

Coordinator Guidebook



教育的効果の高いインターンシップ実践のための コーディネーターガイドブック

- 2 インターンシップにおける専門人材（コーディネーター）とは？
- 4 専門人材の実践的能力
- 6 インターンシッププログラムの全体設計
- 8 開発期1：プロジェクトの全体設計と企業との調整
- 10 開発期2：学生向けの広報・選考・動機付け
- 12 運用期1：企業の受け入れ環境整備
- 14 運用期2：学生への研修、大学との情報共有
- 16 評価期：目標設定・評価・振り返りを通して教育効果を高める
- 18 テンプレート

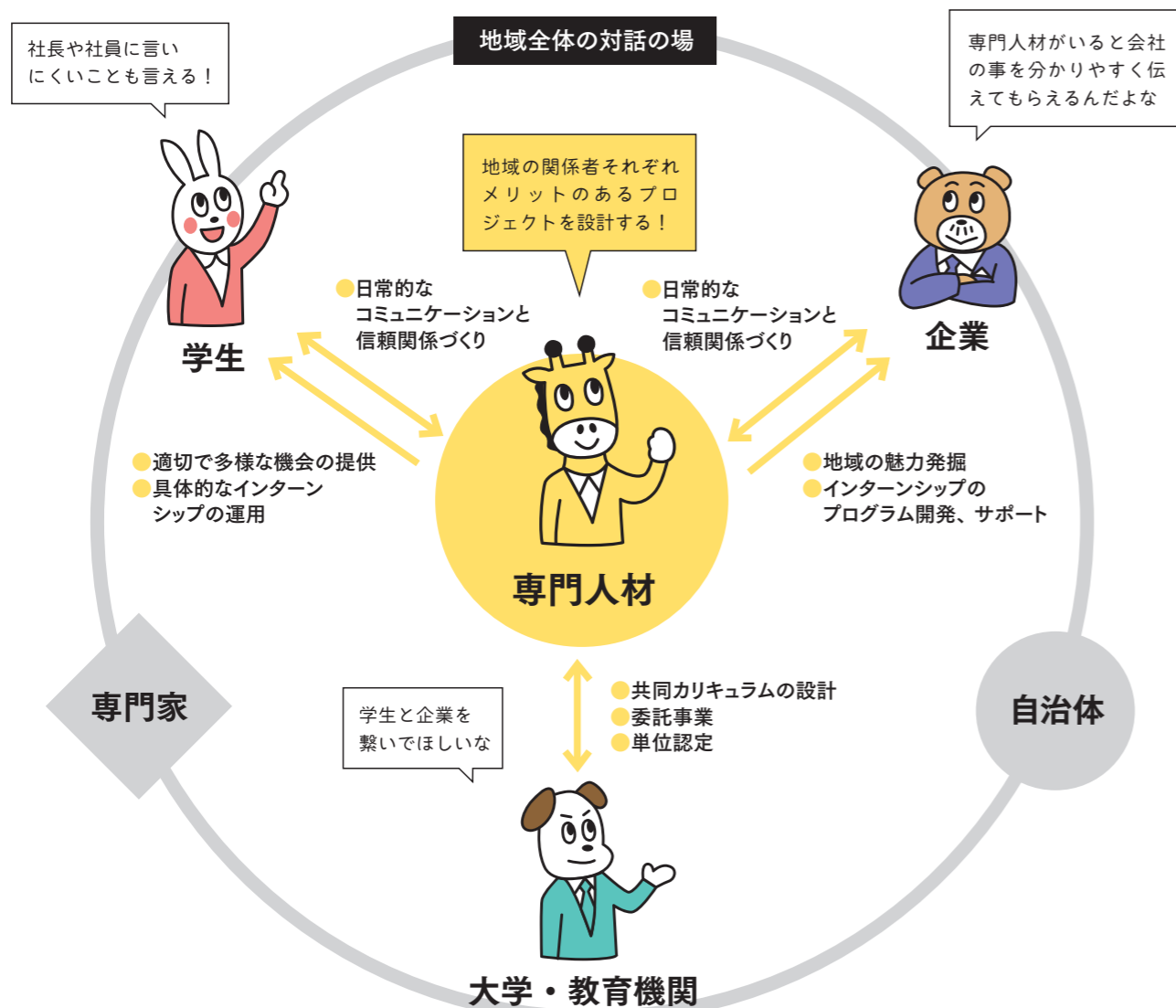
インターンシップにおける専門人材（コーディネーター）とは？

POINT コーディネーターの役割のポイント

- インターンシップを実施するための企業と大学の対話の場等の関係性を構築すること
- インターンシップに関係する企業、学生、大学の3者のニーズをすりあわせること
- インターンシッププログラムを開発、運用、評価すること

専門人材は、インターンシップ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いく存在です。インターンシップを実施するときには、学生・企業・大学それぞれのニーズをすり合わせ目的に沿ったプログラムを設計することがポイントになります。このガイドブックは、インターンシップの具体的な実施・運用方法について記載しています。

専門人材（コーディネーター）はどんな存在？



インターンシップ全体の流れ



専門人材の具体例

福井美和氏

高知大学 総合教育センター



「普段はどんな仕事をしているの？」

大学内に常駐し、学生が相談しやすい体制を作っています。

- ①インターンシップの制度設計。担当教員や学外の受入企業担当者、経営者などと情報交換を密に行い、制度設計をしています。
- ②大学側と企業側のニーズのマッチング。企業と大学が協働して運営するインターンシップシステム研究会（本学主催）や実習中の受入担当者とのモニタリング、交流会等で意見を交わす機会に積極的に参加しています。
- ③学生の現状把握と個々のインターンシップの目的にあった事前・事後支援を個別に行っています。

「どうやってインターンシップの受入企業を開拓したんですか？」

地元の経営者であり、大学の教育活動にも関わってくださっていた方から個別の企業を紹介してもらいました。最初はその方と一緒に企業さんに訪問して、インターンシップの目的などをお伝えし、第一期は2社からスタートしました。

※高知大学の専門人材の配置については、報告書「第2章 専門人材の要件と育成」を参照



この役割をすべて一人で担うのはとっても大変です！
組織の中で仕組み化したり、外部と連携しながら役割分担するとスムーズに進む場合が多いですよ。

専門人材に求められる実践的能力は以下のとおり。これらの能力を一人の専門人材がすべて有することができない場合は、組織内で仕組み化し分担することで対応することが必要です。以下の表をみながら自己チェック・組織の機能チェックを行い、次ページから始まるガイドブックの内容をみながら役割分担を考えてみましょう。

専門人材の配置パターンには主に以下の4つがあります。

- ① 大学の組織（教職員またはコーディネーター）
- ② 学外のコーディネート機関（NPO等）
- ③ 商工会議所などの産業支援機関や金融機関
- ④ 受入企業内の人材育成担当

	役割	対象	項目	知識	レベル1（プログラムの理解）	レベル2（効果的なプログラムの実施）	レベル3（制度設計、立案、推進）
開発期	●企業開拓 ●プログラム設計 ●広報	企業	企業開拓	企業のニーズとインターンシップの効果	インターンシップの目的や効果を企業に説明することができる	実施目的に応じた企業を選定し、大学とその企業のニーズをすりあわせて参画を促すことができる	インターンシップを含む産学協働教育基盤へ、適切な企業や関係機関の参画を促すことができる
		企業	ビジネスコンサルティング	事業経営やビジネスのフレームワークに関する基礎知識	ヒアリングシートを用いて企業の状況をヒアリングすることができる	受入企業の課題を理解し、企業と連携して課題解決のための方法を考えることができる	受入企業の課題を発見し、解決策を提案するために必要な人的ネットワーク構築ができる
		学生 大学	学習システム構築	現場での実体験を伴う学習システムに関する基礎知識	インターンシップにおける学習のメカニズムを理解し、学生に説明することができる	インターンシップにおける学習のメカニズムを実際の体験を踏まえて理解し、企業、学生、大学のそれぞれに説明することができる	学習システムを組み込んだインターンシッププログラムを大学と連携して設計し、評価改善することができる
		学生 企業	広報スキル	学生に対する広報の手法と、必要なツールの作成方法	案件ごとに学生募集のための告知文を作成することができる	インターンシッププログラムと個別の案件について、目的や内容を正確に伝え、学生に参画を促すことができる	企業や行政等、学外の関係者に対してインターンシップの意味や効果を適切に伝え、産学協働教育への参画を促すことができる
運用期	●研修運営プロジェクトマネジメント ●学生カウンセリング	企業	プロジェクトマネジメント	プロジェクトマネジメントに関する基礎知識	インターンシップの進捗を、受入企業の事業との関係の中で理解し、学生の行動の把握、修正支援ができる	受入企業の事業目標達成のために、事業の進捗確認と必要な支援ができる	インターンシップのマネジメントを通して、受け入れ企業のプロジェクトマネジメントを改善することができる
		学生 企業	研修設計・運営	事前事後学習の仕組みと手法に関する基礎知識と、講義、ワークショップを運営するスキル	定められた手順に沿って、事前・中間・事後学習の運営の補助ができる	定められた手順に沿って、実施目的に応じた事前・中間・事後学習の場を運営することができる	大学や企業と連携して、効果的な研修を設計し、必要な講義、ワークショップのファシリテーションをすることができる
		学生	学生カウンセリング	学生のキャリア形成やそれに対する支援の手法に関する基礎知識	学生のキャリア形成や、それに対する支援に関する知識を理解し、学生に対して説明できる	学生の状況をモニターし、必要に応じて実施目的に合った助言をすることができる	企業や大学と連携して、学生や若手人材のモニタリング・カウンセリングの手法を開発することができる
評価期	●評価基準の策定と運用	学生 企業 大学	評価	教育効果の評価手法、企業の事業、組織、マネジメントに対する評価手法に関する基礎知識	評価項目の意味と必要性を理解し、学生や企業に対して説明できる	与えられた評価指標に基づき、学生の体験や教育的効果、プログラムの内容を評価できる	大学と連携して実施目的に応じた学生評価の項目を作成し、実施することができる 事業、組織の観点からの企業の評価をすることができる

基礎 **インターンシッププログラムの全体設計**

- POINT**
- 全体設計を担う専門人材の重要性
 - 実施目的によって、「キャリアガイダンス型」と「キャリア教育型」の2タイプのインターンシップがある
 - 地域に、インターンシップを育てていく“場”が必要

教育的効果の高いインターンシップの要件

前提条件として：すべての関係者にメリットのある場の設定



1. 3者でプログラムの目的が共有されている

学生・企業（地域）・大学でインターンシップの目的について話す機会が十分にある。

2. 学生も企業も「本気と覚悟」を持ってスタート

事前研修・実習・事後研修が一体化している。必要に応じ企業向け説明会、担当者向け研修なども行う。

3. 本気の「現場」「お題」「顧客の声」「ハードル」

現実の本業に即した成果目標と指標があり、達成責任が課されている＝企業メリットの源泉。

4. 「学生⇄企業」の目標確認・振り返りを徹底

事前・実習・事後を通して学生・企業・大学が十分なコミュニケーションをとっている。実施数を増やすならフォーマット化を。

5. 専門人材「コーディネート機能」は誰か？

地域でコーディネート機能を担うのは誰か、が明確になっている。

実施目的のタイプ

各大学の状況に応じて、大学教育におけるインターンシップの実施目的を明確にすることが重要です。主な実施目的は以下のように分類することができます。

	体験中心の「キャリアガイダンス型」		体験から実践へ進む「キャリア教育型」		
	仕事理解型 採用広報のためのインターンシップで、業界や企業について総合的に理解することを目的とする。	採用直結型 採用活動の一環としてミスマッチを防ぐ目的で実施される。	業務補助型 企業の通常業務に学生が取り組むことで、仕事の意義や取り組み方、基本スキルなどを学ぶ。内容やマッチングで学びの質が大きく左右される。	課題協働型 現場での活動と教室でのワークや議論を反復して、特定課題に対する調査、企画提案等を行う。社会人基礎力等の汎用的能力の育成に主眼が置かれている。	事業参画型 企業の新規事業や社内変革プロジェクトに参画することで、汎用的能力に加え、起業家型思考行動特性の獲得や高度専門教育の実質化を目指す。
教育効果	キャリアガイダンス		キャリアガイダンス + 社会人基礎力などの汎用的能力を育成する 本来のキャリア教育	教養教育 (社会の関係性の理解)	専門教育 (起業家型思考行動性の獲得 専門教育の実質化)
	企業・業界広報 (採用広報)	採用マッチング	若者を活用した業務推進	若者発想の活用 社会活性化など	若者を活用した新規事業や変革のプロジェクトの推進
企業・社会のメリット					

COLUMN 地域における産学協働教育基盤の重要性

教育効果の高いインターンシップは、単純に大学と企業の一対一の連携で実現できるものではありません。地域の中でどのように人材を育てていくのか、大きな役割を担っている企業と大学が互いに意見を言い合える場が必要です。さらに行政関係者や学生など多様な関係者を巻き込んでいくことも重要です。専門人材には、こうした場をマネジメントすることが求められます。企業から学生へのフィードバック、カリキュラムへのフィードバック、中間面談の実施など、企業と密に情報交換を行うために、例えば、以下のようなイベントを企画することもいいでしょう。

開催プログラム例

イベント：「企業にメリットのあるインターンシップとは？」

- 趣旨説明
- 話題提供プレゼンテーション：「企業にとってもメリットがあるインターンシップとは？」
～全国の協働型インターンシップの事例・制作・トレンドから大学企業地域が協働できる戦略を考える～
- グループワーク：会社にメリットのある協働型インターンシッププログラムを作ってみよう！
(個人ワーク (15分) / グループで共有・ブラッシュアップ (50分) / 全体で共有 (25分))
- 振り返りとアンケート記入

※1グループ4～5名程度で、グループ内にインターン受入企業経営者や担当者が1～2名いることを想定しています。

POINT 専門人材のための ToDo リスト

- インターンプログラムの設計立案
- 実施企業の開拓・選定と各種調整
- 学生向けのプログラム広報活動とマッチング

インターンシップの開発期には、インターンシッププログラムの設計能力が要求されます。具体的な要素は以下の3つです。

- ① 企業課題解決のフレームを理解すること
- ② インターンシップを通じた効果的な学習の仕組みを理解すること
- ③ それらを適宜組み合わせられること

また、プログラム参加学生を募り、必要があれば適切なマッチングを行う能力も求められます。

TO DO やること：プロジェクト全体

- プログラム全体の設計
- 企業メリットの設計
- 学習システムの設計

プログラムの設計立案

インターンシップの開発期には、実施目的の明確化とそれに合わせたプログラムを設計することが必要になります。

1 プログラム全体の設計

- 実施目的に合わせたプログラムのフレーム（期間、内容、研修項目、モニタリング、評価等）を設計する。
- インターンシップ受入環境（受入担当者、受入条件、コミュニケーションの方法など）を設計する。

2 企業メリットの設計

- 実施目的に合わせて企業側のメリットを設計し、受入に対する企業側の取り組みの強化を図る。
- そのためには、企業の課題解決に関するフレームワークを理解することが必要。

3 学習システムの設計

- 実施目的に合わせて得られるべき教育効果を理解し、それが得られるような学習システムを設計する。
- そのためには、大学のカリキュラムや様々なインターンシップの効用、効果的な学習のための仕組みを理解し、必要に応じて組み立てることが必要。

TO DO やること：対企業

- 実施企業を開拓し、選定する
- 実施目的と成果目標を確認し、設定する
- 大学としての目的とともに学生の成長目標を共有する

テンプレート1

大学の先生が話す言葉は難しいから、専門人材に分かりやすく言い換えてもらえると助かるよ。



- 協働して人材育成を行えるか、学生にとって学びの場となっているかなどの観点から、受入企業を開拓し、選定します。
- 特に地域においては、地元の人材育成に協力するという理由からインターンシップを受入れる企業も多いですが、「受入れをお願い」するだけでなく、受入企業が「メリット」や「目的」を持って受入れることで、インターンシップの教育的効果が高まります。（以下参照）
- さらにメリットを提示することによって、持続的なプログラムの実施が可能になります。
- また、企業側の負担を減らすためのポイントを押さえておく事も重要です。（以下参照）
- インターンシップ実施前には各企業の受け入れ担当者と個別に受入の目的や、学生自身の成長目標を共有する必要があります。

企業にとってのインターンシップ受入れメリット3パターン

新規プロジェクトへの
チャレンジ

新しいプロジェクトに取り組むには、意欲の高い人材が必要。自分自身の成長にコミットした若者が取り組むことで予想以上の結果につながることもままあります。

若手社員の
マネジメント能力向上

インターン生は何も知らない学生。彼らと仕事をすることで、若手社員が仕事の任せ方や進捗管理の方法を実体験として身につけることができます。

企業の魅力・現状の
可視化

学生目線で自社の商品、サービス、仕組みのよい点・改善点をチェックできます。また、学生ならではの視点に立った広報の切り口を知ることができます。

企業負担を減らす3つの視点

大学としての
目的・目標の共有

大学としての目的や学生自身の成長目標を共有することで、企業側は学生にどのような活動をさせるべきか考える余地が生まれます。大学側の事前準備が重要になります。

年間を通した
スケジュールの共有

インターンシップの実施期間だけではなく、受入可否の判断、学生の事前事後学習のスケジュールなど、カリキュラムの全体感を見せることで余裕を持ってインターンシップのカリキュラムを実施することができます。

事前事後の
打ち合わせの徹底

書類上のやり取りだけでなく、直接企業の受け入れ担当者の方と日常的にコミュニケーションを図り、インターンシップに限らない信頼関係を構築しておくことが肝要。また企業数が多い場合は書類をフォーマット化することも必要。

TO DO やること：对学生

- インターン生募集の広報活動 **テンプレート2**
- 学生の選考とマッチング
- 学生の動機づけ **テンプレート3** **テンプレート4**



学生への広報 **テンプレート2**

- より多くの学生が「面白い!」「やってみよう!」と思えるよう、企業やインターンシップの魅力を分かりやすく伝える必要があります。マッチングを行う人材自身が企業に魅力を感じていることが重要です。
- 特にインターンシップの各企業の募集要項は、会社名や業種だけでなく、学生がその企業に行ったらどんな経験ができるのか。どのような能力が伸ばせるのかを分かりやすく示しましょう。

※参考 URL: 全国のインターンシップ検索ポータルサイト「プロジェクトインデックス」: <http://www.project-index.jp/>

選考とマッチング

選考のポイント

- 受入企業担当者の面接の有無にかかわらず、エントリーシート等で基本的なスキル（文書作成能力、技術のスキル）や参加動機の判断をします。

受入企業担当者との面接を行う場合	担当者との面接を行わない場合
<ul style="list-style-type: none"> ● インターン先での担ってほしい業務の中身と志望動機に一定の一致があるか判断する。 ● 選考面接を行う場合は面接の場を学生の「やる気がさらに高まる」機会にする 	<ul style="list-style-type: none"> ● 選考面接を行わず、インターンシップの受け入れを判断する場合は、本人の志向を大学側がよく判断する。 ● 複数人の学生がチームを組んでインターンシップを行う場合は、チームのバランスを取りながらマッチングするとともに強めるような機会設計が必要。

専門人材の具体例

南田修司氏
NPO 法人 G-net 副代表理事

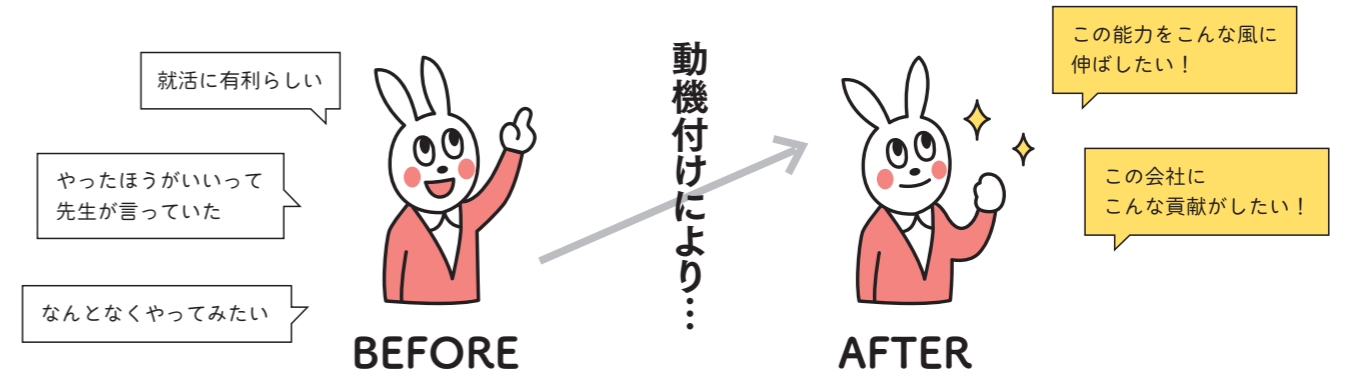


「企業にとっても価値のあるインターンシッププログラムをつくるには？」

最初に企業の方と話す時には、インターンシップに限らず、企業が何に困っているのか徹底的に話を聞いて、企業の課題やニーズから企業への提供価値を考えていきました。その上で、教育的な効果を高めるために事前事後研修など含めたカリキュラムに落とし込んでいくことや、企業への価値と教育効果のバランスをとることがコーディネーターの重要な役割だと思えます。

学生の動機づけと目標設定 **テンプレート3** **テンプレート4**

学生は最初「成長したい!」「色々な人と触れ合いたい」という曖昧な目標でインターンを志望することが多いが、インターンを通じてどんな事を達成したいのか、より深く目標設定をさせることが必要です。



学生の動機付けに有効な4つのコンテンツ

イベント系	エントリー準備物系
<ul style="list-style-type: none"> ● インターンシップフェア 学生と企業が一堂に集まる合同説明会。受入企業の社長と直接話すことにより、自分が働いているイメージや参加動機をより明確にする。 ● 個別相談会 学生一人一人とじっくり話すことで本人の問題意識や目的意識を引き出し、明確化していくことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● エントリーシート 自分の参加動機を文章にすることで相手に分かりやすく伝えるとともに、自分自身の目標の明確化につながる。 ● 事前課題 必要に応じて事前課題を設定することで事前に企業への理解を深めインターンシップ中の学びをより深めることができる。

社会人基礎力などの評価指標を活用した教育効果の評価を実施する場合は、このタイミングで目標設定・共有を実施 ⇒ 詳細は 17 ページを参照

TO DO やること：対大学

- 大学のカリキュラム上でのインターンの位置づけを確認し、実施目的と教育目標を共有する **テンプレート3**



インターンシップの実施に当たっては、カリキュラムの単位化（事前事後学習、実習、報告等）の有無も含めて目的に沿って実施することが重要です。それとともに、大学の全体のカリキュラムにおける位置づけを明確にし、カリキュラムのブラッシュアップを行っていくことが求められます。質の高い教育カリキュラムを実施していくことで、教職員自身や大学全体における考えの変化を促すことも重要です。

POINT

- 企業の実施環境の整備
- 実施状況の把握、企業・学生に対する適切なサポート
- 効果的な事前・事後・修了研修

インターンシップの教育効果を高めるためには、現場での実習だけでなく、学生に対して事前・事後の研修が効果的に行われていることが必要です。学生だけでなく、企業に対する事前準備も重要です。

TO DO やること：プロジェクト全体

- リスクマネジメント（法律、保険関係）の基礎知識を身につけておく
- 学生の成長ステップを企業と共有する
- インターンシップ期間中の状況把握と適切なフォローを行う

法律に関する基礎知識を理解しておく

インターンシップを実施するにあたっては大学内外に関わらず、インターン生がどのような立ち位置なのか互いに共有しておく必要があります。

保険の整備

インターン中の事故やけがなどに備えて、保険に加入するなどしてリスクに対する備えをしておくことが必要です。大学が実習やボランティアの際に提供している保険や、民間のインターンシップを対象とした保険もあります。

学生の成長ステップを企業と共有する

インターンシップの実施にあたっては、学生の成長ステップを描くとともに、企業とも共有して、各プロジェクトに落とし込んでいくことが重要です。

インターン期間中の主な成長ステップは

経済産業省発行「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイドー活用篇ー」13ページ参照

TO DO やること：対企業

- オリエンテーションの実施（担当者の決定、社内理解の促進、インターン生と社内のコミュニケーション方法の確認、リスク管理、備品の説明、契約書類の取り交わし）
- 受入環境の整備
- 受入担当者支援（期間中の振り返り等）



オリエンテーションで確認すべきポイント

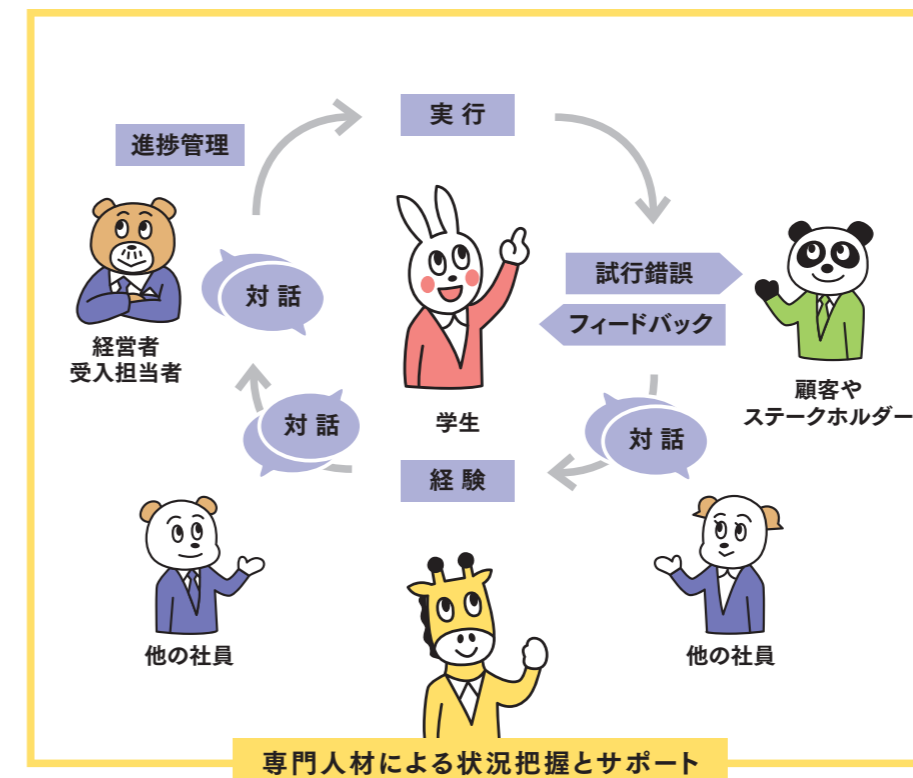
- インターンの導入が社長の独断でなく社員にも共有されているか
- スーパーバイザー（受入れ企業担当者）は決まっているか
- インターン生とのコミュニケーション方法は決まっているか（報告連絡相談の頻度、日報の有無、会議の実施）
- インターン生へ期待する役割・権限・達成してほしいゴール・業務内容やスケジュール・期限（納期）・社内のリソース・評価方法は決まっているか

インターンをはじめるとあって、学生と企業の間で、インターン期間中に取り組む内容について一枚の共有シートを作成し、目標やステップ、スケジュールについてお互い確認しておくといいでしょう。

※受入企業側で準備すべき詳細の項目については、「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド（平成24年経済産業省発行）」を参照
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

受入環境の整備と企業担当者の支援

インターン開始前に、受入企業担当者だけでなく、社長やほかの社員も含めたインターンシップ受入の周知徹底を行います。これは業務設計の段階でより多くの社員や顧客と関わる機会をつくり、多くのフィードバックと学びを得るためです。必要があれば説明ツールなども用意し、専門人材と企業担当者が連携しながら社内の理解を深めます。



企業・学生の双方にとって効果の高いインターンシップにするためには、以下の4つのポイントを押さえることが重要であり、専門人材は期間中もそれを随時サポートし、必要があれば軌道修正を行います。

企業の目標達成への意識の強化

関係者からの適切なフィードバック

業務の進捗管理

社内での対話・議論の場づくり

TO DO やること：対学生

- インターンシップ参加前の動機づけ
- 学びを深めるための事前研修と事後研修 **テンプレート4**
- 実施中の状況確認（日報、面談等）



インターンシップは実習中はもちろんのこと、実習前にどれだけ学生を動機づけし、受入企業でのインターンシップに参加することに目的意識を持って臨めるかが最も重要です。マッチングの際に、第一希望が通らなかった学生に対しても、学生自身の目的意識のすりあわせや確認、個別面談やキャリアシートなどを通して学生自身の考えを深めていきます。

学びを深めるための事前事後研修の実施 **テンプレート4**

事前研修では、動機付け、目標設定、基本スキルの習得等が行われる必要があります。事後研修では、成果確認、体験の言語化と意味づけ、評価などを行います。具体的なプログラム例は以下の通りです。

事前研修	事後研修
<p>1. 動機付け</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大学としてのインターンシップの実施目的と意味を理解する ● インターンシップ参加の自分にとっての意味を確認する ● インターンシップに参加することによって何をしたいのか、どんな成長をしたいのか理解する ● キャリアガイダンス型では職業観に関するプログラムを実施する <p>2. 目標設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 最終的な成果目標の確認 ● 直近の成果目標の設定と行動計画の策定 <p>3. 実践スキル</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社会人マナーその他ノウハウ ● 論理思考・調査手法 ● プレゼンテーション技法 ● 専門的な職種の場合は必須となる専門知識 <p>4. エントリー・マッチングの準備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● エントリーに必要な書類（履歴書、エントリーシート等）の作成 ● 受け入れ企業の事前調査の実施 ● 企業の仕組みを理解し、自らの専門分野や興味関心とどのような繋がりがあるのか理解する ● 企業から与えられる事前課題への取り組み 	<p>1. 成果確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 当初設定した事業目標や成長目標に到達したかを確認する <p>2. 言語化と意味づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日報等を用いて現場での体験を振り返り、自らの意識と行動の変化を確認する。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 業務・社会体験への直接的な関わりの変化 (2) 体験を通じたコミュニケーションの変化 (3) 体験を通じた更なる意味体験・価値観形成への意識 ● インターンシップ期間中の様々な体験が自分の人生やキャリアパスにとって、企業にとって、地域や社会にとってどのような意味を持つかを振り返る ● 学生の振り返りと、学生から見た受け入れ企業、社員へのフィードバックの機会（会社の新たな魅力や課題、組織への指摘、社内の変化、社員の行動の可視化等） <p>3. 評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 実施前後の変化の自己評価・他者評価による再認識 <p>4. 修了後の行動計画の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大学での学びや、それ以降につながる目標設定と行動計画の作成

実施中のインターン状況確認

専門人材は、期間中もインターンシップの実施状況を把握する必要があります。インターンシップのプログラムがスムーズに進んでいるか、学生と企業担当者のコミュニケーションはとれているか、学生が目標を見失っていないかなど常に気を配ることが必要です。期間中の状況把握には主に以下のような方法があります。

● 日報

毎日業務終了後に学生が業務内容や気づきを記入します。日報には主に以下のような効果があります。

- ① 学生自身その日の学びや気づきを振り返ることができる。
- ② 企業担当者が学生の状況を把握するとともにフィードバックを行う。
- ③ 蓄積していくことによって後日振り返る際の指標になる。

● 面談

実施目的に応じて、期間中 1~2 回程度は学生の様子や企業担当者との進捗確認のため直接訪問し、振り返りと今後の計画を共有します。

● 合同中間研修

各企業に行っている学生たちが集まり、それぞれの学びを落とし込み、目標を再設定する場を設けます。さらに受入企業担当者も呼んで、今後の行動計画と目標を再共有できるとより効果が高いです。 **テンプレート5**

専門人材の具体例

古賀正博氏

九州インターンシップ推進協議会 理事・事務局長



「何に気を付けて学生と対話をしていますか？」

教えるのではなく、学生自身が気づけるような場をつくるよう気を付けています。大学に対しても、こちらが目指すものをきちんと伝えて少しずつ理解が深まっていると感じます。

TO DO やること：対大学

- 実施状況の学内での共有



専門人材だけでなく、インターンシップ期間中も定期的なミーティングを開催するなど大学内の運営組織全体で、インターンシッププログラムの実施状況を共有し、対応することが重要です。

また、何かトラブルがあった際の窓口や学内の情報共有経路、対応策の意思決定方法等も、あらかじめ学内と専門人材、企業で共有しておきましょう。

評価 **評価期：目標設定・評価・振り返りを通して教育効果を高める**

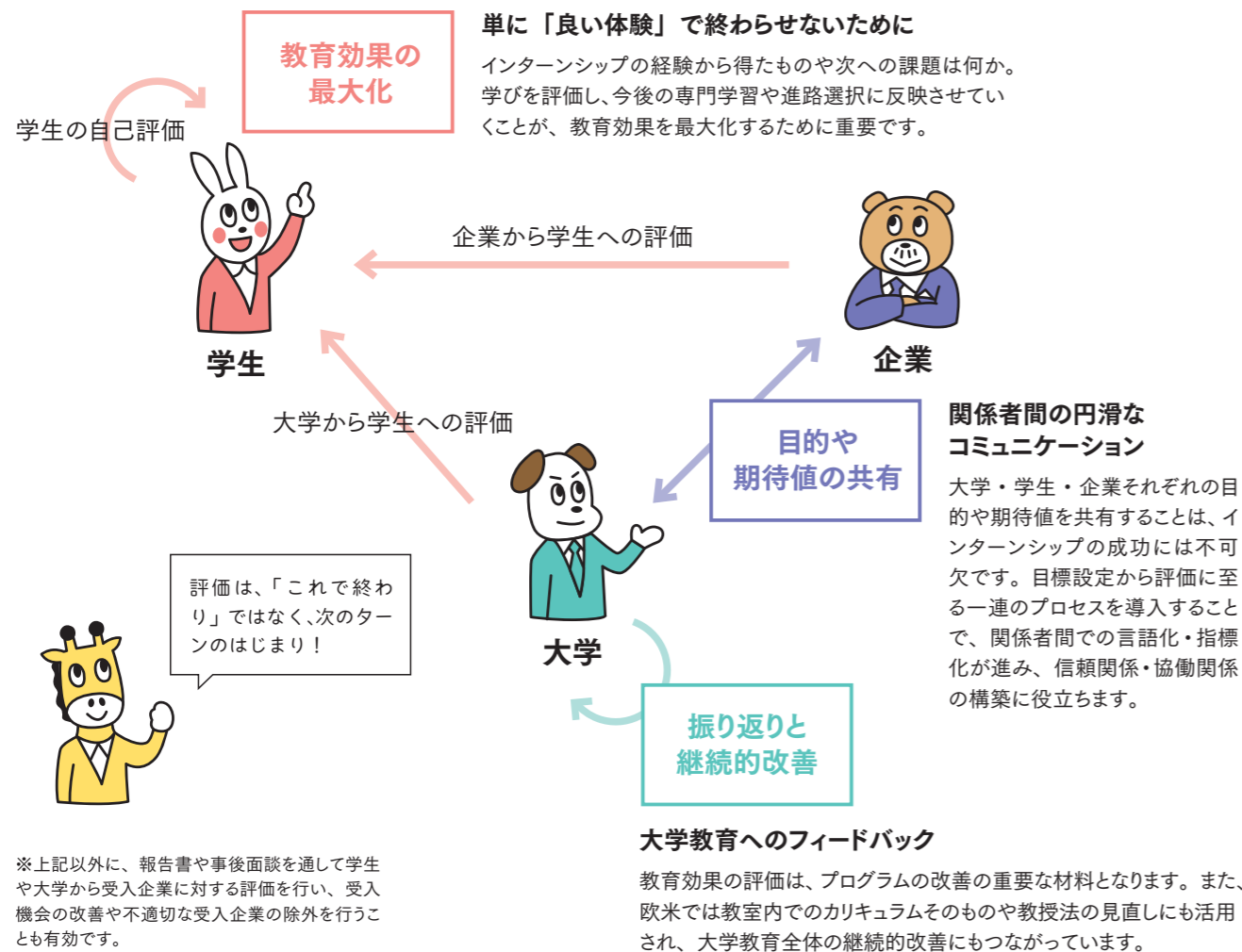
POINT

- 企業、学生、大学の関係者間での評価・振り返りの実施は、学生にとっての教育効果を高め、目的や成果を関係者間で共有するためには重要
- 評価の結果は、インターンシップ・プログラムに加え、大学教育全体の改善の材料となりうる

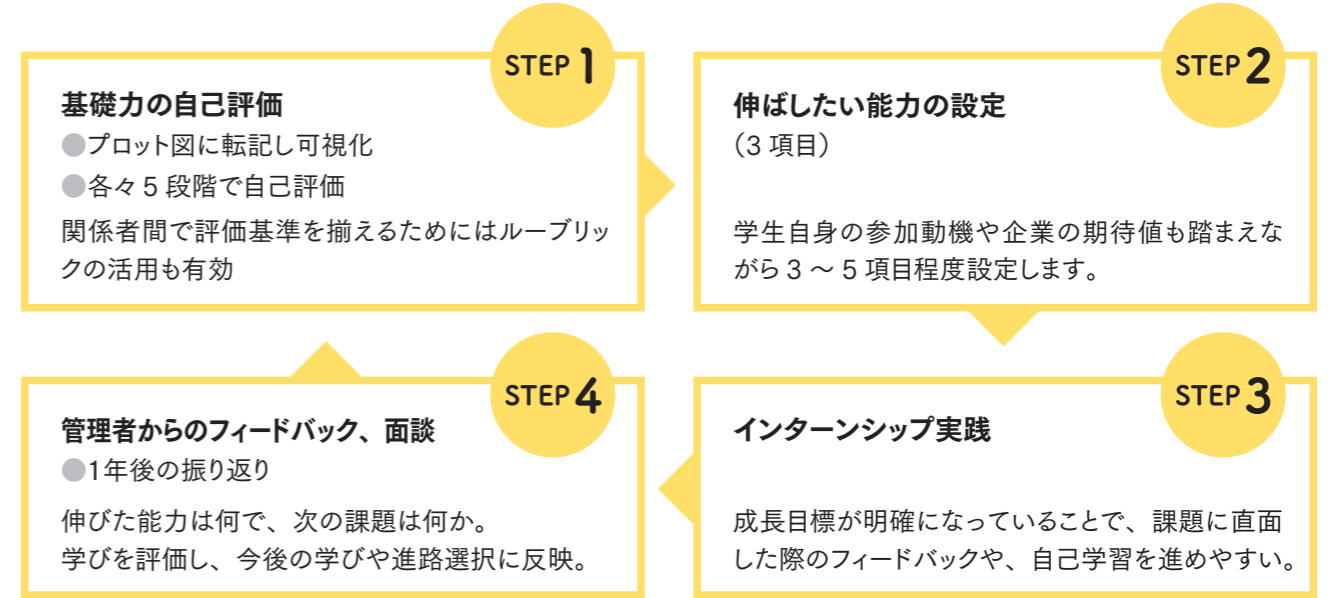
TO DO やること：プロジェクト全体

- 修了研修や報告会を活用した参加主体それぞれの意味づけと評価
- プログラム全体の評価

教育効果の評価に取り組む3つの意義



社会人基礎力等の指標に基づく評価を導入し、その上で目標設定、実践、評価、振り返りを行うことで、プログラムに参加した学生にとっての教育効果を具体的に測定し、学生自身が自らの能力や適性、今後の課題について理解を深めることができます。



※「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、経済産業省が2006年から提唱しています。詳細は経済産業省ホームページをご覧ください。
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>

欧米では専攻内容に関連する評価指標の導入も
欧米の大学では、学習内容と業務内容の関連性が強い場合、社会人基礎力のような汎用的な能力に加え、学部や専攻ごとに求められるコンピテンシーやスキルについても評価指標に加えています。これにより、インターンシップの経験と専門教育の結びつきをより強化することが可能になります。
「学んだ理論がどう実行されているのかを現場で目の当たりにし、自ら経験するため、教科書の内容や理論への理解が深まる」(海外大学ヒアリングより)

社内報告会の実施も有効
インターンシップに直接関わりがなかった社員なども含め社内で報告を行うことで、自社がインターンシップに取り組む意義や内容に関する理解を深めることができます。また、企業に対する印象の変化を聞くなど、企業に対するフィードバックの機会としても役立つことができます。

COLUMN 更なる質の向上に向けた業界全体での取り組み
欧米諸国では、大学教育としての質保証のために一定の認証基準が定められており、既存プログラムおよび新規プログラム双方の質の向上が図られています。例えば英国では、高等教育質保証機構(QAA)が定める一般的な質保証基準と、大学の専門人材のネットワーク団体によるより詳細かつ具体的な質保証基準が存在し、プログラム開発・改善の指針となっています。日本でも、今後の普及局面においてこうした取り組みを進めていくことも重要です。