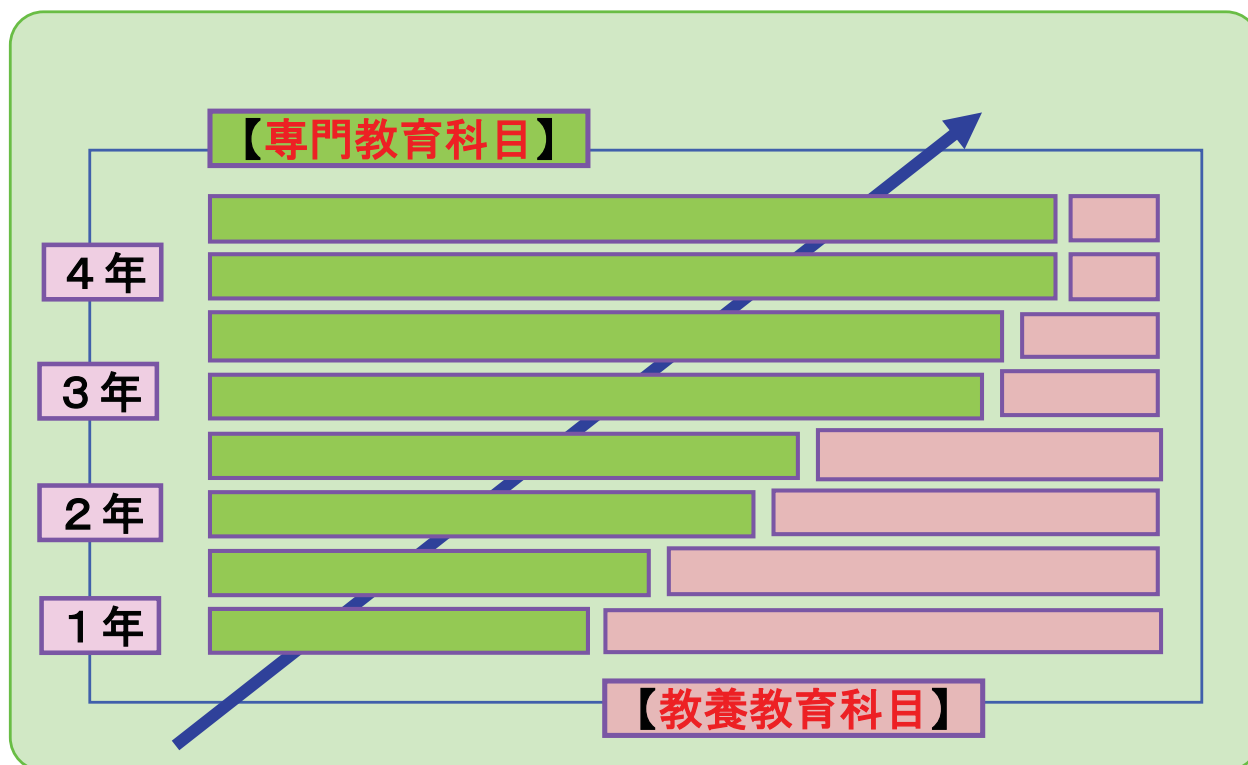
キャリア教育の初期段階



キャリア教育の発展段階



キャリア教育の完成段階



「日本文学史Ⅰ」(2年生対象、選択・2単位)

「森鷗外から村上春樹まで純愛をテーマとする日本文学の潮流を辿りながら、日本人の精神世界を探求する。愛とは何か、文学作品を通じて慈しみ、赦し、葛藤し分かち合う心の広がりと深まりを考察することで、文学が持ち合わせる豊饒な世界を理解する」(2005年度シラバス)

「キャリア形成論Ⅱ」(全学年対象、選択・2単位、オムニバス)

「森鷗外の代表作『舞姫』を教材とする連続4回講義。江戸人(中世人)から明治人(近代人)へと変貌する鷗外の人生前期を概観し、人間が抱える価値観の変遷、それに伴う苦悩や葛藤の精神世界を辿る」(2006年度シラバス)

「日本文学史」(全学年対象、選択・2単位)

「森鷗外の代表作『舞姫』を教材に、江戸人(中世人)から明治人(近代人)へと変貌する鷗外の人生を俯瞰することで人間が抱える価値観の変遷、それに伴う苦悩や葛藤と克服に向かう精神の広がりを辿る」(2007年度シラバス)

専門教育の国際標準

論理的思考を追究する

客観的な視座を獲得する

洞察力を深める

社会を見る基本的な視点を得る

学生の人生に照らし合わせる



教えることができる教員(専門人材)

サポートできる職員(専門人材)

「連携に向けた産学連携教育」とは
—国際標準に向けて—

キャリア教育 ≡ 専門教育

(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

インターンシップ等の国際標準

専門教育と連携する

体験型学習を複合化する

中・長期間に展開する

主体性(自律)を獲得する

多様な価値観を理解する(多様性)



実行できる教職員(専門人材)

「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)
- **多様性を重視し、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)

「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

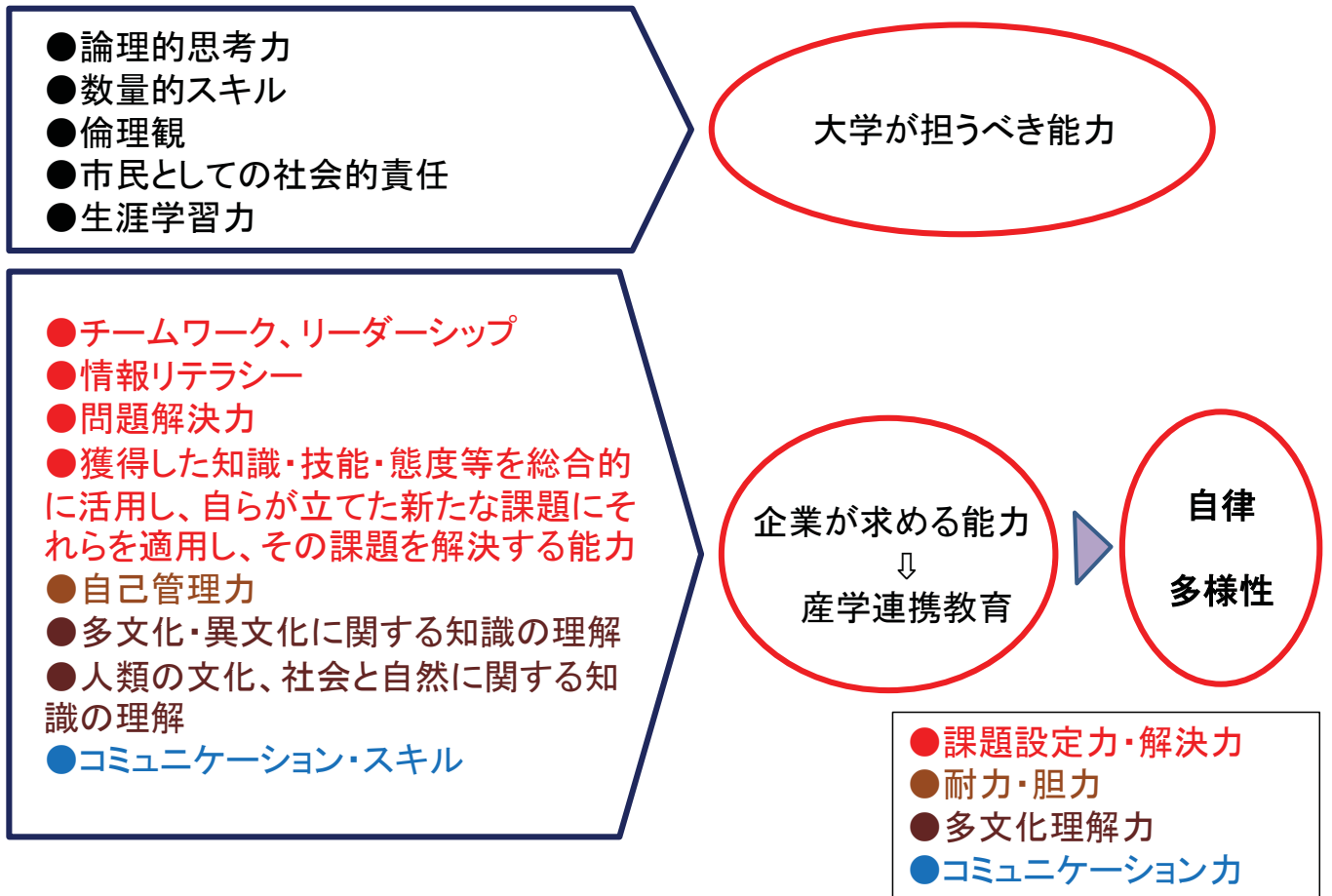
- コミュニケーション・スキル
- 数量的スキル
- 情報リテラシー ● 論理的思考力
- 問題解決力

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



我が国における専門人材の現状 —2014～15年度研修会を振り返って—

開発A型

教員系／魅力的なインターンシップ等を開発する

開発B型

教員系／学修意欲を喚起する教育プログラムを開発する

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し遂行する

開発A型（魅力的なインターンシップ等を開発）

京都学園大学／学部の枠を超えて総合的な学びを実現

新学科設置の目玉企画、ビジネスプランコンテストで秀逸企画が受賞

2003年、学生による「実験ショップ」開店

ショップ体験が教職員に強いインパクト残す

2009年、文科省GPで予算獲得

国内外の先駆事例を徹底視察

学内チャレンジショップ「京學堂」オープン

開発B型(学修意欲を喚起する教育手法を開発)

九州産業大学／学生の主体的な学びと自律を実現

あまりの学修意欲の低さに、教員は半ばヤケに「好きにしたら！」

2007年、助っ人として門外漢の若手教員が参加

周到な準備で開講。しかし…やる気が、ない！

半年後、心折れるも学生をリサーチ

自分で決める授業を確立。教員は我慢、我慢

上級生が下級生を支援。就活も自律的に活動

管理者型(トップダウンでインターンシップを推進)

京都産業大学／すべては一人の職員の呼びかけから

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

中堅職員がスライド投影機を抱え、学内をめぐる

2004年、文科省「現代GP」採択(錦の御旗作戦)

2005年、組織化でひと悶着(トップダウンで人選に介入)

2015年から職員の専門人材登用制度が稼働

2015年8月、コーオプ教育の国際学会を開催

調整型(学内外で調整能力を発揮する)
岩手県立大学／東北全体を一つにまとめシステム化

2011年、盛岡市周辺のライバル3校担当者会議で連携合意

(伏線)地道に汗流す姿をライバル校が認知

サポート校の特権で東北各県を徹底行脚

2015年「インターンシップin東北」運用開始

夏休みに故郷で思い切りインターンシップ!

インターンシップ受入者(企業)にも思わぬ刺激が

業務遂行型(運営上のあらゆる業務に精通し遂行する)
九州インターンシップ推進協議会／担当職員にノウハウ伝授

大手電機メーカー社員の経験とノウハウを抱え、この世界へ

(対:企業)常に最新情報を入手し相手の心をつかもう

(対:企業)中間管理職の理解と協力が命運を決定

(対:企業)懇親会の威力は絶大

(対:教員)職員は、教員に従属してはいけない

(対:自己)自ら社会に出て、経験と勉強を

(対:組織)戦略的・教育的ローテーションの導入を

●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

●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

教員を地域に送り出し意識変革を起こす

学内のキーパーソンを見つけ出す

公募型コンテストを活用する

【告知】 年度末に、初の産学連携研修が実現！

キャリア教育・就職支援ワークショップ^o2015

＜大阪＞平成28年3月2日

＜東京＞平成28年3月9日

[概要]

- ①文部科学省／教育に基づくキャリア教育、就職支援の在り方に関する基本的な考え・方向性
 - ②経済界／産学連携教育に向ける期待と要望
- ☆
- ③企業人を交え、グループワーク形式で意見交換