

# キャリア教育としてのインターンシップの実践 －実践型インターンシップの取組－

福岡工業大学FD推進機構 特任教員  
宮本 知加子  
(臨床心理士)

# ■ 本日の予定

1. 実践型インターンシップの概要
2. 取り組みの経緯
3. 本学における専門人材の考え方
4. 今後の展望と課題



# 大学の紹介

## ●所在地

〒811-0295 福岡県福岡市東区和白東3-30-1

## ●沿革

- 1954年 福岡高等無線電信学校創設
- 1958年 学校法人福岡電波学園 福岡電波高等学校開設
- 1960年 福岡電子工業短期大学開設
- 1963年 福岡電波学園電子工業大学開学, 工学部開設
- 1966年 福岡工業大学に名称変更
- 1997年 情報工学部開設
- 2001年 社会環境学部開設



## ●建学の綱領

- 一. 学徒の品性を陶冶し真の国民としての教養を啓培する。
- 一. 宇宙の真理を探究しこれを実生活に応用して社会に貢献する。
- 一. 人類至高の精神, 自由平和信愛を基調として世界に雄飛する人材を育成する。

## ●学部構成(学生数)(2015年5月1日現在)

学部全体 4,287名 大学院全体 124名

(学部内訳)工学部 1,702名 情報工学部 1,816名 社会環境学部 769名

(大学院内訳)工学研究科修士 105名 工学研究科博士 10名 社会環境学研究科修士 9名

## ●教職員数

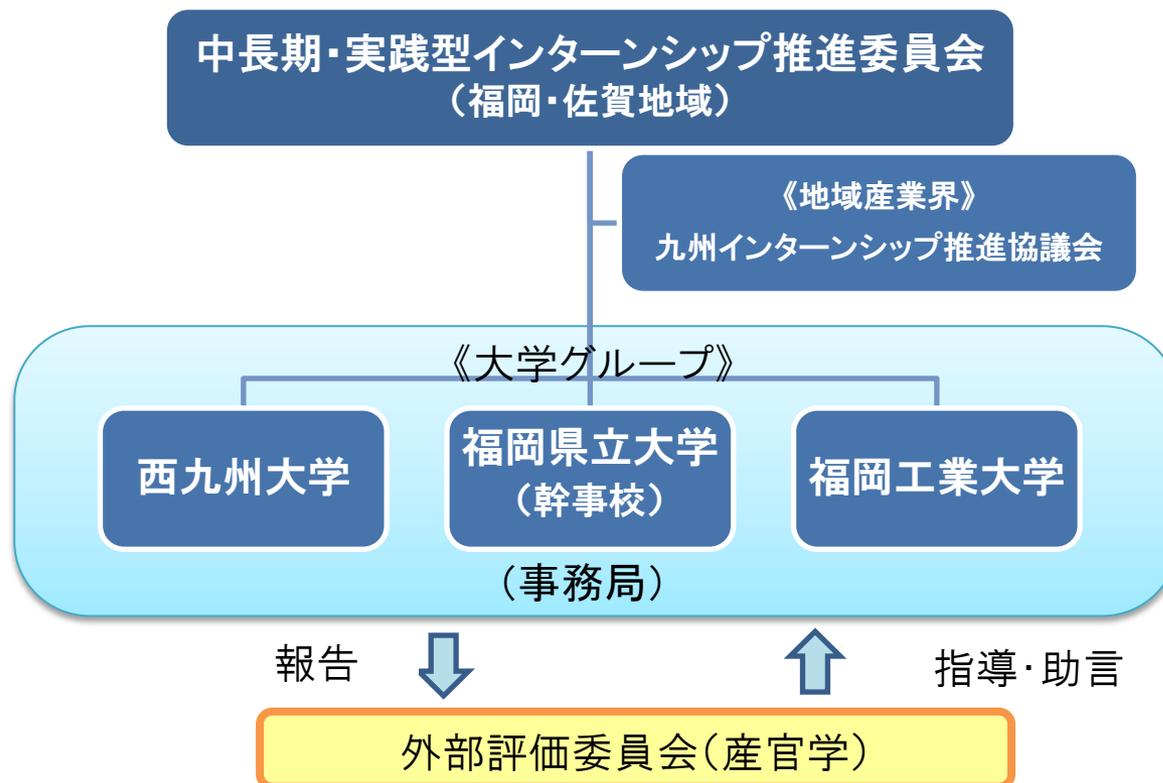
専任教員 144名 専任事務職員 80名 嘱託・契約職員・派遣職員(常勤) 83名

# 取り組みの概要

# ■ 実践型インターンシップの取組

平成26年度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  
【テーマB】インターンシップの取組拡大選定

テーマ: 中長期・実践型インターンシップ推進と教育的な指導体制の構築



1

## 企業が**実際に抱える課題**に取り組み**成果**を出す

- ⇒企業が実際に抱える課題に取り組み，課題を解決するためのプロセスを実践することで実社会でも応用可能な汎用的能力を養う。
- ⇒取り組みの成果は，成果物や達成目標数によってはかる。

2

## **6週間**のインターンシップに取り組む

- ⇒日常的に行われている仕事について理解する
- ⇒課題に取り組み，情報収集⇒分析⇒提案のプロセスを体験できる。

3

## **大学混成チーム**で活動する

- ⇒自分の専門性(センス)を活かす，あるいは他者がもつ異分野の専門性を通じて自分の専門性とは何かを顧みる機会となる。

## ●5社11名

(2年生9名, 1年生2名)

(福岡県立大学4名, 西九州大学4名, 福岡工業大学 3名)

## ●スケジュール

募集:11月中旬から12月

面談:12月末から1月

事前指導:2月上旬

インターンシップ期間:2月中旬～3月下旬

事後指導:4月末

## ●企業とのプログラム開発及びマッチング

⇒大学側がインターンシップ内容の提案を行い,九州インターンシップ推進協議会が具体的なプログラム内容を調整。

# ■ 課題解決を通じた汎用的能力の育成

企業が実際に抱える課題に取り組み，課題を解決するためのプロセスを実践することで実社会でも応用可能な汎用的能力を養うことを目的とする。

## 事前指導

### インターンシップ期間(6週間)

知る・聴く  
身に付ける

- ・ 就業体験
- ・ 座学

情報収集  
する

課題に必要な情報  
の収集

分析する

収集した情報の  
分析・集計

提案する

提案内容のプレ  
ゼンテーション

## 事後指導(報告会)

# ■ A社(惣菜・お弁当の販売店の展開事業)

## インターンシップ期間(6週間)

知る・聴く  
身に付ける

- ・ 就業体験
- ・ 座学

情報収集  
する

課題に必要な情  
報の収集

店舗実習

- ①レジ業務・サラダ作り
- ②揚げ物・ご飯のパック ③炒め物

分析する

- マーケティング講義
- ①周辺調査
  - ②企業ヒアリング調査

提案する

のプレ  
ン



最終目標: 提案したお弁当を**1日15個販売**(11:00~14:00)

# ■ A社(惣菜・お弁当の販売店の展開事業)

## インターンシップ期間(6週間)

知る・聴く  
身に付ける

- ・ 就業体験
- ・ 座学

情報収集  
する

課題に必要な情  
報の収集

分析する

収集した情報の  
分析・集計

提案する

春色バランス弁当  
試作・提案

収集した情報の  
分析  
ターゲット  
お弁当の内容  
価格・種類



学生の試作品



完成！「春のバランス弁当」

これまで、店舗の周りのお客様がどのようなお弁当を食いたいと思っているのか、調査するところまでできなかった。今回は、そのできなかった部分をインターンシップ生にやってもらうことができ、こちらも有意義なものとなった。

インターンシップ生が提案してくれたメニューが、これまでのメニューにないタイプのものであったので、それを今度企画に挙げてみたいと思う。

## ルーブリック評価を使用する目的:

1. 学生と企業担当者, コーディネーター, 大学の教職員が, 学生の到達目標を共有するため。
2. 学生が自分に求められている力は何かを把握し, 行動にうつすための指標とするため。
3. 学生と企業担当者, コーディネーター, 大学の教職員が学生の達成度を確認するツールとして活用するため。

# ■ ルーブリック評価

評価項目	4 ファイナル・ステップ	3 サード・ステップ	2 セカンド・ステップ	1 ファースト・ステップ
目標の設定	所属する組織において、与えられた業務がどのような意義を持つのかを理解し、効率的・効果的な方法で業務を完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務の目的を理解した上で、効率的・効果的な方法で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務について、効率的な方法や手順で完了することを目標として作業を進めることができる。	与えられた業務を完了することを目標として作業を進めることができる。
情報の収集・分析	現状の把握及び掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検証できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示され、理解や解釈が容易になるよう工夫されている。	現状の把握に加え、掲げた課題や仮説を、アンケート調査によって検討できる。アンケートデータは、図表やグラフ等で提示されている。	アンケート調査を行い、図表やグラフ等を用いてデータをまとめることができる。	アンケート調査を行い、データを集めることができる。
課題（問題）の発見	業務上の課題（問題）に対し、原因を究明し、解決策を提案した上で、今後起こるであろう課題（問題）についても予測できる。	業務上の課題（問題）に対して、原因を明確にした上で解決策を提案できる。	業務上の課題（問題）に気づき、その原因も含めて指導者に伝えることができる。	業務上の課題（問題）に気づくことができる。
規律・組織への参加	職場のルールを十分に理解・遵守し、報告・連絡・相談を徹底しながら参加・協力すると同時に、他者の模範となる行動をとることができる。	職場のルールを理解・遵守し、報告・連絡・相談しながら、参加・協力することができる。	職場のルールを概ね理解・遵守し、他者に協力するという意識を持ちながら、行動することができる。	職場のルールをある程度理解し、他者に迷惑をかけないという意識を持ちながら、行動することができる。
他者とのコミュニケーション	相手の伝えたいことを共感的に理解し、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答をしたり、自分の考えを伝えることができる。	相手の伝えたいことを理解したうえで、その話の内容を簡潔に確認したり、質問に対する的確な返答ができる。	相手の伝えたいことを理解でき、指示に対して必要に応じて復唱できる。	相手の伝えたいことに耳を傾けて理解しようとする姿勢がみられる。
自主性・積極性	自分のやるべき仕事を的確に判断し、率先して取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを判断し、前向きに取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、取り組むことができる。	自分のやるべき仕事は何かを考えながら、他者と相談して決め、取り組むことができる。
良い行動の習慣化	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することを習慣化できる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現と自己成長に向けた学修計画を立て、実行することができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにし、その実現に向けた学修計画を立てることができる。	体験を通じて、自分の課題を明らかにすることができる。

## 学生の汎用的能力の向上

⇒プロジェクトの達成度や、学生の自己評価、受け入れ先からのコメントを見ると、学生の成長を実感することができた。学生個人も自分の能力を客観的に見られるようになってきている。

## 学生の専門性(センス)は活かされたのか？

⇒3大学合同で行っているが、全員が学生の専門性(センス)を活かしたかどうかは、疑問。1人でも専門に近い学生がいれば、その学生に引き上げられて取り組むことはできていた。

## 大学の関与の方法(プロジェクトの関与・評価の関与)

⇒プロジェクトによっても大学の関与度が変わってくる。企業のニーズも把握。  
⇒評価とそのフィードバックをどのように行うのか。

# 取り組みの経緯

# ■ インターンシップの位置づけ

## 就業力育成プログラム(平成24年度開講)

	1年次		2年次		3年次		4年次	
	前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
志向する力	★キャリア形成	①1, 2年次に基礎固め				課外の就職支援		
共働する力	日本語表現	★コミュニケーション基礎	②コミュニケーション教育関連科目を強化					
解決する力			技術者倫理			③課外の就職支援との連絡を図る		
実践する力	カリキュラム		就業実習		就業実習			
				特定専門科目				

就業力育成プログラムの「実践する力」として位置づいている

1

## 履修者の少なさ

⇒インターンシップ先に行って実習はしたいけれど、履修登録はしない。  
単位認定ができる科目があるのだが、登録を希望しない学生も多かった。

2

## 事務局主導

⇒就職課によるオリエンテーションと手続き  
先生が補佐的な関わりとなり、指導が行き届きにくかった。

3

## 事前事後指導の不足

⇒インターンシップの効果を高めるためには、事前事後指導を充実させるべき。学生のモチベーションは、受け入れ先の実習だけの場合もあった。

**学生に対して、自己成長において効果的な実習としての意識付けが足りていなかった。**

1

## キャリア教育の一環としての位置づけ

⇒ 課外活動というイメージから、就業力育成プログラムに位置づけられた「**就業実習**」という授業科目として認識されるようになった。



「4つの力」育成による  
キャリア形成支援

~コミュニケーション力向上を主としたキャリア形成支援~

- 志向力 Intention
- 共働力 Teamwork
- 解決力 Solution
- 実践力 Practice

4年間を見通した  
「キャリア教育」という  
観点でインターンシップ  
を見られるようになった

## 2

### 教員主導

- ⇒教員が主導しているところを見せることによって、学生に対して「授業」であるという認識を持たせた。
- ⇒1年次の就業力育成科目において、インターンシップの話を取り入れた。
- ⇒2年次にも積極的に参加を促している。

#### オリエンテーション

課外での説明会



授業時間内  
オリエンテーションも授業の一部

#### ガイダンス・手続き

事務局での説明のみ



指導の一部として、  
教員と職員の両方から  
指導を行う。

#### 時間割の工夫

事前指導等の日時が  
バラバラ



時間割の中に組み込み、  
指導日を固定した

学生に対して、大学が「教育」として行っていることを示す

## 3

### 事前事後指導の見直しと指導

⇒事前事後指導の徹底。事前事後指導を含めてインターンシップであることを周知・指導

#### 事前事後指導の重要性を示す

これまでは、参加が任意



事前事後指導において何をするのか、  
事前事後指導があるからこそ、  
インターンシップの体験に意味がある  
ことを事前に示した

#### 内容の見直し

報告会は設定されていたが、それ以前  
に議論する場がなかった



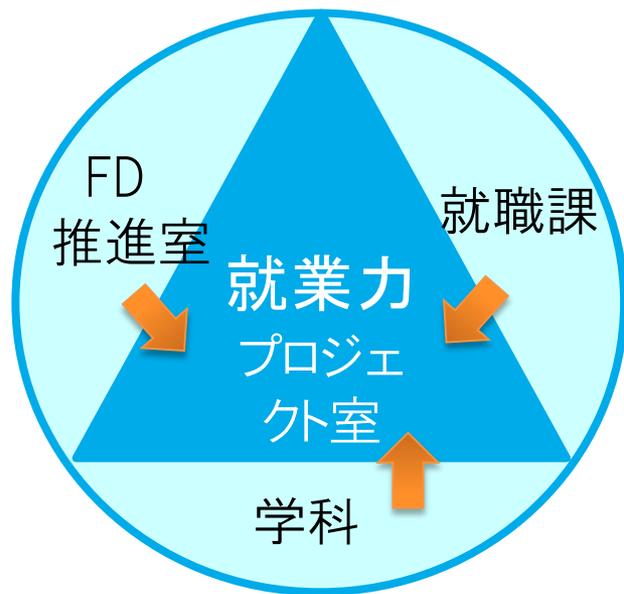
報告会のプレゼンテーションを作る前に、  
グループで話しあう時間を設けた

学生に対して、事前事後指導の必要性や効果を説明

## 4

### 教職協働で運営

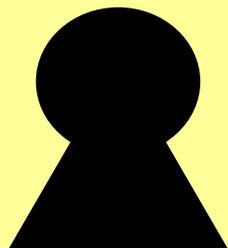
⇒手続きや学生の指導まで、一緒に検討しつくりあげていく。



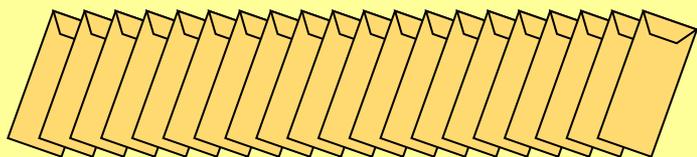
- GP(就業力)を契機
- 就業力プロジェクト外室を中心として、FD推進室や就職課、学科の教員にも部分的に仕事分担を行う体制を整備。
- 就業力育成プログラムのコア科目を推進。

本学でいう専門人材には、明確な定義はない。

# ■ 本学の専門人材の考え方



すべてのタスク



“スーパーマン”型  
⇒すべてのタスクをこなす

ではなく

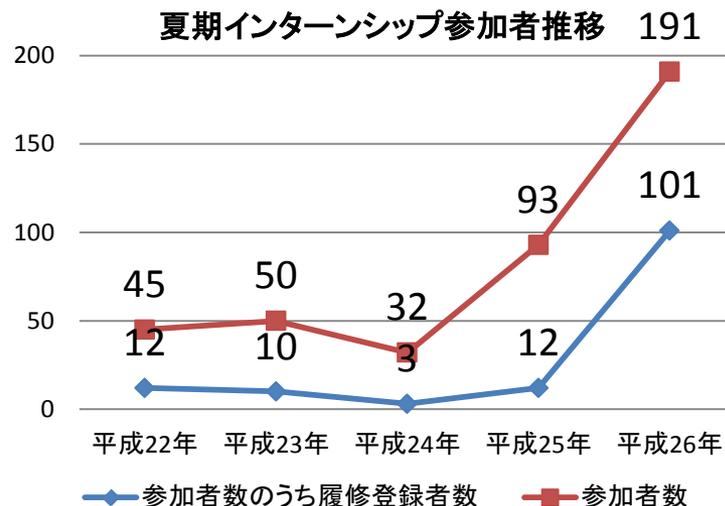


“餅は餅屋”型  
⇒手続きから指導までそれぞれの持ち場で役割を分担している

1

## 履修者の増加

⇒キャリア教育としての認識が学生にも伝わるようになり, 参加希望者, そして, 履修登録者が増加した。



2

## 魅力的なインターンシップの開発

⇒実践型インターンシップなど, 学生にとって魅力的で, 成長の機会となるインターンシップを開発・実践中。

⇒種類や内容の充実に向けて, 課題や効果を検討しながら実践を積み重ねている。



1

## インターンシップ後の学生が活動する場の創出

⇒インターンシップなどといった学外での活動を体験した学生が、次の成長へとつなげる学内外の活動の場を創出する

2

## 受け入れ先数と種類の拡大

⇒履修希望者増に伴い、受け入れ先の数を増やしたり、種類を増やしていきたい。

3

## 効果的な指導方法や学生評価の検討

⇒短期・中長期・課題解決型など、インターンシップの種類に合わせて、どのような指導が効果的であるのか、細やかに検討したい。

⇒学生の評価を企業と大学とで共有できるような評価シートを作成し、学生が自分で成長を可視化できるものを検討していきたい。

キャリア教育の一環として、インターンシップのみならず、学内外の活動も含め、成長の場となるよう検討を進めている。



ご清聴ありがとうございました。