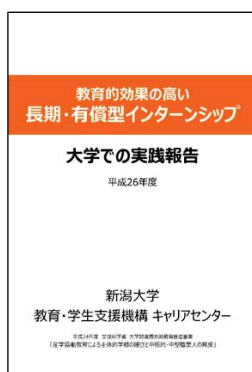


教育的効果の高い 長期・有償型インターンシップ^o

新潟大学での実践報告

- ① 大学の紹介
- ② 取組の概要
- ③ 取組の経緯
- ④ 取組の課題



長期・有償型インターンシップ報告書
<http://www.career-center.niigata-u.ac.jp/internship/long.php>



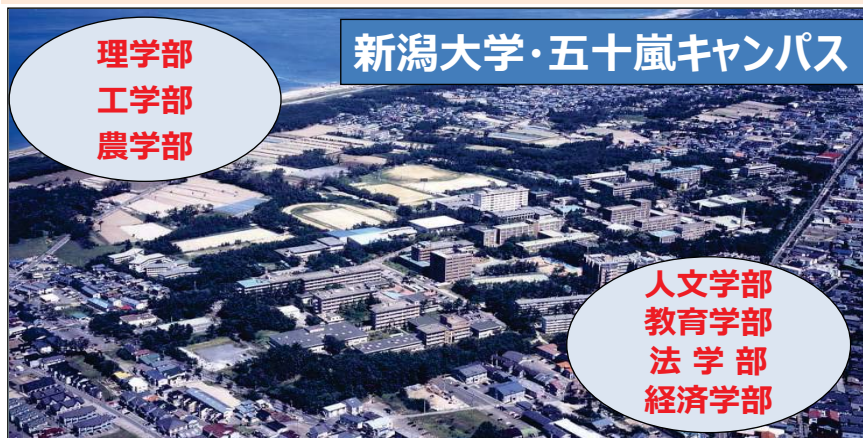
教育・学生支援機構 キャリアセンター
准教授 西條秀俊
saijo@adm.niigata-u.ac.jp

① 大学の紹介

大学の紹介

① 大学の紹介

▶ 新潟大学の概要



新潟大学の構成員

- ・学部学生数 : 10,372人
 - ・大学院学生数 : 2,155人
 - ・教職員数 : 2,550人
(内、教員約1,200人)
- 平成26年5月現在

学部構成

9学部

- 人文 学部
- 教育 学部
- 法 学部
- 経済 学部
- 理 学部
- 工 学部
- 農 学部
- 医 学部
- 歯 学部

大学院構成

- 教育学研究科
- 現代社会文化研究科
- 自然科学研究科
- 医歯学総合研究科
- 保健学研究科

5大学院研究
2専門職大学院

- 技術経営研究科(MOT)
- 実務法学研究科(法科大学院)

2研究所、医歯学総合病院等

環日本海に位置する大規模総合大学

全学の理念

自律と創生

① 大学の紹介

▶ 新潟大学のインターンシップ関連科目の現状

学部のインターンシップ関連科目一覧

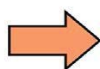
科目名	学期	定員	教員名	主聴講対象学部
インターンシップ実習	集中	30	キャリア支援委員会	人文学部3年生以上
学習社会実習Ⅱ	集中	なし	雲尾 周	教育学部3年生
ヘルスプロモーション実習				教育学部3年生
社会スポーツ指導実習				教育学部3年生
地域芸術実践				教育学部2・3・4年生
地域芸術実践				教育学部2・3・4年生
インターンシップⅠ				法学部3年生
インターンシップⅡ				法学部3年生
インターンシップⅢ				法学部3年生
インターンシップⅣ				法学部3年生
インターンシップ				経済学部3年生
テクニカル・ヴィジット				経済学部3年生
インターンシップ特別実習a				理学部2・3年生
インターンシップ特別実習b				理学部2・3年生
工場実習				工学部3年生以上
インターンシップ				工学部3年生以上
インターンシップ	未定	なし	情報工学科教員	工学部3年生以上
インターンシップ	未定	なし	福祉人間工学科教員	工学部3年生以上
工場実習	未定	なし	化学システム工学科教員	工学部3年生以上
現場実習	未定	なし	建設学科教員	工学部3年生以上
インターンシップ	集中	なし	機能材料工学科教員	工学部3年生以上
テクノロジー・インターンシップ	集中	なし	阿部 和久	工学部全学年
農業生産科学科インターンシップ	集中	なし	学務委員・他	農学部全学年
応用生物化学科インターンシップ	集中	なし	学務委員	農学部2・3年生
農業工学インターンシップ	集中	なし	稲葉 一成	農学部3年生
森林環境インターンシップ	集中	なし	箕口 秀夫	農学部3年生

インターンシップにおける大学の対外的な窓口

キャリアセンター

インターンシップの学内調整

インターンシップ連絡調整会議



質の改善と量の拡大

① 大学の紹介

▶ 新潟大学のインターンシップ関連科目への学生参加状況

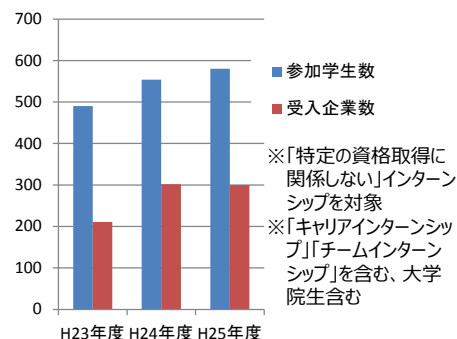
<日本学生支援機構調査 – 大学等における平成25年度のインターンシップ実施状況 –>

■ 参加学生数および参加率 …

単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップの参加学生数

	参加学生数（参加率）		
	特定の資格取得に 関係しないもの	特定の資格取得に 関係するもの	合計
全国調査	62,636人 (2.4%)	412,903人 (16.1%)	475,539人 (18.5%)
新潟大学	374人 (3.6%)	3,254人 (31.5%)	3,628人 (35.0%)

■ 本学のインターンシップ参加者数・ 受入企業数の推移



➡ **インターンシップの参加率が全国平均をやや上回る**

<インターンシップ推進等にかかる「国公立大学を通じた大学教育改革」支援の採択状況>

- 就業力育成支援事業（平成22年度～）
- 産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業（平成24年度～） テーマA
- 大学間連携共同教育推進事業（平成24年度～）
- 産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業（平成26年度～） テーマB ※インターンシップの取組み拡大に特化

② 取組の概要

取組の概要

- ・中長期インターンシップの学内での位置づけ
- ・「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」の概要・教育効果

② 取組の概要

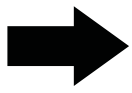
▶ 中長期インターンシップの学内での位置づけ

● 第2期中期計画

「正課内（新潟大学個性化科目など）及び正課外を含め、地域の教育力を活用した学習機会の充実を図り、社会人としての汎用的能力を養成する。」

● 平成26年度計画

「中長期インターンシップなど多様な形態のインターンシップの導入を検討する。」



平成26年度～ キャリアセンターで

「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」を試行実施

質の改善

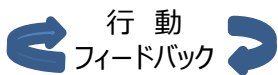
※文部科学省「平成24年度 大学間連携共同教育推進事業」に採択された、京都産業大学・成城大学・福岡工業大学・新潟大学による連携事業「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」において、プログラムの開発を行う

② 取組の概要

▶ 新潟大学「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」の想定する教育効果

▼一発勝負のプレゼンのように見せるためのパフォーマンスでなく、本来の思考・行動特性が現れやすい

▼上手いかない時、自分のモチベーションが上がらない時にも、プロセスを大事にし、継続的に取組み続けられるかどうか



▼独りよがりな自己分析の結果でなく、長期の就業で他者と関わりながら、自身の思考・行動特性と社会で求められるものとのギャップに気付く

▼何が大事かを「頭で理解」するだけでなく「行動として腹落ち」する

▼自分の「モノサシ(自己評価の軸)」が更新され、日常の学習行動につながる

長期ならではの教育効果

長期だと、「地」が出る...

企業（社員）の日常から受ける影響

思考・行動特性
学習観

仕事観・職業観
会社・ビジネスとは？

動機
問題意識

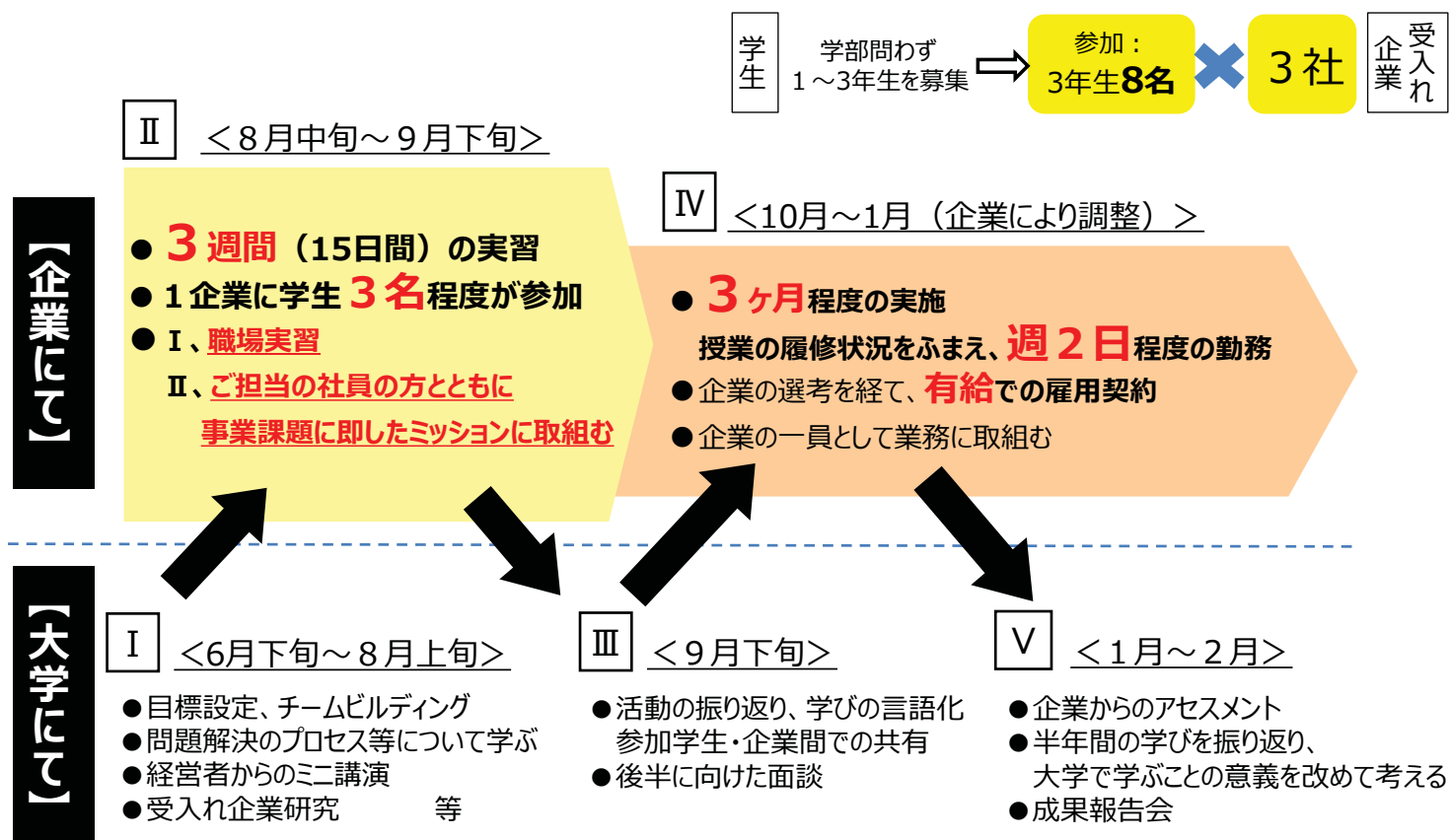
知識・スキル
※既に学んだ知識の意味づけを含む

短期でもふれることが可能

このプロセス自体が、
後の大学生活でも、社会に出てからも、
「経験から主体的に学び、成長できる力」として
普遍的に役に立つ

② 取組の概要

▶ 新潟大学「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」の実施概要（スケジュール）



② 取組の概要

▶ 学修支援プログラム 1

I <事前研修>

6月下旬～8月上旬 / 計15時間 + 個人学習

- ・オリエンテーション
- ・参加者全員でのダイアログ
「参加動機を紐解きながら、
これまでの大学生活での学びや経験を語る」
- ・目標設定
- ・課題設定～解決プロセスについてのレクチャー（ワーク）
／ 経済学部経営学科 教員が担当
- ・若手企業経営者からのミニ講演
- ・受入れ先企業研究
- ・企業担当者との顔合わせ、
インターンシップで取り組む業務（プロジェクト）の説明
期待値のすり合わせ
- ・実習に関する条件詳細の確認、書類記入
- ・課題図書の提示



受入れ企業担当者との顔合わせ



目標・意気込みを皆の前で宣言

② 取組の概要

▶ 学修支援プログラム 2

II

<3週間の実習> 8月中旬～9月下旬

- 活動日報の提出<学生記入⇒企業担当者がコメント⇒大学>
- 3週間の期間中に一度の面談

III

<中間振り返り> 9月末

IV

<週に2日のペースで勤務> 10月～1月

- 活動週報の提出<学生記入⇒企業担当者がコメント⇒大学>
- 月に一度の面談

V

<事後研修>

1月～2月 / 計6時間 + 個人・チームでの作業

- ・参加者全員でのダイアローグ
「目標の達成度・気づき」「大学での学びの意義」等
- ・成果報告プレゼンテーション
(受入れ企業担当者他、一般学生等も参加)
- ・受入れ企業担当者からのフィードバック



成果報告会

② 取組の概要

▶ 受入れ企業視点でのインターンシップの価値

企業で取り組んだ業務の一例

- 市場調査・同業他社調査
- イベントの企画・運営プラン作成
- イベント来場者にヒアリング、アンケート集計 ⇒ 報告書作成
- 動画コンテンツの企画・制作
- ホームページのアクセス解析
- その他、日常業務（資料整理、データ入力・分析等）

Q、企業にとっての受入れメリット・価値、どんなことが期待できるか？

「戦力」としての
受入れ

しっかり「戦力」として受入できる関係性が**必要**だと思っています。インターンシップ用のプログラムやグループワークの様な“一見”学生の為の内容は、企業にとっては「投資」的な感覚になってしまい、受入側の苦労だけが残る一方、**自社の日常業務の中で、学生が努力すれば到達可能な業務や、学生視点を取り入れたい業務を切り出し、そこに向けて真剣に取り組んでもらう**事で、成長の機会と業務遂行等、双方にとってメリットのある関係性が築けると思います。

学生の感覚を知り
視点を取り入れる

先入観、固定観念を持つことなく純粋な視点での調査が可能である。**重要だが日頃あと回しになってしまいがちな、手がつけられない業務があれば担ってもらえる**といい。

企業間での
ノウハウ共有

長期間接することにより、互いの素が見えるようになる。すると、生意気言う部分もあるが、**会社にとって何が必要かが分かり、社員とは違う視点での意見がもらえることがある**。

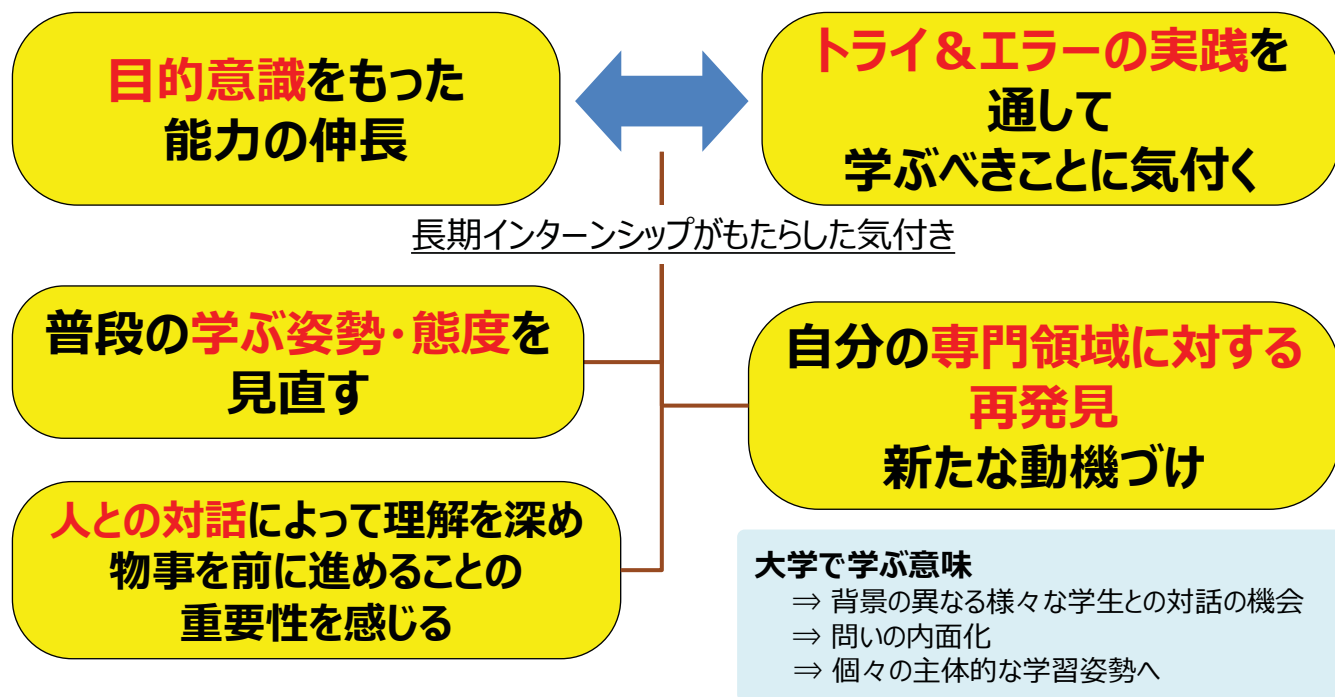
各企業のインターンシップでの成功事例を共有し合ったり、**協働型での実施**も考えられそうだ。



② 取組の概要

▶ <参加した学生の声> 大学で学ぶことの意味づけ

★『インターンシップを経験して、大学で「もっとこんなことを学びたい」「こんな経験がしたい」と思うこと』



② 取組の概要

▶ <参加した学生の声> 学びを自己評価する際の視点の広がり

問い この長期インターンシップの参加者に対する評価項目を、自分たちで考えてみるワークです。
「この長期インターンシップを経験することで身につけるべき（身につけられる）力や視点・態度」を項目として挙げてみて下さい。「〇〇力」等の一般的な言葉でなく、自分たちの言葉で構いません。

学生のコメント例

■ 目標設定能力

目の前にある仕事に自分で目標設定をすることは大切。目標がない（状態で仕事をする）と、モチベーションも下がるし、どの程度やればいいのかははっきりさせることができない。

■ 自分の意見を積極的に伝える力
■ 話を聞いて理解する姿勢

人の意見を理解し、その意味を噛み砕いて会議に参加することも大切。そのためには、人の話を理解できるだけのベースが自分の中に必要で、それは姿勢や心がけのような精神論ではなく、「能力」であり、読書するなりして身につける必要がある。

■ つまらないと思う作業をやりきる力

どんな仕事も（自分から吸収しようと思えば）吸収できることはあり、単純な作業の中にも気づきや学びはある。

自己評価の視点が各自の中で豊かになる
自分のレベル感を適切に知る

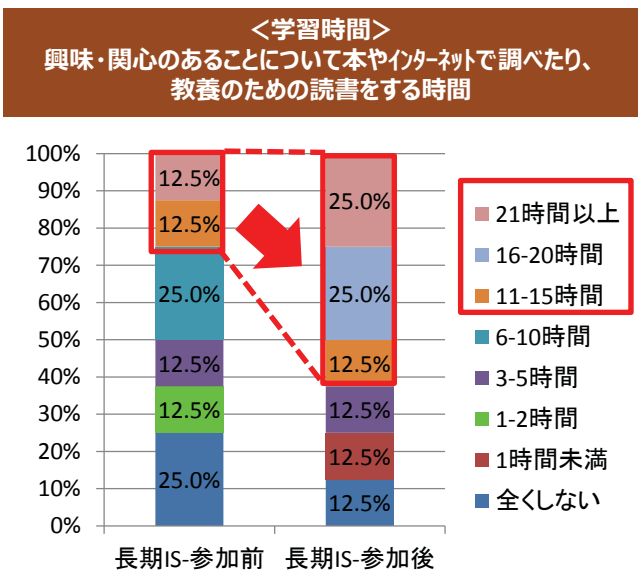
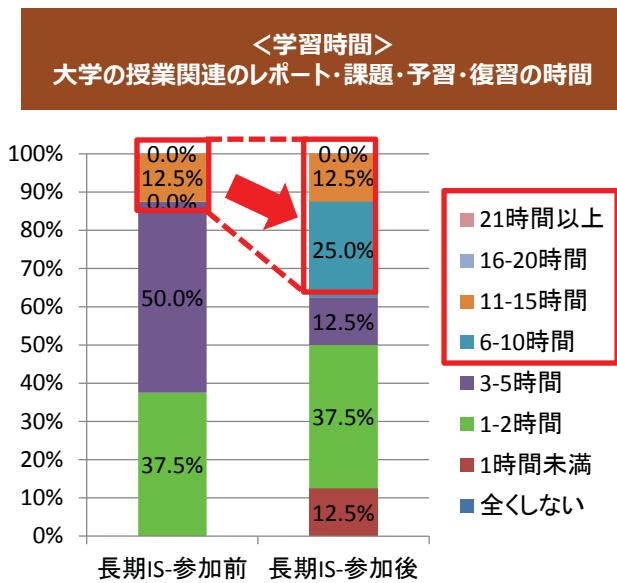
そのギャップを埋めるための意欲と
具体的な学習計画をもつ

大学での学習と学外での実践型プログラムが互いに良い影響を及ぼし合うサイクル

②取組の概要

▶ 日常の学習行動に関するインターンシップ事前事後調査

□ インターンシップ参加前（6月／事前研修時） ⇒ 参加後（1月／事後研修時） の学習時間の比較



※この「学修実態調査アンケート」は、文部科学省「平成24年度大学間連携共同教育推進事業」に採択された、京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学の4大学による連携事業「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」において学生の学修実態を把握するために開発されたものである。アンケートでは、直近3か月の学習時間・学習スタイル（1人で、グループで、SNSツールを活用して、等）・学習意欲につながったきっかけ等を尋ねている。

③ 取組の経緯

取組の経緯

③ 取組の経緯

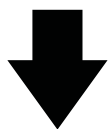
▶ 主体的な学修に関する新潟大学の現状

インターンシップにおける課題

受け身 → 主体性

個人 → チーム

企業主体 (依存) → 企業+大学 (連携協働)



就業力育成支援事業

平成23年度正課外、平成24、25年度正課

チームインターンシップ

チームで企業ミッション (課題) に取り組む

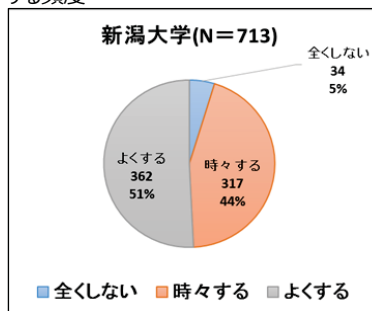
大学間連携共同教育推進事業 (京都産業大、新潟大、成城大、福岡工業大)

学修実態調査アンケートの成果より <H26> 調査対象:714名

・1年生/224名 ・2年生/226名 ・3年生/153名 ・4年生/83名 ・大学院生/28名

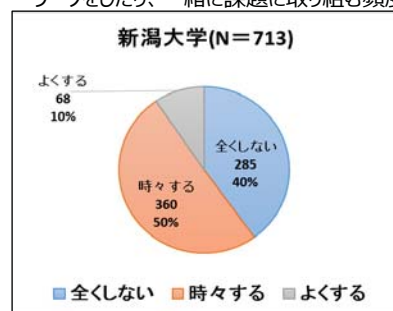
▶ 一人で本や教科書を使って学ぶ「受験スタイル」の学びは得意な一方、ディスカッション等を通じて他者と影響を与え合う、チームでアウトプットを出すといった学修スタイルの経験が少ない

●一人で、主に本や教科書を使って学習する頻度



「よくする」が51%、「時々する」と合わせて95%と、このスタイルでの学修を頻繁にする学生は圧倒的に多い

●他者とあつまってディスカッションやグループワークをしたり、一緒に課題に取り組む頻度



「よくする」は10%程度と、他大学と比較してもこのスタイルで学修に取り組む学生の割合は少ない

「他者と集まって～」の学修スタイルは、積極的に取り組む学生が少ないととも、そのスタイルでの学修に主体的に取り組む度合いも低い。

③ 取組の経緯

▶ 本インターンシップへの取組の経緯【企業との協働 (専門人材の役割)】

インターンシップ実施に至るまで

・「地域会議」の開催 /

産学が協働したインターンシップや教育プログラムのあり方について、地元の企業・経済団体との意見交換・勉強会・打合せを実施 (H25年度…4回 H26年度…7回)

・中長期のインターンシップ参加につなげることを想定したPBL型授業「社会とキャリア選択A」(全学2・3年対象)への協力依頼



実際の受入れにあたって

・受入企業担当者向け研修 (外部有識者に依頼) の実施

・企業・大学担当者間でfacebookグループを活用し、リアルタイムな相談・情報共有

・実施後の振り返りと次年度に向けたプログラム評価を実施

企業の学生受入れの意義・目的の明確化、ベクトル合わせの必要性を再確認

③ 取組の経緯

▶ 本インターンシップへの取組の経緯【学内での認識共有・啓蒙（専門人材の役割）】

○ 学部における産学協働教育プログラム事例のヒアリング、事例集の制作・配布

・企業等学外のステークホルダーと教員(大学)が協働して行う教育プログラムについて各学部の13の事例を教員にヒアリングし、事例集として制作。プロジェクト型の教育機会を提供している事例を中心に、「ステークホルダーとの協働のあり方」「学生に対する教育効果」「プログラム高度化のための課題」等を調査した。



○ FDの実施

・産学協働教育の可能性を知り、プログラムの充実をはかっていくことを目的に、大学教育機能開発センターと共催で教職員向けのFDを実施した。

- 平成26年3月／「教育効果の高い産学協働プログラムのあり方を考える」（参加者：27名）
ゲストスピーカー：同志社大学PBL推進支援センター長 山田和人 氏
- 平成27年1月／「アクティブ・ラーニングにおける学びの可視化 ～学生の主体的な学習を支援する～」
（参加者31名）

○ 長期インターンシップでの学部教員との協働

- ・事前研修の一部を経営学科教員が担当
- ・事前研修の一部を、学部の別なインターンシップ・プログラムと合同で実施
- ・成果報告会を学部教員が見学

③ 取組の経緯

▶ プログラムの評価とPDCAサイクルの実施

1年間のプログラム(実践)を、関わったそれぞれの立場から評価する場・手段を準備

- 受入れ企業合同での振り返り会の実施（外部有識者の協力）
- 参加学生からのヒアリング
- 産学協働教育に意欲的に取組む大学間での相互評価の実施

2. 項目別の評価とフィードバック ※「評定値」は1:「ある」～5:「よい」で記入してください

項目	観点の例	自己評価・コメント（事前に記入）		他者評価・コメント （評価会合終了後、とりまとめて記入）
		評価できる点や課題・改善点	評定値	
実施目的・教育的効果の定義	<input type="checkbox"/> 目指す教育効果が一般的・抽象的ではなく、達成度・実現度が評価可能な形で、具体的・明確に定義されているか？ <input type="checkbox"/> 大学の教育方針（アドミッションポリシー・カリキュラムポリシー・ディプロマポリシー）や教育理念に対して、位置づけられているか。 <input type="checkbox"/> 産業界が大学に求めるニーズを踏まえて実施目的・教育的効果を設定できているか。 <input type="checkbox"/> 実施目的を明文化し、学内・企業・学生等とコミュニケーションをとる	<input type="checkbox"/> 目指す教育効果：言葉としてはあるものの、評価可能な形での内容の具体化および関係者間の認識共有がまだ不十分である。 <input type="checkbox"/> 大学の教育方針との関連：大学の中期計画に位置づけられている（基本情報シート参照）が、今後の学内展開（学部との協働）が課題である。 <input type="checkbox"/> 産業界のニーズ：受入れ企業および経済団体とは、昨年度4回の地域会議を開催し、産学協働のプログラムのあり方を議論した上での今年度実施であり、産業界の問題意識もそこに反映されている。ただ、いざ始めてみると、インターンシップ・プログラムに期待するもの・求めるレベルについて企業間でも細かな考え方の違いがあり、そうした考え方の差異がより明		<input type="checkbox"/> 「具体的な到達目標」に記されていたB以外の項目については、十分に評価できる達成度である。(Bについては、大学での学びの意味づけとなるため、本項目の課題ではないか) <input type="checkbox"/> 質的向上を目指し、学部への展開を見据えていることは評価できる。

観点

- ▽ 実施目的・教育的効果の定義
- ▽ 産学協働教育ならではの目標とその実現に向けた工夫・取り組み
- ▽ プログラム設計
- ▽ 評価に基づく継続的改善の実施
- ▽ 専門人材を中心とした実施・運営体制

➡ 次年度の改善へ

取組の課題

④ 取組の課題

▶ 今後の課題 1

■ 目的・教育効果の共有

そもそもこの長期・有償型インターンシップは、多くの学生・企業がもっている「インターンシップ」のイメージと大きく異なっており、単に「長期」「有償」という形だけの問題だけではなく、その目的や教育効果に関係者間でしっかりと共有していく必要がある。そうしたインターンシップへの期待することのズレが、大事な局面で表面化し、トラブルになりかねない。

■ 学内での中長期的なプログラム展開の見通し

キャリアセンターが主導する形での長期インターンシップの量的拡大は考えていない。質的向上を目指すとともにそのノウハウ・教育効果のポイントを抽出し、各学部を活用してもらうことで、（この長期インターンシップでなくとも）教育的効果の高い産学協働教育プログラム自体が、そしてその参加学生数が増えていくことを目指しているが、その道筋はまだ不透明である。

④ 取組の課題

▶ 今後の課題 2

■ 専門人材を含む実施・運営体制

業務が属人的（特任教員）になっている面は否めない。事業の位置づけ、その運営を担う専門人材の位置づけ（必要性）を今後学内で確立していく必要がある。そのためにも、プログラムの教育効果やそこでの専門人材の役割について、ある程度具体的に「型」化し、必ずしも1人が担うのではなく組織としての担い方を考えていく必要がある。

■ 学修支援プログラムの充実

特に大学での授業と並行してインターンシップを実施する期間では、企業での勤務が週2日程度であり、企業にとっても学生にとっても「PDCAが回しづらい」との指摘があった。今年度はその期間に週1回、大学での「合同ゼミ(仮称)」を実施し、タイムリーな課題解決や学修支援をはかっていきたい。

また昨年度は、他社のインターンシップ生と対話することで刺激を得、モチベーション向上につながるような機会をうまく設定できなかった。そうした学生同士のコミュニティの充実も課題である。