

文部科学省大学間連携共同教育推進事業

「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」

最終成果報告書

はじめに

本書は、平成 24 年度「大学間連携共同教育推進事業」に採択された、京都産業大学を代表校とする、新潟大学・成城大学・福岡工業大学の 4 大学による事業「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」に関して、これまで 5 年間取り組んできた報告書です。


昨今、グローバル化や情報化の進展などの社会の急激な変化により、経済状況の厳しさの拡大、地域格差の広がりなど、様々な課題が深刻化しております。それらに対して、おそらくどの大学も、あるいは企業も、今後どういう人材を育成すべきかという、人材像に対して思考を巡らされており、またそれに至るプロセスとしての教育の在り方についても、苦慮されているのではないのでしょうか。人材育成には、さまざまな試行錯誤が必要です。大学側も学生の主体的な学びを促進するため、アクティブラーニング等、さまざまな試みを行っております。また、企業においても、人材育成に関して、大学との連携を相談いただくこともございます。不透明な時代であるがゆえに、どういう人材を育成すれば学生本人にとって、企業にとって、延いては日本にとって良いのか、という視点を必要としております。

我々 4 大学は、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」において、各地域のリーダー校として先進的に取り組んできた実績があり、また、「大学間連携共同教育推進事業」の公募が発表される以前より、研究会・フォーラム・出前講義等の連携をしてきました。今回、4 大学が連携を強固にすることで、これまで個々に取り組んできた教育手法や成果の共有・蓄積の相乗効果によって、質の高い産学協働教育プログラムの開発・実践、主体的な学修の確立と中核的・中堅職業人の育成を目指して取り組んで参りました。事業を展開していく中、何度もトライアンドエラーを繰り返すことで、全国の大学・産業界でも活用いただける、普遍性の高い成果が生まれました。これらは、一大学では成し得ることができなかった質の高い成果であり、皆様にも共有し、活用いただきたく存じます。

最後になりますが、本事業に携わっていただいた関係者の皆様と、多方面にわたりご支援をいただいた方々に、感謝申し上げますとともに、本書をご高覧いただいた皆様には、ご意見・ご感想など賜れば幸いです。

京都産業大学 学長 大城 光正
新潟大学 学長 高橋 姿
成城大学 学長 戸部 順一
福岡工業大学 学長 下村 輝夫

I. 事業概要・連携取組	5
* 事業概要	6
* 事業の趣旨・目的／事業の達成目標	7
* 連携取組の背景	10
* 連携取組の内容	12
* 事業計画（5ヵ年計画）	14
* 連携取組の評価体制	15
II. 連携取組による成果	17
* 事業成果物	19
● 「社会体験型プログラム」と「大学教育」を融合した共同開発プログラム（15コマver.）の構築	21
・産学協働教育プログラム・ハンドブック	
・教職員交流・学生交流を活用した主体的学修を促す4大学共同開発プログラム及び学生交流プログラム最終報告書	
● 教育的効果の高い「長期インターンシップ・プログラム」	28
・長期インターンシップ・プログラム	
・長期インターンシップ・ハンドブック	
● 産学協働教育の学修支援教材の開発・活用	30
・学修支援教材一式（進行表・スライド・ワークシート等）	
● 専門人材の育成による運営体制整備	32
・大学人のための専門人材育成研修プログラム	
● 質保証システムの構築状況	37
● 教育効果評価の指標および評価方法の策定	38
・産学協働教育で目指す学修成果（アウトカム）	
・学修成果（アウトカム）を用いたルーブリック評価	
・学修実態調査票及び学修実態調報告書	
● プログラム評価の指標および評価方法	46
・相互フィードバック・システム	
● プログラムの質保証・向上のための基準策定	50
・インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組み	
● 海外の産学協働教育機関・大学との連携・交流	51
* 各大学における教育改革・改善の状況	54



Ⅲ. 成果の波及状況	57
Ⅳ. 各種会議体	67
Ⅴ. ステークホルダーからのコメント	71
Ⅵ. 外部評価・推進委員からのコメント	75
Ⅶ. 資料	79





I. 事業概要・連携取組

* 事業概要

主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成

本取組の目的は、「産学協働教育」を始点として学生の主体的な学修を促すことであり、その結果として、「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」を育成・輩出することにある。

今日の多様化した学生を主体的な学修へとつなげるためには、「なぜこの勉強をする必要があるのか?」「今の学修が将来、社会でどのように役立つのか、つながっていくのか?」という大学教育と社会との関連を明示し、大学教育で獲得する知識の有用性を実感させることが求められる。

本事業では文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」において、産学協働教育に先進的に取り組み、地域産業界等（ステークホルダー）と協働した社会体験（実践）型のプログラムを積極的に実践してきた、京都産業大学、新潟大学、成城大学、福岡工業大学の4大学が連携し、単独では実現できない教育プログラムの進化や多様化を果たすことを目指す。

「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」の定義

エリート的グローバルリーダーとしての役割を主に担うのではなく、日本の社会及び企業・組織において中核的・中堅的な役割を主に担い、堅実に支えていくグローバルな視点を持って活躍する人材。

* 事業の趣旨・目的

現在、日本企業の国際競争力の弱体化が問題となっているが、日本には高度な技術力と競争力を有している企業がまだ多数存在する。

それらの多くは、地域に根ざして活動している中堅・中小企業だが、競争力の源泉である人材の確保・定着・育成に課題を抱えている。本事業の目的は、中堅・中小企業と大学が協働しながら、自ら果敢に課題の解決に取り組むことで、高いレベルの人材の確保・定着・育成を図り、その結果として、一層優秀な人材が集まり育成されるという好循環を形成していくことを目指すことである。

具体的な目標として、以下の3点を設定し、これらの達成を通じて、大多数を占める「普通の学生」を「社会的・職業的に自立」させ、地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人を育成、輩出する。

* 事業の達成目標

1 学生の主体的な学修の確立

産学協働教育の実践を通じ、大学での学修の質的（学修の深さ）・量的（学修時間）両面において、学生の主体性を確立し、かつ、それらを実証的に明らかにすることを旨とする。

地域社会の発展を担う 中核的・中堅職業人

2 産学協働教育プログラムの基準策定

諸外国が取り組むコーオペ教育（Cooperative Education：産学協働教育）を参考に、我が国に適応する産学協働教育の質保証・向上のための一定の枠組み（基準）を策定する。

産学協働教育の推進・拡大

3

産学協働教育のプラットフォームとなる大学、企業等のネットワーク組織を設立し、先進的な取り組み等を広く社会に対して発信することを通じて、産学協働による人材育成に向けた取組を社会的意義の高いムーブメントを目指して継続的に推進・拡大する。

● 達成目標の詳細

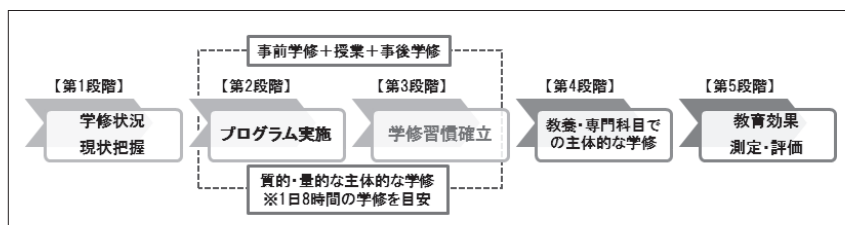
①各大学における学生の主体的な学修の確立 → 詳細 P.45 参照

本取組の達成目標は、産学協働教育の実践を通じ、大学での学修の質的（学修の深さ）・量的（学修時間）両面において、学生が主体的に取り組むことであり、それらを実証的に明らかにすることである。

その目標を達成するために、次のステップを経る。

【第1段階】4大学において現在の学修状況を把握、【第2段階】共同開発されたプログラムにおける学修の深化（質的）・学修時間の増加（量的）を実現、【第3段階】質的・量的の両面における学修習慣の確立、【第4段階】一般教育・専門科目において主体的な学修を確立、【第5段階】4大学で共同開発される「教育効果評価システム」により、学修の質・量、及び教育効果の測定・相互評価を行う。上記プロセスによって、最終的に当該プログラムを受講した学生が主体的に学修に取り組んだという客観的な成果を明示する。質的な深化としては GPA の上昇、量的な向上としては当該学生の学修時間の 30%増加を目指す。これら目標値については、試行的に実践後、教育効果の測定結果等も参考に、より現実的な目標値へと修正を図る。

【主体的な学修の確立へのステップ】



②産学協働教育プログラムの基準策定 → 詳細 P.50 参照

現在、我が国における産学協働教育の代表的な取り組みはインターンシップである。すでに広く普及した反面、内容、目的等の多様化が進み、実質は単なる企業説明会や、安価な労働力としての活用等、学生を単に企業へ派遣するだけのケースも多く、大学教育との関連は依然として薄い。

諸外国で広く取り組まれている産学協働教育（コーオペ教育：Co-operative Education）は、学生を単に企業に派遣するのではない。その目的はあくまでも「教育」であり、大学が主導的役割を果たし実践しており、従って、教育としての質保証・向上を極めて重要視している。コーオペ教育に取り組んでいる国々の多くは、国レベル、州レベルでの認証・評価機能を担う団体・組織が設立されており、プログラムの質保証・向上を図っている。

本取組において、これら諸外国の事例を参考に、我が国に適応する産学協働教育の質保証・向上のための一定の枠組み（基準）を策定する。

③産学協働教育の推進・拡大 → 詳細 P.58 参照

4 大学はこれまで、経済産業省経済産業局、経済団体、企業等の協力を得ながら産学協働教育のプラットフォームとして「産学協働人材育成コンソーシアム」の全国的組織化の準備を進めてきた。本事業期間中に、コンソーシアムを正式に設立し、本取組において構築されたモデルプログラム、教育効果評価システム、プログラム基準等の成果をフォーラム、研究会等の開催を通じ、他大学、企業等へ広く水平展開を図り、コンソーシアムへの加盟大学・企業を拡大する。

コンソーシアムの設立により、先進的な取り組みを関係者が共有し、広く社会に対して情報発信を行うことを通じて、産学協働による人材育成に向けた取り組みを、社会的意義の高いムーブメントを目指して継続的に推進・拡大する。

(加盟大学・企業数の目標数値は下表の通り。)

コンソーシアム加盟大学・企業数（目標数値）

	大学	企業 団体
平成 25 年度 (2 年度)	10	10
平成 26 年度 (3 年度)	20	20
平成 27 年度 (4 年度)	30	30
平成 28 年度 (5 年度)	50	50
平成 30 年度 (終了 2 年後)	70	70

* 連携取組の背景

● 4 大学が連携した背景

① 大学間連携の戦略

【産学協働教育を始点とした学生の主体的な学修の確立】

本取組の目的は、「産学協働教育」を始点として学士課程教育の質的転換を図り、学生の主体的な学修を促すことであり、その結果として、「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」を育成・輩出することである。

文部科学省中央教育審議会大学分科会「審議のまとめ」（平成24年3月）では、大学教育の現状を「学士課程教育の質的転換は喫緊の、いわば『待ったなし』の課題である。今求められているのは、この質的転換を進める具体的な行動を直ちに始めることである」と指摘している。

このような現状の変革を促す 1 つの始点が「産学協働教育」にあると考える。今日の多様化した学生の主体的な学修への動機付けは、学問的知的好奇心だけでは限界がある。「なぜこの勉強をする必要があるのか?」「今の学修が将来、社会でどのように役立つのか、つながっていくのか?」という大学教育と社会との関連を明示することで、大学教育で獲得する知識の有用性を実感させ、学生を主体的な学修に向かわせることが可能になる。

【学生を動機付ける産学協働教育プログラムの構築】

上記の目的を達成するには、学生を主体的な学修へと動機付けるための大学教育と社会との関連が内包された産学が協働する教育プログラムの構築が求められる。

本取組で連携する 4 大学は、文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」において、各地域のリーダーとして先進的に取り組み、地域産業界等（ステークホルダー）と協働した社会体験（実践）型のプログラムを積極的に実践してきた実績がある。

今回 4 大学は、個々に開発の教育手法や成果の共有化と蓄積化の相乗効果によって、質の高い産学協働教育プログラムの構築を目指すに至った。地域差や規模等の違いを超越し、多くの大学に普遍に有効となるプログラムを構築するためには、異なる設置形態と所在地ゆえ、地域ニーズや学生気質も異なる 4 大学が連携することにより、単独では実現できない教育プログラムの進化や多様化を果たせる可能性を高めていくことが必要であった。

これまでの 4 大学間の連携においては、個々に開発してきた産学協働教育プログラムの相互理解と個々の大学におけるプログラムの発展が主眼であった。これに対し、本取組は、これまでの連携を基盤に、全国の大学に転用可能な普遍性の高い産学協働教育プログラムの確立のために、解決しなければならない課題に対しステークホルダーとも協働し、新たな仕組みの創造が主眼となっている。

②連携取組の趣旨・目的

【ステークホルダーと共有する課題】

現在、日本企業の国際競争力の弱体化が問題となっているが、日本には高度な技術力と競争力を有している企業が多数存在している。それらの多くは、地域に根ざす中堅・中小企業であり、その持続的な成長を担う鍵は、言うまでもなく「ヒト（人材）」である。

しかしながら、中堅・中小企業において人材は、「確保ができない」「定着しない」「育成できない」という課題がある。

一方、学生の卒業後の進路については、平成 10 年 4 月に卒業した学生のうち、就職できなかった、もしくは入社 3 年以内に離職する割合が大学・専門学校生で 52%と 2 人に 1 人が学校から職業に円滑に接続していない状況にある。

学生にとっての「就職できない」「早期離職」は企業側の「確保できない」「定着しない」と表裏一体の課題であり、さらに入社後、社員を「育成する」人的・時間的な余裕がないため、初期の職業キャリアを順調に形成させることができず、結果として競争力の源泉力である人材の確保・定着・育成が阻害されるサイクルに陥っている。

このような状況は、もはや大学、企業が個別に解決を

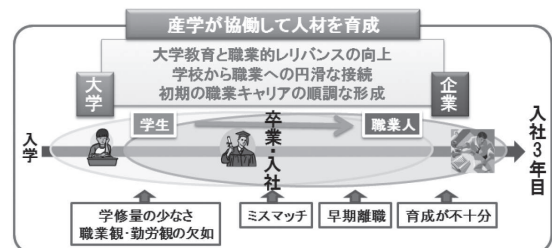
図るには限界があり、両者が協働することによって解決の糸口が見えてくる課題である。おおよそ 18 歳～25 歳の大学 4 年間 + 入社 3 年間の 7 年間は、大学と企業が協働し、学校から職業への接続を円滑にし、初期の職業キャリアを順調に形成させることで、「学生から職業人へ」と育成することが可能となる。

具体的には、例えば、企業が長期型インターンシップ等を大学と協働でプログラム開発し、学生を受け入れることで、人材育成のノウハウを得ることにもつながる。学生に対しても、中堅・中小企業の魅力を体感させることができ、有益な人材の獲得につながる可能性が広がる。また若手社員が受け入れ学生を指導することで、若手社員はリーダーシップ等が身につくと同時に、自らを振り返る機会ともなり、自分自身、自社へのプライドなどを再認識し、モチベーションアップ、早期離職の抑制にもつながるであろう。産学が協働することによって、学生と若手社員双方の育成につながり、大学・企業ともにメリットをもたらすことになる。

このように人材育成には多くの難題が存在するものの、中堅・中小企業が大学と協働しながら、自ら果敢に課題の解決に取り組むことで、高いレベルの人材の確保・定着・育成が図られ、その結果として、一層優秀な人材が集まり育成されるという好循環を形成していくことが可能となる。

【「幅広い職業人養成」を担う大学としての役割】

我が国における産学協働教育は、機能別分化として「世界的研究・教育拠点」に比重を置く旧帝大、難関私学と大手企業によるグローバルリーダーの育成、理系大学院レベルの高度人材育成といった取り組みが中心である。ユニバーサル化した今日、多様化した学生の最大の引き受け手は「幅広い職業人養成」に比重を置く大学であり、我が国において、この種の大学に在籍する学部学生に対する産学が協働した人材育成はほとんど進んでいない。しかし、このような学生こそ、卒業後、産業界や地域社会を担い、グローバル社会で活躍する中心的な人材である。4 大学は共通して、「幅広い職業人養成」という機能に比重を置き、「幅広い職業人」を「大多数を占める『普通の学生』を『社会的・職業的に自立』させ、地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」と捉えている。このような職業人を育成、輩出することは、当該地域のみならず、我が国の産業・経済を回復・発展させるために早急に取り組むべき喫緊の課題である。



* 連携取組の内容

本事業の目標を達成するため、以下の6つの連携取組を展開した。

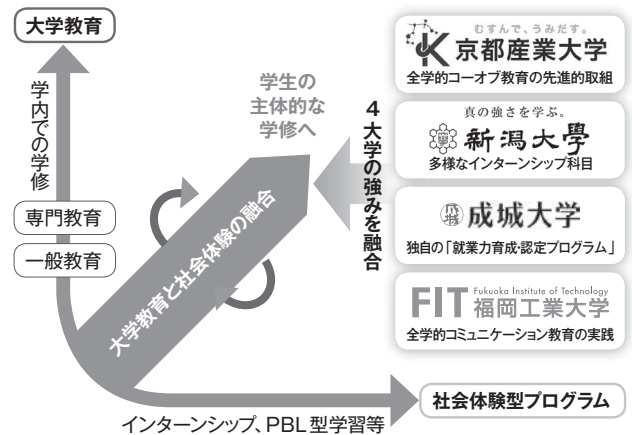
1 産学協働教育プログラムの共同開発

1. 「社会体験型プログラム」と「大学教育」を“融合”するプログラムの共同開発

4大学の実績・強みを“融合”させ、社会体験型プログラムと大学教育の関連をもたらし“融合”プログラムを開発した。新しいプログラムを新規で立ち上げるのではなく、各大学の既存の社会体験型プログラムを効果的に融合させることで学生の主体的な学修を促すことを目指した。

2. 長期型インターンシップ・プログラムの共同開発

大学と企業がパートナーシップを構築し、我が国の実情に適した教育効果の高い長期型インターンシップを開発しつつ、その水平展開を図った。また、開発する上で、4大学のステークホルダーと協働し、受入企業の課題、ニーズ等を考慮し、大学・企業双方にとってメリットをもたらすプログラムを目指した。



2 学生・教職員の交流

1. 学生交流

4大学学生による合宿型合同プログラムを実施し、また、共同開発によるプログラムを4大学の学生を介して実施することにより、相互の学生気質、地域性への理解を深め、より汎用的なプログラム開発につなげた。

具体的には、夏期集中講義で合同合宿授業を実施した。教員は4大学にて担当し、受講者は段階的に増加させた。

また、遠隔システムを活用することで、学生間の議論や交流を図った。

2. 教職員交流・研修

4大学の教員が相互に自大学以外の大学で授業を実施

より汎用的な授業内容・技法の獲得をめざし、その成果を既存プログラムの改善につなげた。

→他大学の学生を対象に授業を行うことにより、より汎用的な授業内容・技法の獲得につながり、その成果は共同プログラム開発・改善につなげることが可能となった。

教職協働を図るため職員も4大学にて相互交流・研修を実施

→産学協働教育プログラムの運営等について共有化をし、業務の効率化・合理化を図った。

3 産学協働教育の専門人材育成

我が国には、産学協働教育の運営、推進を専門とする人材は少なく、インターンシップ等が十分な教育効果を発揮できない一因となっている。産学協働教育の教育効果を十分に発揮し、地域の

ステークホルダーと協働した人材育成を実現し得る、専門人材の養成を目指した。研究会、研修会を実施し、そこで得た知見や経験を基に「専門人材育成プログラム」を構築した。

[専門人材養成のためのステップ]

第1段階

海外で構築されている専門人材の育成・研修プログラム、マニュアル等を参考にするとともに、相互研修等を実施した。

第2段階

実践的に育成すると同時に専門人材として求められる理論的・実践的能力・スキルを身につけるためのOJT・Off JTを組み込んだ育成モデルプログラムを構築した。

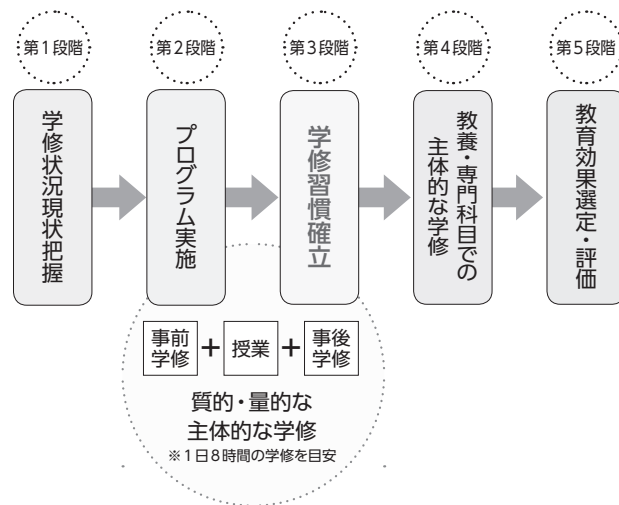
第3段階

育成の過程で得られる課題・知見等を参考に、モデルプログラムの改善を図り、完成度の高いプログラムを構築した。

4 教育効果評価システムの構築

産学協働教育の実践を通じて、学生の主体的学修が、質的（学修の深さ）・量的（学修時間）両面においてどのように変化するかについて、客観的に把握・評価しながら、効果を検証し

た。また、改善点を見出し、プログラム開発や改善へとつなげた。4大学が協働して評価ツールを開発・分析することで、汎用性の高い効果評価システムの構築に至った。



5 海外の産学協働教育機関・大学との連携・交流

産学協働教育に関する世界団体であるWACE（世界産学協働教育協会：World Association For Cooperative Education）には、各国の産学協働教育の推進、認証・評価機関（National Association）が参加している。我が国にはそのような機関が存在しておらず、国際標準と大きく乖離している要因ともなっている。

我が国の産学協働教育の代表機関としてWACE等にも参加し、

海外の機関、大学との連携・交流を推進した。

WACEをはじめとする、先進的に産学協働教育に取り組んでいる諸外国の大学等と連携・交流を推進することにより、国際標準型プログラム、教授法、枠組み（基準）、専門人材育成、教育効果等を積極的に取り入れ、我が国に適応した産学協働教育の質的向上に努めた。

6 「産学協働人材育成コンソーシアム」の組織化・拡大

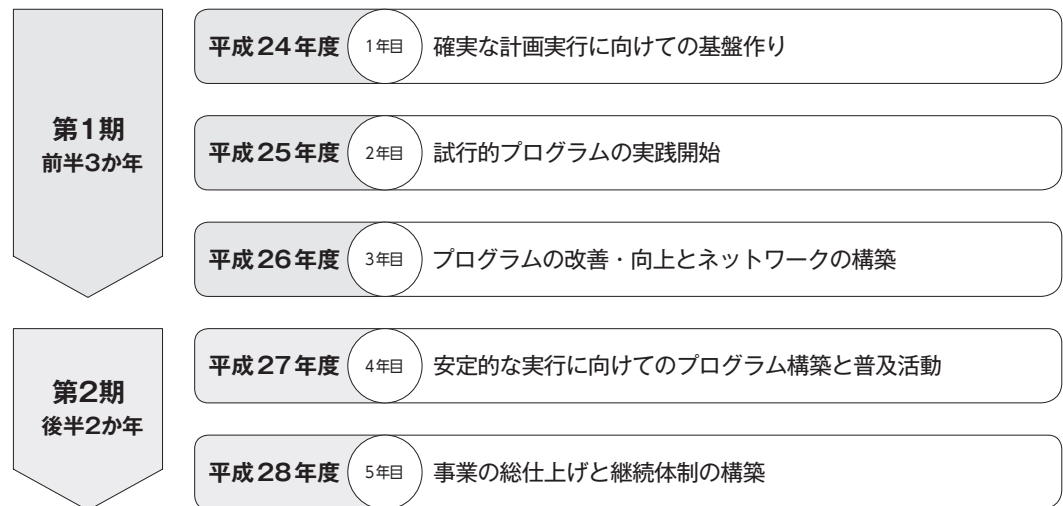
人材育成について企業と大学による産学連携や国による支援等は行われ、相応の成果も見られる。しかし、現在更に求められるのは、点と点の協働から、大学界と産業界が面と面の広がりを持つ持続的な協力関係を構築していくことである。産学相互の問題意識や課題等を共有し、産学の協働を強固かつ恒常的なものとするために、産学協働教育のプラットフォームとなる全国ネッ

トワーク組織を設立し、拡大を図った。このネットワークの構築により、先進的な取り組みを関係者が共有することが可能となり、広く社会に対して情報発信を行うことを通じて、産学協働による人材育成を社会的意義の高いムーブメントを目指して継続的に推進・拡大している。

* 事業計画 (5ヵ年計画)

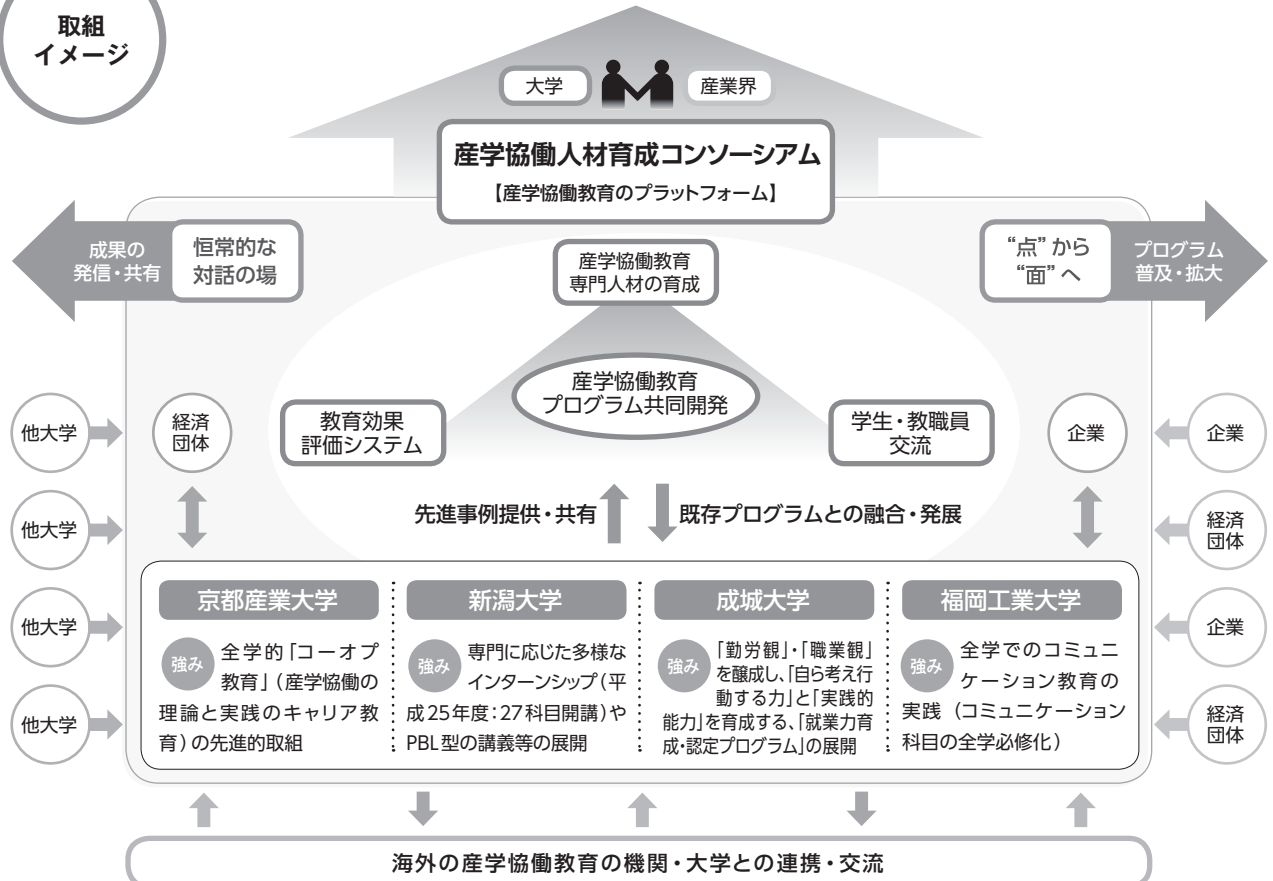
実施計画

本取組の実施計画は、【第1期：前半3か年（平成24～26年度）】を「産学協働教育プログラムの共同開発と実施」、【第2期：後半2か年（平成27～28年度）】を「プログラムの質向上と普及・普遍化」と2期に分け、確実な遂行を果たしていく。



取組 イメージ

主体的な学修の確立による中核的・中堅職業人の育成



* 連携取組の評価体制

本取組は、教育効果の測定システムの構築を内在化しているが、その内在化された仕組みも含めた全体のプログラムに対する評価、将来目標を踏まえた評価等に関しては、外部からの評価を受けた。本取組で確立を目指すプログラムが普遍性の高いものになるためには、継続的かつ多面的な視点からの外部評価が欠かせないものとなった。

【外部評価・推進委員】

<平成 28 年度外部評価・推進委員>

	氏名	所属 / 役職
委員長	松永 健二	元高知大学理事 副学長 名誉教授
委員	川島 啓二	九州大学基幹教育院 教授 次世代型大学教育開発センター長
委員	橋本 賢二	経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐
委員	深澤 晶久	実践女子大学 大学教育研究センター 特任教授
委員	宮川 敬子	特定非営利活動法人 産学連携教育日本フォーラム(WIL) 代表理事

<申請時の協力及び平成 24 年～ 27 年度にご担当いただいた委員>

	氏名	所属 / 役職
委員	梶川 文博	経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 総括補佐
委員	中島 大輔	経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐
委員	近田 高志	経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐
委員	諸麦 美紀	朝日新聞 大阪本社 生活文化グループ記者

※順不同





Ⅱ. 連携取組による成果

Ⅱ. 連携取組による成果

本事業の目的が、主体的学修習慣が確立された「中核的・中堅職業人」となり得る人材の輩出にあることは、既に述べてきた通りである。事業目的の達成を目指し、具体的な達成課題として、前述した6つの取り組みを掲げて事業を推進してきた。事業推進にあたっては、6つの取り組みを機能的に連結させ、中核的・中堅職業人育成につながる以下のPDCA サイクルが構築されるよう、各種プログラム等を展開してきた。

□ Plan：教育プログラムの開発・改善、運営体制の整備

⇒ 教職員・学生交流による教育プログラムの実践（取組②）を通じて普遍性の高い産学協働教育プログラムや長期インターンシップ・プログラムの「共同開発」（取組①）を行う。また、これら産学協働教育プログラムの開発・運営を担い得る人材が求められることから、その「専門人材育成」（取組③）のためのプログラムを開発する。

□ Do：Plan で開発した各種プログラムの実践

⇒ 開発した各種プログラムを実践する。プログラムの運営や実践に際し、産学協働（ステークホルダーからの協力や評価）により、プログラムの質的向上を図る。

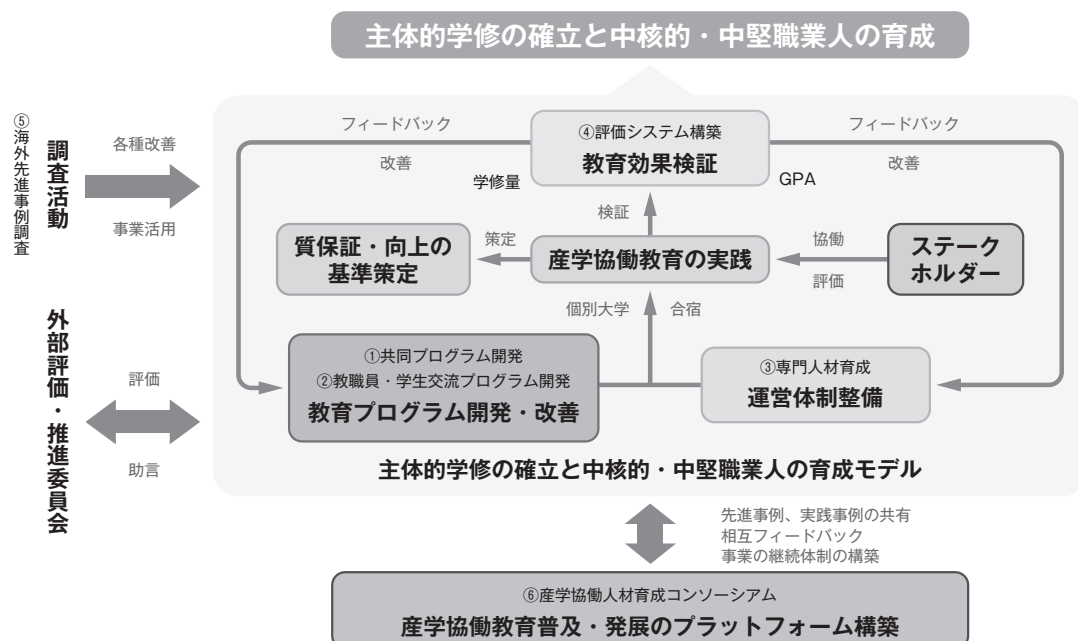
□ Check：教育効果検証

⇒ 各種プログラムの教育効果を検証する評価システムを構築（取組④）し、課題・問題を精査する。

□ Action：Plan で開発した各種プログラムの改善 *Check の結果を踏まえて

⇒ 教育効果の検証結果をふまえ、各種プログラムを改善していく。この際、海外等の先進事例も参考（取組⑤）に、プログラムの質を高めていく。

本取組を、産学協働人材育成コンソーシアム（取組⑥）を通じて、本取組の成果や課題を産学で共有し、産学協働による人材育成を推進する。以上が本事業全体のスキームである。



* 事業成果物

当初の計画通り、「産学協働教育プログラムの共同開発」「教育効果評価システムの構築」等の各側面で具体的な成果物が生まれ、開発⇒4大学での実施・検証⇒改善のPDCAサイクルを経て、より普遍性のある教育プログラム・質保証システム等が実現した。さらに、それらのプログラムについて、各大学内で展開を図り、産学協働教育プログラムの受講者数も増加した。

これまで5年間の活動による具体的な成果物は以下の通りである。

📖 産学協働教育プログラム及び運営体制の構築状況 → 詳細 P. 21-36

社会体験型プログラムと大学教育の関連を重視したプログラムを開発した。プログラムはステークホルダーとともに試行実施を重ね、その教育的効果について検証を行った。

また、それらのプログラムの運営体制を整えることを目的に、有識者を交えたプログラムの検討を踏まえて、産学協働教育を担う専門人材の育成研修（基礎編・実践編）を試行実施し、専門人材育成プログラム・教材の開発を進めた。基礎編は平成26年度に、実践編は平成27年度に、平成28年度は、基礎編・実践編を各1回ずつ実施した。それらの経験を踏まえて、平成28年度に育成プログラム・教材のパッケージ化を完成させた。

● 「社会体験型プログラム」と「大学教育」を融合した共同開発プログラム（15コマ ver.）の構築 → 詳細 P. 21-27

成果物① 産学協働教育プログラム・ハンドブック

成果物② 教職員交流・学生交流を活用した主体的学修を促す4大学共同開発プログラム

● 教育的効果の高い「長期型インターンシップ・プログラム」の構築 → 詳細 P. 28-29

成果物③ 長期インターンシップ・プログラム

成果物④ 長期インターンシップ・ハンドブック

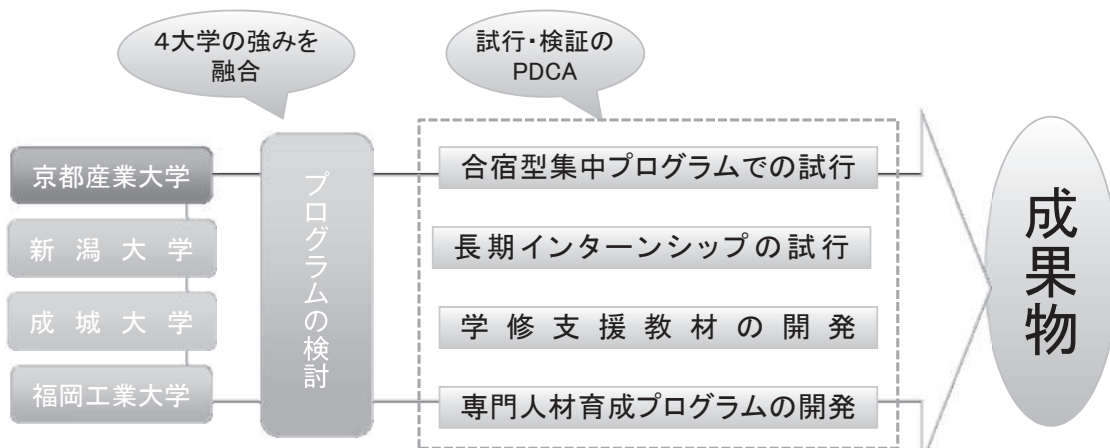
● 産学協働教育の学修支援教材の開発・活用 → 詳細 P. 30-31

成果物⑤ 学修支援教材一式（進行表・スライド・ワークシート等）

● 専門人材の育成による運営体制整備 → 詳細 P. 32-36

成果物⑥ 大学人のための専門人材育成研修プログラム

産学協働教育プログラム及び運営体制構築の流れ（イメージ）



Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物

🔗 質保証システムの構築状況 → 詳細 P. 37-50

質保証システムは、具体的には開発・策定した下記の要素により構成される。開発にあたっては、教育の質保証が重視される諸外国の産学協働教育事例の視察等から得た知見を反映させ、4大学での試行実施・改善を重ねている。

● 教育効果評価の指標および評価方法の策定 → 詳細 P. 38-45

成果物⑦▶ 産学協働教育で目指す学修成果（アウトカム）

成果物⑧▶ 学修成果（アウトカム）を用いたルーブリック評価

成果物⑨▶ 学修実態調査票及び学修実態調報告書

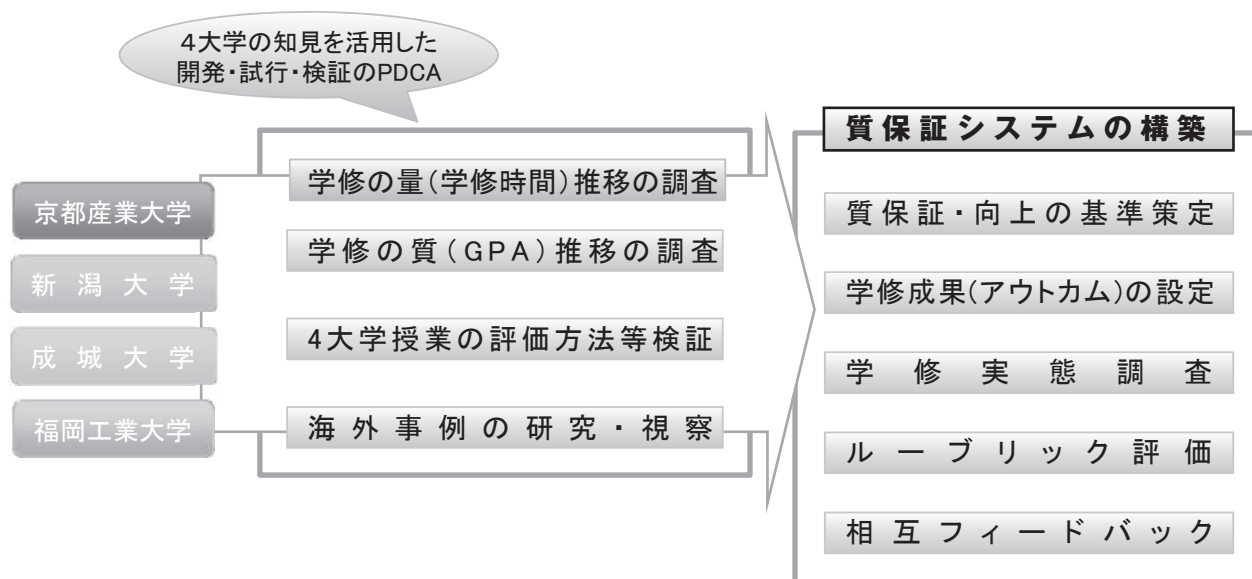
● プログラム評価の指標および評価方法 → 詳細 P. 46-49

成果物⑩▶ 相互フィードバック・システム

● プログラムの質保証・向上のための基準策定 → 詳細 P. 50

成果物⑪▶ インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組み

質保証システム構築の流れ（イメージ）



● 「社会体験型プログラム」と「大学教育」を融合した
共同開発プログラム(15コマ ver.)の構築

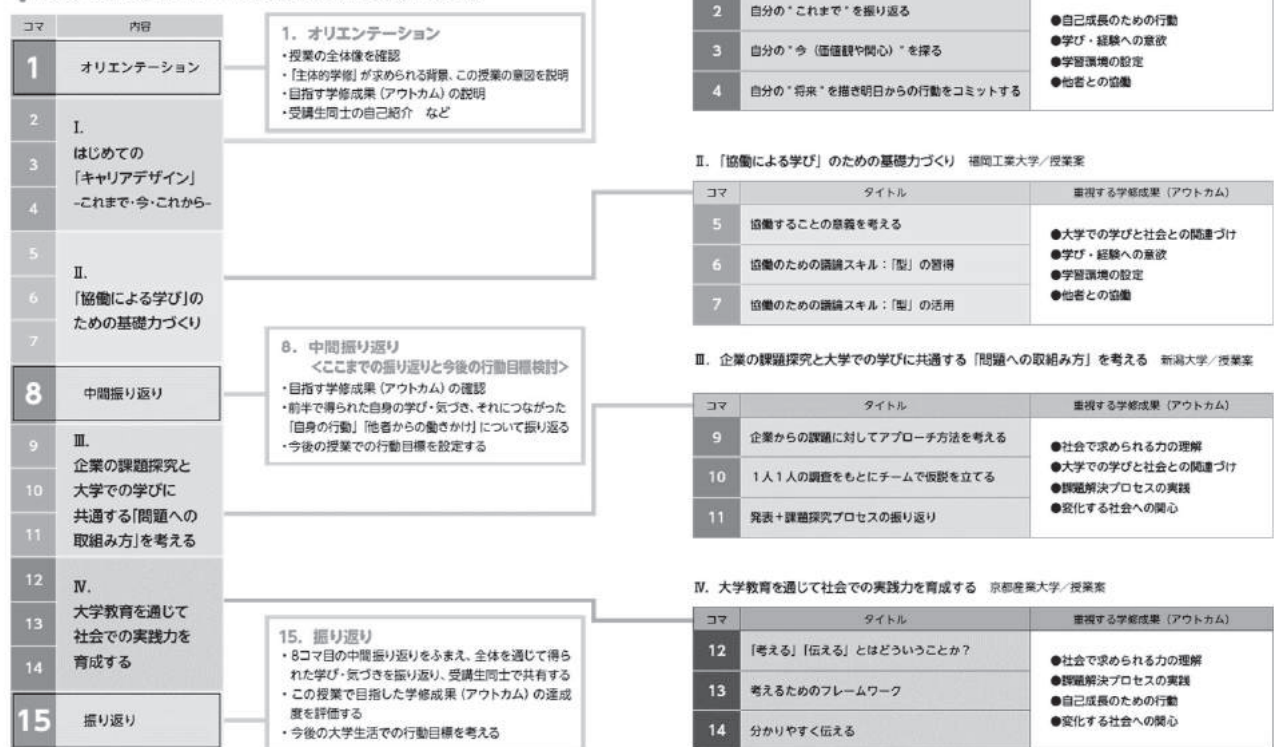
成果物① 産学協働教育プログラム・ハンドブック → P.80 資料参照

4大学がそれぞれの特徴・教育プログラムの強みを活かして開発し、ステークホルダーと共に実践と相互評価を重ねて練り上げたプログラムを15コマの授業案としてまとめた「産学協働教育プログラム・ハンドブック」を制作した(平成28年3月発行)。プログラムは、学生の主体的学修を促す8項目の学修成果(アウトカム)*達成を目指すものとして構成されている。

*学修成果(アウトカム):主体的学修の確立を構成する成果指標として策定した8項目。詳細→P.38~39

■ プログラムの全体構成

各大学のプログラムを15コマの授業案として実施する場合の構成例



各大学のプログラムを教育的効果の高い1つの15コマのプログラム(授業案)として新たに構成するにあたり、平成25年度から毎年開催した学生交流合宿プログラム(2泊3日)を活用した。学生交流合宿プログラムは、「大学で学ぶ意義」を全体テーマに、4大学の大学1年次生を対象として実施し、平成28年度は4大学114名の学生が参加した。この合宿を各大学プログラムのエッセンスを試行する場として活用したことにより、各プログラムの教育的効果や相互作用を検証することが可能となった(合宿プログラムの詳細はP23~26ページで報告する)。

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

■ 各大学でのプログラム展開（平成28年度実施）

前頁で紹介した産学協働教育プログラムの成果を基に、各大学では既存の科目へのノウハウ展開を行った。具体的には、各大学がさらに伸ばしたい項目を設定し、他大学のプログラムからもそのエッセンスを取り入れてプログラムの改善を図ることで、教育的効果の高い産学協働教育プログラムの展開を図った。

大学	科目名	対象学年	受講人数	導入ポイント	産学協働教育のアウトカムの観点								
					1	2	3	4	5	6	7	8	
京都産業大学	インターンシップ3	3	20名	自大学のプログラムの強み	○		○	○		○			
				他大学の強みから補うポイント		○			○			○	
				具体的に成果を取り入れた内容	2週間の就業体験と事前・事後学習から構成される本科目では、自分にとって困難な経験を通じて、学ぶことの重要性を理解し、そうした学びの機会を自ら見出し、取り組むことを習慣化する要素を、他大学の強みから新たに取り入れた。具体的には、事前授業での現状把握、目的・目標の設定と事後授業における、事前授業で設定した目的・目標からの振り返りに、より多くの時間を費やすようにした。								
新潟大学	社会とキャリア選択A	2・3	15名	自大学のプログラムの強み	○	○	○			○			
				他大学の強みから補うポイント				○			○	○	
				具体的に成果を取り入れた内容	企業から提示された課題をチームで探究する本講義では、学生に「学ぶ主体」「問題を探究する主体」は自分自身であるとより強く意識させるための要素を、他大学の強みから新たに取り入れる。具体的には、「自己成長のための行動」の観点から、受講生各自に授業での行動指針を定めさせるワークを導入し、「他者との協働」の観点から、実践後の議論・プレゼンスキルの振り返りとレクチャーを強化する。								
成城大学	海外短期研修（マレーシア・就業体験研修）	1-4	15名	自大学のプログラムの強み				○	○		○	○	
				他大学の強みから補うポイント	○	○	○			○			
				具体的に成果を取り入れた内容	業界企業分析論で改善した点をふまえて、プログラム構成を検討する。他大学からのコンテンツ集からは、以下を取り入れる予定である。 ○「1社会で求められる力の理解」：新潟大学1コマ目、○「2大学での学びと社会との関連づけ」：福岡工業大学1コマ目、○「3課題解決プロセスの実践」：京都産業大学1コマ目、○「6変化する社会への関心」：新潟大学2コマ目								
福岡工業大学	課題解決型（長期）インターンシップ	2・3	20名	自大学のプログラムの強み		○			○		○	○	
				他大学の強みから補うポイント	○		○	○					
				具体的に成果を取り入れた内容	他大学の長期インターンシップのノウハウを援用し、本学における2,3年次選択科目「就業実習」において、新たなインターンシップの型として「課題解決型（長期）インターンシップ」を取り入れる。具体的には、「社会で求められる力の理解」「課題解決のプロセスの実践」のためのインターンシッププログラムを、受け入れ企業と共に開発する。また、「課題解決のプロセスの実践」「自己成長のための行動」をモニターし学生にとっての相談役ともなるメンターを本学の教職員が専門人材として担う体制をとる。								

成果物② 教職員交流・学生交流を活用した主体的学修を促す4大学共同開発プログラム（合宿型教育プログラム）及び学生交流プログラム最終報告書

「共同開発プログラムの試行・実践」の場として、主体的学修の促進に資する、プログラムの開発を目指し、平成25年度以降、夏季休暇を活用した、4大学の1年次生を対象とする合宿型教育プログラムを4年間実施した。過年度の参加者アンケート及び事後学習時の様子などから、「大学での学修の意義・意味づけ」という点において、本プログラムが一定の効果があることを確認している。

なお、成果物①は、本プログラムでの実践結果に基づき、作成したものである。

■ **プログラムのテーマ：大学で学ぶ意義を考える**

合宿の趣旨・目的は、「大学で学ぶ意義」の答えを学生自身が見出すことによる、主体的学修への動機づけにある。同じ1年次生同士が、他大学の学生たちと大学生活について様々な観点から議論することによって、大学で学ぶ意義とは何なのかを集中して考える仕掛けをつくることにより、多くのことにチャレンジし、悔いのない大学生活を送ることの大切さに気づかせることを目的として、プログラムを構築している。

■ **過年度の実施実績**

実施日程（2泊3日 合宿形式）

平成25年度 9月 4日～6日
 平成26年度 9月 2日～4日
 平成27年度 9月 2日～4日
 平成28年度 8月31日～9月2日

参加人数

	京産大	新潟大	成城大	福工大	合計
平成 25 年度	26	25	16	32	99名
平成 26 年度	31	35	16	36	118名
平成 27 年度	37	30	18	35	120名
平成 28 年度	31	35	12	36	114名

実施会場

成城大学（各年度共通）

■ **プログラム内容**

「主体的な学び」を促すために、4大学が自大学において、それぞれに強みとしているプログラムを持ち寄り実施。4大学の教員・学生が一堂に会しての合宿型プログラムであるからこそ実現できる教育効果を重視し、過年度の実施内容を踏まえ、「ジグソー法」という学習理論を用いて協同学習を行うことにより、学修成果を、学生は短時間で実感できる。この実績をモデルケースに成果物①を作成した。

● **ジグソー法**

全員が学ぶ学習課題を複数の下位課題に分け、各学習者は所属グループ（ホームグループ）を離れ、自分が割り当てられた下位課題を専門的（集中的）に学習する集団（専門グループ）で協同的に学ぶ。その後、ホームグループに戻りそれぞれが学習した内容を持ち寄り互いに自分が学んだ内容を紹介し合い、ジグソーパズルを解くように全体像を協力して浮かび上がらせる手法。それぞれが学習した内容は、自分しか詳しく知っている者がいないため、他のメンバーに教える必然性が生じることで教育効果を高める。

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

■ プログラムの流れ（実施パターン例）

- ▼ 全体で学習テーマ「大学での主体的な学びとは」について説明。
・ 協同学習を行ううえで重要な点として「参加者全員が学習課題（テーマ）への理解を深めることを、参加者全員の目標とする」という重要点を共有する。

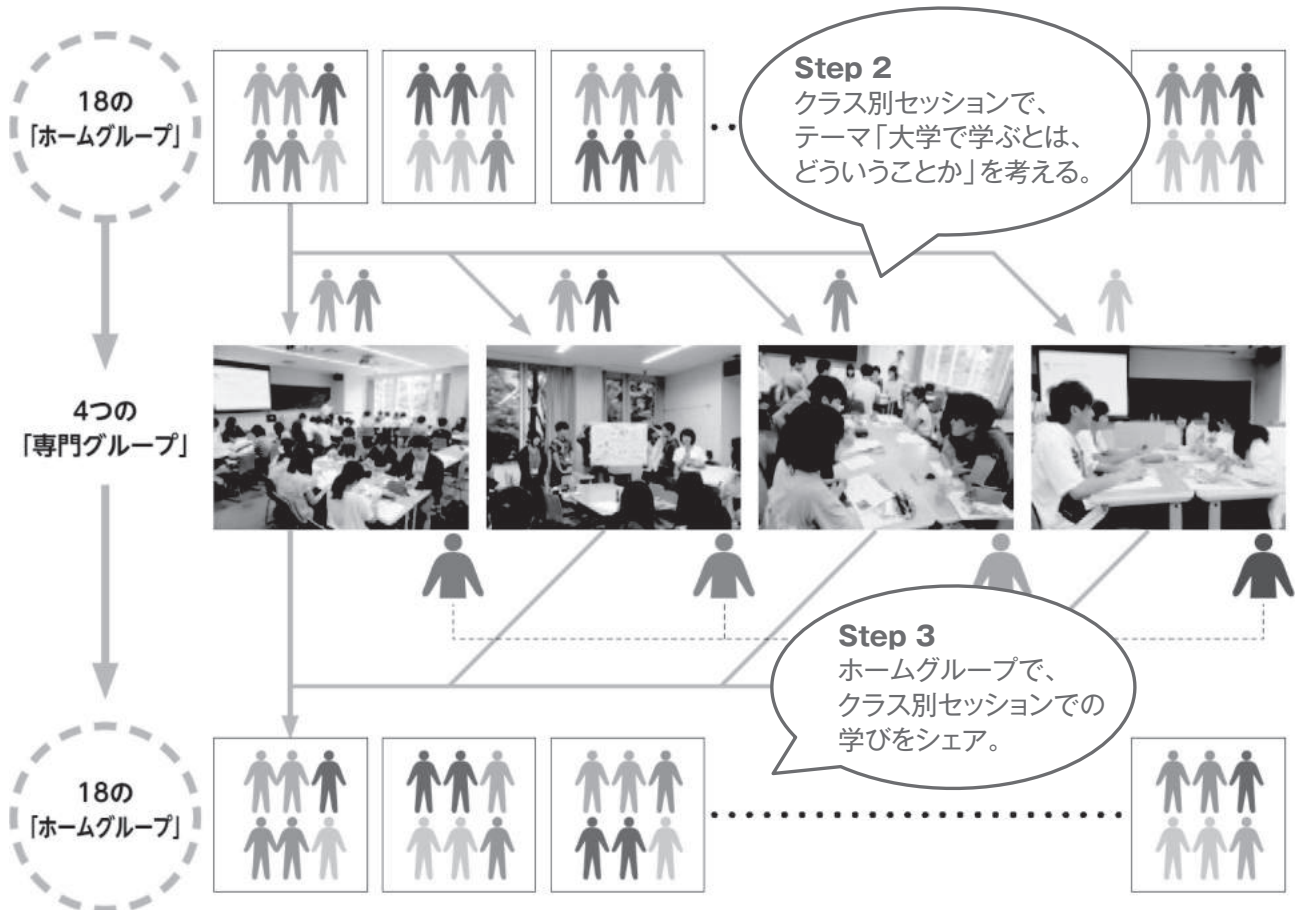
Step 1

協働学習の
マインドセットを行う

- ▼ 18の「ホームグループ」を形成。各グループには4大学の学生が混在する。



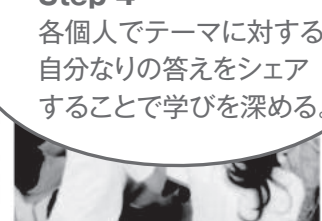
- ▼ 4つの「専門グループ」に分かれ、4大学の教員が提供するテーマ（学習課題の上位課題となる題材）をもとに、大学で主体的に学ぶ意義を考える。



- ▼ 「ホームグループ」に戻り、「専門グループ」で学習した内容をそれぞれが説明し合い、主体的な学びについて議論を深める。議論した内容をグループ発表し、まとめを行う。

Step 4

各個人でテーマに対する
自分なりの答えをシェア
することで学びを深める。



■ プログラムにおける各大学教員による実施授業内容（平成28年度実施実績）

＜京都産業大学＞

グローバル社会において、今後、海外で学んだ（外国人も含めた）学生と一緒に働き、競争する時代を生きるため、「海外」という切り口から、大学で学ぶ意味を考えた。

具体的には、海外の大学における授業（学び）の質と量の圧倒的な違いを知ることによって、日本の大学で学んでいる自らの状況について考えた。また、日本の大学における様々な課題、批判を題材に、大学生である自分は、それらをどのように捉えているのかについてグループでディスカッションをした。最後に、それぞれの内容を発表し、こらからの大学生活をどのように過ごすのか、一人ひとりが意見を述べた。

＜新潟大学＞

メインテーマである「大学で学ぶ意義とは-それぞれにとっての主体的学修について考える」について、わが国「日本」という切り口から考えた。

具体的には、日本社会（特に産業界）の視点に立つて、たとえば、「皆さんがいる日本はどのような社会か、日本社会、産業界、世の中から若者は何を求められているのか、今後、日本においてはどのような社会、環境変化が予想されるのか」など、将来の生き方、働き方についてイメージさせ、そこからの逆算で今、大学生活で何が必要かなどについて、資料等を題材にグループで話し合った。

最後には、それぞれ発表を行い、お互いの気づきをシェアしながら学び合った。

＜成城大学＞

大学で学ぶ価値と本質を追究するために、「過去」に焦点をあて、各時代を生きた諸先輩方は、何のために大学に通いその学びが今にどのように活かしているかを考察した。まず1950年代の大学生へのインタビューコメントの紹介、続いて1980年代の大学生と、2010年代の大学生によるトークライブを行い、大学進学率の推移や時代背景等の統計データもあわせて紹介した。

過去も今も変わらない学びの意義、一方、今だからこそ学ぶ意義もあり、それは何かをワールドカフェ形式で議論した。時代の変化とともに、個は進化し続けることと、そのために生涯学び続けることが重要で、居心地の良いところに埋もれず、社会を鳥の目、虫の目、魚の目、獣の目で見ることの重要性を再認識した。

＜福岡工業大学＞

まず、「未来」の視点から学ぶことの意味について考えた。具体的には、今後、テクノロジーがさらに進化した未来において、もしも、「仕事のない世界」「余暇の過ごし方に悩むような時代」が来たとしたら、「どのように生きたいか」「何をどのように学びたいか」について考え、それぞれの意見を共有し、学ぶことの意味を問い直し、それぞれにとっての学びの本質や学びの欲求について考えた。その上で、改めて、現代において大学で学ぶ意義について考え、メンバーと伝え合いながら、自分自身の今後の大学生活の在り方について再考した。

▼ ファイナルセッション

合宿で学んだ成果として、グループでのポスターセッションを行った。テーマは「学生交流合宿のPRポスターを作成する!!」。全員がプレゼンテーションを行えるようローテーションし、投票により順位づけを行った。



Ⅱ. 連携取組による成果

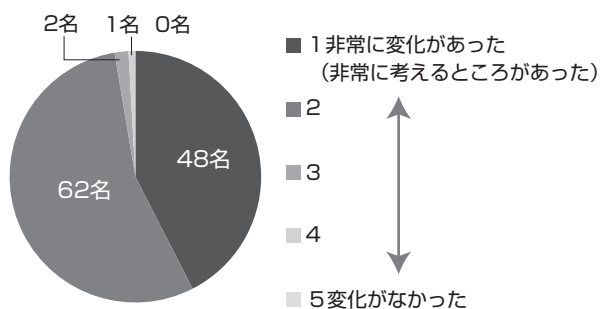
事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

■ 平成 28 年度学生交流プログラム アンケート結果（回答：113 件）

〔質問〕

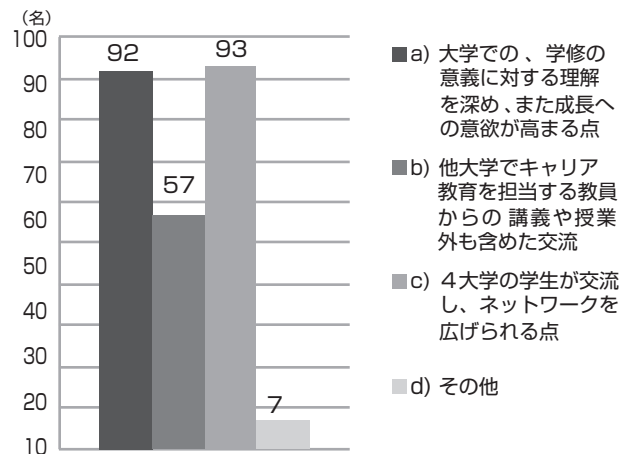
本プログラムのテーマは「大学で学ぶ意義とは—それぞれにとっての主体的学修について考える—」です。

自分なりに大学で学ぶ意義について開始前と終了後では変化はありましたでしょうか？今のあなたの考えに近いところを選択してください。



〔質問〕

実際に参加してみて、あなたが、本プログラムの「魅力」と感じることを教えてください。（複数回答可）



受講学生の声

- 日本の学生の状況を知って、大学で学ぶ意義を意識してこれからの大学生活を送りたいと思った。
- 自分の性格と向き合うこと。長短所をはっきりさせて伸ばせるところを伸ばして、伸びないところは今まで以上に努力して伸ばす。
- 学ばない人生よりも、何かを広く深く学び、常に新しいことにふれて、自分を進化させていった人生のほうが良いと思った。まずは自分の視野を広げるために、本を読んでみようと思った。
- 夢の実現まで道のりがはっきりしたため、ぼやっと過ごしていた今までよりも次の一步を踏み出せるようになる。そんなところに活かします。
- 来年は、自分もサポーターとしてもう一度このプログラムに参加したいです。サポーターの先輩方の姿勢ややる気に非常に感動しました。
- 受動的ではなく能動的に、目標、目的を持って物事に取り組む。私は将来の夢がまだ漠然としているので「自分は本当に何がやりたいのか」ということを常に意識しながら生活を送る。
- 一步踏み出せば、対応してくれる環境があるのが大学の利点だと感じたので、積極的に行動していくことが重要。経験・引き出しの一つとして活かす。
- 自分達が思ってる以上に自分達は積極的じゃないと思った。大学に通えていることはとても恵まれていることから、もっと積極的になろうと思った。

■ 学生交流プログラム最終報告書

4大学が合同で実施してきた「学生交流プログラム」についての実施報告書を製作した。

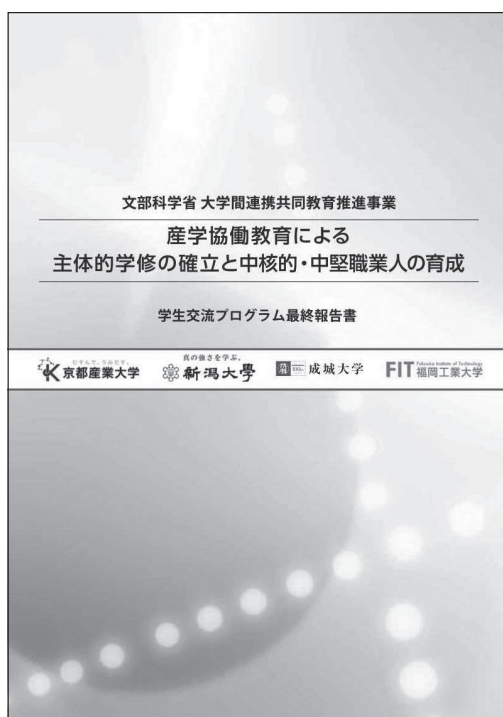
当初は「共同プログラムの試行の場」という位置付けだった同プログラムは、結果的に学生の主体的学修を促進するためのプログラムとして展開することとなり、計4回、夏季休暇を利用して合宿形式のプログラムを実施している。

本報告書では、年度毎の学生交流プログラムの実施報告と総括、参加学生のインタビュー、そして、本プログラムを実施してみたの総括を掲載しており、学生の成長が目で見えて感じてもらえる報告書となっている。

学生気質、地域性・専門性がまったく異なる4大学の学生が、一堂に会してキャリア教育プログラムを受講するという試みは、日本の大学においても珍しいものであり、どのような教育効果をもたらすのか、想定はしていたものの、具体的な成果は未知数であった。しかし、結果として受講学生の満足度が非常に高いプログラムを提供・実施することができたことで、あらためて「大学間連携」の重要性・必要性を痛感した。

「本プログラムがなければ出会うことができなかった仲間がいる。そういった仲間からの刺激が自分の学生生活に多大なプラスの影響をもたらしている。だからこそ、学生交流プログラムは、私にとってなくてはならないものであり、学生生活を充実させるために絶対に必要なプログラムだった。」これは本プログラムを受講した学生の率直な感想である。

受講学生、そして、サポーター学生は、日頃接することがない他大学の学生と文字通り寝食を共にし、共通の課題に対して、時には悩み、時には議論することで、成長を感じてきた。本プログラムだけが参加学生の成長につながったとは言えない。むしろ、学生の成長には様々な要因がある。しかし、本プログラムがその一端を担えているとするならば実施したことに大きな意味があったと言える。



Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

● 教育的効果の高い「長期インターンシップ・プログラム」

成果物③ 長期インターンシップ・プログラム

大学が主導して行う、教育プログラムとしての「長期型インターンシップ・プログラム」を開発・実施した。平成 26 年度から京都産業大学と新潟大学で先行して実施し、そのノウハウを活かして平成 28 年度からは成城大学・福岡工業大学でもそれぞれの特徴を活かして実施した。各大学が行う長期型インターンシップ・プログラムの概要（平成 28 年度実施内容）を以下に示す。

実施大学	京都産業大学	新潟大学	成城大学	福岡工業大学
科目 (プログラム) 名	むすびわざコーオププログラム	1・2年生対象 長期インターンシップ	※海外短期研修 (マレーシア・就業体験研修)	課題解決型インターンシップ
単位の 付与	あり (プログラム全体で34単位)	原則無し	あり(2単位)	あり(2単位)
対象 学部・学年	経済、経営、法学部 2-4年	全学部 1・2年	全学部 1-4年	全学部 2・3年
受講人数	49名(2-4年)	8名	15名	20名
参画(受入) 企業数	9(うち海外1)	5	5	10
実施期間	インターンシップ期間：3年次の4月～7月における15週間	6月～2月まで約8か月間 (大学での学修支援プログラムを含む、受入先での実習は8月～1月の約半年間)	●国内(事前)／5月から7月に事前学習を含む実習 ●国外(実習)／8月上旬からマレーシアにて実習(約3週間) ●国内(事後)／9月から12月にかけて事後学習を含む実習	8月中旬～9月中旬の1か月程度
1日の 就業時間	原則 8 時間	4～8 時間 (学生の授業履修状況・企業の状況により個別で設定)	原則 8 時間	原則 8 時間以内 (受け入れ企業の勤務時間に併せて設定)
1週間の 就業日数	3 日間	8-9月は週5日、10-11月は週2日程度	5 日間	5日間
報酬の有無	あり (各実習地域の最低賃金を担保のうえ、各企業に一任)	一部あり	なし	一部あり (企業により「活動支援金」として支給)
経費の支給 (交通費等)	受入企業による実費支給	受入企業の規定に従って受入企業より支給	なし	受入企業による実費支給
プログラムの 特徴 (大学での学修 支援プログラムなど)	3年次春学期に実施する15週間の長期有給インターンシップを核に、専門教育とキャリア形成支援教育を融合させた3年間一貫型のプログラム。社会に出てから、どのような状況にあってもミッションを任せられる能力と志を持った人材の育成を目的としている。事前研究では、自己の専門領域での学びの方向性を認識し、学生自身が作成する学習計画を踏まえた職場実習に取り組む。学部の専門性を活かした事後研究では、インターンシップ先において体験、観察してきたことをそれぞれの学部の研究フィールドで振り返り、インターンシップの成果としてまとめる。	企業での実習プログラムは、新潟県内の地元企業で約半年間にわたって行う。6月からスタートする事前研修では、マインドセット・企業研究・スキル研修等を行い、その後も、実習期間中～事後を通じて、学び、刺激し合う学生同士のコミュニティ作りを力入れた学修支援プログラムを展開している。さらに、このプログラムでのノウハウの蓄積が活かされ、平成28年度からは経済同友会連携の低学年次向け長期インターンシップも実施に至った。同プログラムでは、平成28年度は5つの受入企業に1・2年生7名が参加している。	この授業は現地（マレーシア）の企業で行うインターンシップを通して、「日本」を知り「世界」を理解する人材を育てるためのものである。基本構成は①企業研究を行う事前学習及び国内での実習、②語学研修およびインターンシップによる現地研修、③帰国後に企業向けに行われる事後報告会の3部構成となっている。授業履修者は受入企業毎にグループ分けされたうえで上記研修を行うため、継続して研修に参加することが必須である。	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ねらいとする。6月から始まる事前学習において、目標設定や受け入れ担当との事前打ち合わせを行い、8月中旬より始まる実習では、①知る・聴く・身に付ける、②情報収集する、③分析する、④提案するという4つのステップを踏む。10月に行われる事後学習では企業での課題解決の成果を発表し、受け入れ企業の担当者のフィードバックを受ける。

※同研修は、4月下旬から12月下旬まで実施する9か月間のプログラムだが、マレーシア現地でのインターンシップを含む研修が3週間でその研修期間を「短期」として設定している。

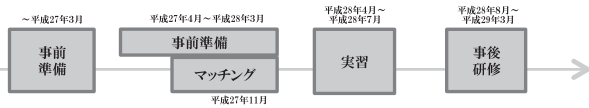
II. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

■ 長期インターンシップ・プログラムのイメージ図

● 京都産業大学

<平成28年度長期インターンシップに向けたスケジュール>

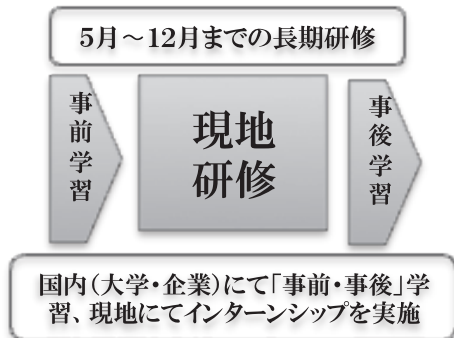


プログラム内における単位の割り振り

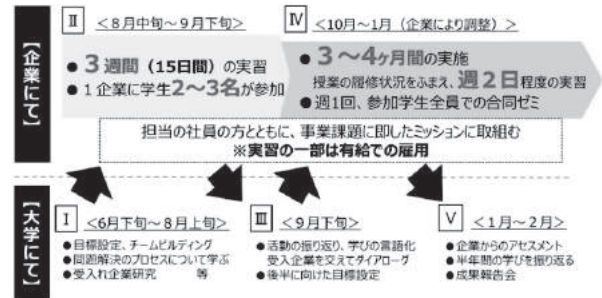
	2年次		3年次		4年次	
	春学期(3セメ)	秋学期(4セメ)	春学期(5セメ)	秋学期(6セメ)	春学期(7セメ)	秋学期(8セメ)
高度教育科目		むすびわざ コアプロジェクト-2 (4単位)	むすびわざ コアプロジェクト-3 (2単位)	むすびわざ コアプロジェクト-4 (4単位)	むすびわざ コアプロジェクト-5 (4単位)	むすびわざ コアプロジェクト-6 (4単位)
専門教育科目		インターンシップ 事前研究(2単位)	長期インターンシップ 案内/開講 (12単位)	インターンシップ 事後研究(2単位)		

● 成城大学

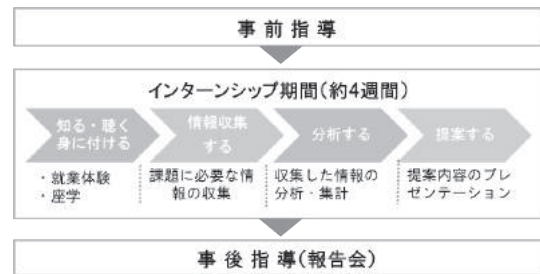
海外短期研修
(マレーシア・就業体験研修)



● 新潟大学



● 福岡工業大学



【特徴】

- ルーブリックを用いて事前・事後に自己評価と企業面談を実施
- 4大学でプログラムを構成
- 職員メンターが企業との連絡調整、学生をサポート

成果物④ 長期インターンシップ・ハンドブック

➔ P.84 資料参照

プログラムは、特に受入企業との綿密な目的共有やプログラムの共同開発を経てつくりあげたものであり、現場の知見が蓄積されている。

また有償でのインターンシップ実施にかかる契約書類や学生のアセスメント・シートなど、具体的なツールも多く開発している。平成28年3月には、こうしたノウハウをまとめた「長期インターンシップ・ハンドブック」を制作し、広く発信した。

【内容】

- ・長期インターンシップの教育効果
- ・学生の声
- ・プログラム開発、実施準備
- ・実習期間の管理・フォロー
- ・企業導入メリット
- ・受入企業の声
- ・事前、事後研修
- ・運営上の課題、ポイント



Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

● 産学協働教育の学修支援教材の開発・活用

成果物⑤ 学修支援教材一式（進行表・スライド・ワークシート等） → P.86 資料参照

社会体験型プログラムと大学教育の関連をもたらすプログラム共同開発の一環として、インターンシップを中心とした「産学協働教育の学修支援ツール（プログラム・スライド・ワークシート等）」を開発した。本教材の開発は、従来のインターンシップをはじめとする、産業界との関わりをもつ社会体験型プログラムに対する大学の関与・支援・教育が不十分であったり、大学教育と結びついていない事例が多いという課題に対応したものである。

インターンシップをはじめとする産学協働の学修機会を最大限に活用することを目指して、「実習前・実習中・実習後」に学修支援ツールを活用することにより、インターンシップや産学協働教育プログラムを受講した学生に対して、大学で学んだ内容と社会との関連性を認識させ、主体的学修へ動機づけることができる。教材は、1) 各段階に応じた具体的なプログラム、2) 投射スライド、3) ワークシートからなっており、それぞれの大学の場面や状況に応じて活用できるようにモジュール化もなされている。平成25年度にver.1を開発した後、各大学での試行実施を経て改善を重ね、平成27年度に最終ver.の開発を終えた。各大学では、授業改善等の形で活用を進めている。各大学の活用実績（平成28年度）を次頁に示す。

Stage.1 ●実習前

これまでの大学生活で学んだ知識・身につけた考え方を振り返り、学部等の異なる学生とグループで共有しながら、今（実習に参加する前）の自分の状態を明らかにします。また、インターンシップ等で関わる企業について「自社・競合・顧客」を自分の視点で分析（3C分析）し、自分と社会人との接点・差異を探りながら、実習に参加するにあたっての自分の目的・目標を具体的に設定します。

◆「自分」と「社会人」との接点を調べる◆

知識 やりがい 能力
今の自分
知識 やりがい 能力
インターンシップ先の人

◆今の自分と「インターンシップ先の社会人」の接点・差異を探り、インターンシップの目的・目標を導く◆

Point

- ◆大学での学び・経験の整理
- ◆グループワークで深掘り
- ◆実習での目標設定

Stage.2 ●実習中

実 習

実習ノートに毎日の活動内容や目標の達成度、次回の目標などを記入。実習中も学びや気づきを常に言語化します。

Point

- ◆振り返りの意義の理解と習慣化
- ◆自身の成長と課題を認識

Stage.3 ●実習後

振り返りシートを使用し、実習前に立てた目標に対して出来たこと・出来なかったこと、日々の活動から得た学びを振り返り、プログラムを受講したメンバーとも共有しながら学びを深めます。そこで気付いた課題に対して、今後どのような大学生活を過ごしていくのか具体的に目標を立て、プレゼンテーションを行います。

◆事前課題◆では、このように目標設定しました

◆個人ワーク◆
資料「今後の目標設定シート」
「学業/学業外」での活動における目標を設定しよう
「何を/どのような態度で」どのような生活を送りたいのかを明確化する

Point

- ◆経験の意味づけ
- ◆大学生活での目標設定
- ◆発表とフィードバック

大学教育

Ⅱ. 連携取組による成果 事業成果物(教育プログラム及び運営体制の構築)

■ 各大学での教材活用実績(平成28年度)

大学名	活用する場面 (講義・プログラム)	対象 学部・学年	受講人数	実施時期	備考
京都産業 大学	インターンシップ3	全学部	20名	6・7月：事前学習 9月：事後学習	企業研究、目標設定等の 部分を活用
	滋京奈地域人材育成協議会 社風発見インターンシップ	全学部 1・2年	89名 (うち他大学 69名)	12月：事前学習 2月：事後学習	企業研究、目標設定等の 部分を活用
新潟大学	キャリアセンター実施の インターンシップ事前学習・事後学習	全学部 全学年	220名	6月：事前学習 10月：事後学習	特に企業研究、目標設定 等の部分を活用
	工学部実施の インターンシップ事前学習・事後学習	工学部 3年	11名	集合研修は行わず、 参加学生への個別課題の形で ワークシート等を活用	目標設定、企業研究、実 習中の日報等を活用
	法学部実施の インターンシップ事前学習・事後学習	法学部 3年	58名	6月：事前研修 10月：事後研修	目標設定、受入先研究等 を活用
成城大学	大学提携型インターンシップ	全学部 1-4年	141名	5月：ガイダンス・事前学習、 6月：事前学習 9月：事後学習	今年度は構成や実施回数 を変更し、反転授業の要 素を取り入れた新プログラ ムを実施
	海外短期研修 (マレーシア・就業体験研修)	全学部 1-4年	15名	5月～7月：事前学習 9月：事後学習	マレーシア研修の事前・事 後学習において活用
福岡工業 大学	「キャリア形成・アドバンス・プログラム」の 短期就業体験の 事前学習・事後学習	全学部 1年生	36名	7月：事前学習 10月：事後学習	特に企業研究、目標設定 等の部分を活用
	選択科目「就業実習」の 事前学習・事後学習	全学部 2・3年生	97名	7月：事前学習 10月：事後学習	特に企業研究、目標設定 等の部分を活用
受講学生数 計			687名		

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

● 専門人材の育成による運営体制整備

成果物⑥ 大学人のための専門人材育成研修プログラム

本事業における専門人材育成の大きな特徴としては、「大学人（教職員）のための研修」である。NPO、協議会等の大学外部の人材を対象とした研修の実施は増えつつある。しかし、教育として取り組む産学協働教育である限り、プログラム開発、運営等に携わる大学内の人材の専門性を高めることは絶対条件である。そのため、本事業では、大学内で実際にインターンシップ等の産学協働教育に携わる教職員を対象に研修を行い、教育効果の高い産学協働教育を実現を目指した。

大学人のための専門人材研修に取り組むにあたり、多くの検討すべき課題があった。大学人としての専門人材とは、ジョブローテーション、教員と職員の役割・立場、対象となるプログラムの範囲等。これらの課題については、各大学の担当者の現状、率直な意見等もヒアリングし、研究会で検討を重ねた。その結果として、【基礎編】【実践編】の研修プログラムを開発し、実施した。プログラム開発にあたっては、海外の事例、文部科学省、経済産業省等の国内資料等も参考にした。

平成26年度に【基礎編】研修会を連携4大学を対象に、試行的に実施した。基礎編では産学協働教育の基本的な考え方、コンセプトについての共通理解を図り、大学教育としての位置づけについて理解を深めた。平成27年度に【実践編】研修会を連携4大学を対象に、試行的に実施した。【基礎編】での理解をベースに、各大学での課題を事例に相互検討を行い、その解決策を探ることにより、各取組の向上を目指す内容で構成している。大学人の場合、産学協働教育の担当はジョブローテーションの一環である。産学協働教育を5年、10年と担当することは基本的に少ない。そのため、担当期間中で教育効果を高めることはもちろんであるが、産学協働教育という観点から大学教育を捉え直すことにより、「大学で働く」という職業人としての認識を向上されることも大きな狙いとしている。

平成28年度には【基礎編】【実践編】をそれぞれ1回ずつ開催し、全国の大学関係者を対象とした。教材には、成果物⑪インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組みを扱い、専門人材として必要となる要素等を広く共有した。それら過去3年間の経験や、得られた知見などを含めて、「大学人のための専門人材育成研修プログラム」を開発した。

■ プログラム開発の展開

平成25年7月 4日 第1回専門人材育成に関する勉強会
7月25日 第2回専門人材育成に関する勉強会

平成26年3月19日 大学人のための専門人材育成研修会（基礎編）

平成27年2月22日 専門人材育成研究会

平成28年3月15日 大学人のための専門人材育成研修会（実践編）

平成28年7月29日 専門人材育成研究会

平成28年10月28日 4大学以外からも参加者を対象とした専門人材育成研修会（基礎編）

平成28年12月9日 4大学以外からも参加者を対象とした専門人材育成研修会（実践編）

平成28年度 大学人のための専門人材育成研修プログラム・パッケージ化

■ 専門人材に求められる能力要件と研修内容

専門人材育成プログラムでは、下表の中でも、特に下線+太字の箇所に焦点をあてる。多岐にわたる内容だが、それぞれの項目についての詳細ではなく、全体像の理解を目指すことが重要となる。

分類	身につけるべき知識・技能	項目	受講者の目標
インターンシップに関する基本的知識	<u>インターンシップについての基礎知識</u>	1 <u>大学教育におけるインターンシップの意義</u>	日本の社会・産業の変化や社会で求められる人材像の変化を踏まえた時に、インターンシップが大学教育において、また、産学協働教育の推進においてどのような役割を果たしているのか。海外におけるコーオプ教育の事例を紹介しながら、他の教室内外の教育手法や民間主導で実施されるインターンシップとの違いも踏まえて理解する。
	<u>インターンシップの普及状況と担い手の理解</u>	2 <u>日本における普及状況</u>	日本におけるインターンシップの類型や、それぞれに期待される教育効果や企業メリット、普及状況、担い手となるプレイヤー（大学、企業、経済団体、NPO等）などについて、海外との比較や政策的・社会的な位置づけも踏まえながら理解する。
		3 <u>専門人材の業務と役割</u>	大学におけるインターンシップの推進において重要な役割を果たす専門人材。その求められる役割や業務内容、学内における配置・役割分担のあり方などについて学ぶ。
教育的効果の高いプログラムの設計・実施および継続的改善	<u>企業との協働関係構築とプロジェクトの設計方法</u>	4 <u>企業との協働関係構築</u>	大学と企業が、高い目的の実現に向けて構築すべきWINWINの協働関係とは具体的にどのようなものか。そうした関係の重要性や、その実現に向けたプロセス、ポイントとともに理解する。
		5 <u>企業の課題・ニーズの把握</u>	インターンシップ・プロジェクトの設計の前提として、企業の置かれている状況や課題、ニーズについて、その類型や具体的事例、そして把握・整理の方法について学ぶ。
		6 <u>インターンシップ・プロジェクトの設計</u>	高い教育効果と企業メリットを両立するインターンシップをどう設計・提案するか。具体的な事例や一定の類型を踏まえて理解する。
	学生募集・マッチング	7 学生募集・ガイダンス	インターンシップの意義や内容について、どのように学生に伝え、参加を促すか。単なるガイダンスに留まらず、学生の意欲や主体性を引き出すためのポイントを理解する。
		8 学生との個別面談	エントリーシートや個別面談を通じた学生の状況把握において踏まえるべきポイントについて理解する。ここでも、意欲や主体性を引き出していくようなコミュニケーションが重要となる。
		9 企業とのマッチング	企業と学生をどのようにマッチングさせていくのか。特にそれぞれの希望をどの程度踏まえるのかについて、パターンごとのメリット・デメリットを踏まえた上で、最適な方法を設計できるようにする。
	<u>事前学習・目標設定・環境整備</u>	10 <u>事前学習</u>	インターンシップ期間中の学びと成果を最大化するために、事前学習に組み込むべき内容（マインド、スキル、知識）は何か。また、参加者同士が切磋琢磨しあう横の関係をどう作っていくか。大学ごとに異なる対象学生像、教育目的、実施スケジュール等も踏まえながら、最適な内容を設計してできるようにする。
		11 <u>成長目標と成果目標の設定と共有</u>	教育効果と企業メリットを同時に実現するためには、学生の成長目標と、インターンシップ・プロジェクトにおける成果目標の双方を立て、企業・学生・大学の3者で共有することが重要。ルーブリックの活用なども含めたその具体的な手法やプロセスについて理解する。

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

分類	身につけるべき 知識・技能	項目		受講者の目標
教育的効果の 高いプログラムの 設計・実施 および継続的 改善	<u>事前学習・ 目標設定・ 環境整備</u>	12	<u>受入環境の整備</u>	企業側の受入環境の整備について、必要な内容およびポイントについて理解する。具体的にはスーパーバイザーの決定や役割定義、物理的な環境の整備、情報共有ルールの設定、保険の加入や誓約書等の取り交わしなどを取り扱う。
	<u>期間中の サポート</u>	13	<u>モニタリングとフォロー</u>	期間中は学生・企業の状況をタイムリーに把握し、必要なフォローを行っていくことが必要である。中間研修や三者面談の実施、日報・週報制度の導入など、そのための効果的かつ効率的な方法について理解する。
	<u>評価・振り返り</u>	14	<u>学生の評価・振り返り</u>	事前に設定した成長目標、成果目標も踏まえながら、自己評価および企業からの評価・フィードバックを行う。経験の意味付けや自省を支援しながら、今後の学習やキャリアにおける目標設定と行動計画立案を促していくためのポイントを理解する。
		15	<u>プログラムの評価・ 振り返り</u>	事前に設定した成長目標、成果目標の達成度合いや、企業からのフィードバックも踏まえながら、インターンシッププログラム全体の評価・振り返りを行い、次年度以降の改善、そしてPDCAサイクルの構築につなげていくためのポイントについて理解する。
体制の整備や 予算の確保など、プログラムの円滑な実施に必要なマネジメント業務	マネジメント 業務	16	インターンシップの推進に向けた学内での理解促進	学内におけるインターンシップの量的普及やそのための人員・予算の継続的確保につなげていくためには、大学全体の教育方針における位置づけを明確にし、その意義やメリットを他の教室内外の授業との比較で伝えていく必要がある。その際のポイントや手法について理解する。
		17	<u>専門人材の役割と配置</u>	教育効果の高いインターンシップの普及・推進役となる専門人材の役割を大学組織の中でどう定義し、配置や役割分担を進めていくのか。そのパターンについて事例を踏まえて理解する。
		18	<u>専門人材の能力開発</u>	専門人材に求められる能力は何で、その継続的な開発をどう促していくのか。また、そのために活用できる手法や機会は何か。大学における人事制度や組織内での役割分担の特性も踏まえながら、その方法やポイントについて理解する。
		19	運営体制の整備	学内の関係部門（学部・学科、キャリアセンター、産学連携部門等）の役割定義および実際の分担をどう進めていくのか。専門性を持った学外の企業や人材をどう有効活用していくのか。そのパターンについて事例を踏まえて理解する。今後のインターンシップの量的拡大局面においてはITの活用等も視野に入れる。
		20	地域における協働	インターンシップを推進していくにあたっては、地域の経済団体や行政、他大学、NPO等とも連携を考慮していくことが必要である。その意義や重要性について理解する。
		21	プロジェクトマネジメント	インターンシップに関連する一連のプロセスについて、企画から実行、評価までのマネジメントの手法について理解する。単年度でだけ考えるのではなく、継続的にPDCAを回していく体制を構築することも重要である。

■ 専門人材育成研修会実施実績

基礎編

実施日時：平成 27 年 3 月 19 日（木） 11:00~17:00
対 象：連携 4 大学

【目的】

インターンシップを事例に、教育効果の高い産学協働教育プログラムを構築、普及するための基礎的な知識を得ること。また、参加者からプログラムのフィードバックを得ることで、以降の研修会・研究会の立案材料とした。

【内容】

- ・ 大学教育におけるインターンシップの意義について理解する（教育的効果、産学協働の推進等）
- ・ 教育的効果の高いインターンシップおよびその実現のためのポイントについてイメージを持つ
- ・ インターンシップに関する実施プロセスの全体と、専門人材の役割について学ぶ
- ・ 自身の専門人材としての働き方や、組織の在り方について、よりよくするための示唆を得る
- ・ あるべき姿（ひな型）と、その実現に向けた日本の現状・課題の理解
- ・ 高い教育効果と企業メリットを両立するインターンシップについて、海外や国内の先進事例を踏まえて、そのひな型について学ぶ
- ・ 目的の達成に向け、特にポイントとなる点について学ぶ
- ・ 学習促進プログラム（事前・期間中・事後）の設計のポイント



実践編

実施日時：平成 28 年 3 月 15 日（火） 10:00~17:00
対 象：連携 4 大学

【目的】

座学によるインプットが中心だった「基礎編」から、具体的事例を通じた検討、参加者の課題を持ち寄っての対話、各大学の改善計画作りを通して、次年度からの実践に役に立つ内容を目指し実施した。

【内容】

- ・ 基本的な概念の共有と、各大学の現状・課題の整理
- ・ 産学協働教育が学生・企業・大学にもたらしうる価値や専門人材の役割、実施におけるポイントについて理解を深め、各大学のプログラムの現状や課題について整理・共有し、改善の方向性についてディスカッション
- ・ プログラムの教育的効果と企業メリットを高いレベルで両立するためのポイントについて、新潟大学「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」の事例を材料にディスカッションを通して、実践的な検討を行う
- ・ 自大学のプログラムがどうすれば更に良いものになるか、参加各大学の具体的な課題を材料に、全体でディスカッション
- ・ 教育的効果を最大化する事前学習・事後学習のポイントについて、本事業で開発した学修支援教材を材料に検討を行い、自大学の事前学習・事後学習改善について、具体的なヒントを得る
- ・ 本研修での学びを総括し、次年度具体的にどのように組織・個人としての行動に反映していくかを大学ごとに検討する

参加人数

基礎編・実践編	京都産大	新潟大	成城大	福工大	合計
平成 26 年度実施 大学人のための専門人材育成研修会（基礎編）	2 名	2 名	2 名	3 名	9 名
平成 27 年度実施 大学人のための専門人材育成研修会（実践編）	2 名	3 名	4 名	3 名	12 名

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（教育プログラム及び運営体制の構築）

基礎編

実施日時：平成 28 年 10 月 28 日（金） 13:00~17:00

対 象：全国の大学関係者

【概要】

4大学以外の参加者を対象とした「専門人材育成研修会（基礎編）」が京都むすびわざ館にて開催した。当日は、関西圏に限らず、中四国、関東からもインターンシップ等産学協働教育プログラムの運営を担う教職員12名の参加があった。参加者が3グループに分かれて、「インターンシップを行う意義とは?大学にとって。企業にとって。学生にとって。」等のテーマに対し、グループワークを行った。

振り返りの場面では、「インターンシップの本質や確信を考えることができた。」「専門人材としての心構えや、業務を改めて考えなおす機会となった。」等との感想が聞かれた。

【研修のゴール】

- ・ 大学教育におけるインターンシップ推進の意義や背景について理解し、説明できる。
- ・ 教育的効果の高いインターンシップおよびその実現のためのポイントについて理解し、所属する大学で実施しているインターンシップに反映することができる。
- ・ 参加者自身の専門人材（インターンシップという業務に携わる人材）としての働き方や、組織の在り方について、よりよくするための示唆を得、自身の業務に反映することができる。

実践編

実施日時：平成 28 年 12 月 9 日（金） 10:00~17:00

対 象：全国の大学関係者

【概要】

研修会は午前と午後、終日を通して行われ、午前中は参加者の自己紹介が行われた後、2グループに分かれて各自が実践している事例を共有し、それに対するフィードバックを行った。その中で、「各大学の実践事例を聞くことで、自大学の改善に活かせる部分があった。」等の意見が聞かれた。午後は、産学協働教育をより効果的に実践していくための、「企業での実習、事前・事後学習及び支援、教育評価」等について、各グループに分かれてディスカッションを行った。ディスカッションでは、学生・企業双方が主体的に取り組む関係性が構築されているか、目標設定・マインドセット・スキル研修等の事前学習の時期・内容・頻度は適切か、といった熱のこもった議論が展開された。振り返りでは、「自分の組織に何が不足しているか、必要なか、実践的なところから考えることができた。」「講師からのレクチャーに加えて、グループディスカッションの時間を十分に設定いただいたことで、じっくりと議論が出来、課題や実践で活かせることが見えてきた。」等の感想が聞かれた。

【主な相互フィードバックの観点】

- ・ 教育的効果の高いプログラムの設計・実施および継続的改善
- ・ 事前学習と目標設定
- ・ 事後学習と学生の評価・振り返り
- ・ プログラム全体の評価・振り返り
- ・ 企業との協働関係構築とプロジェクトの設計
- ・ 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



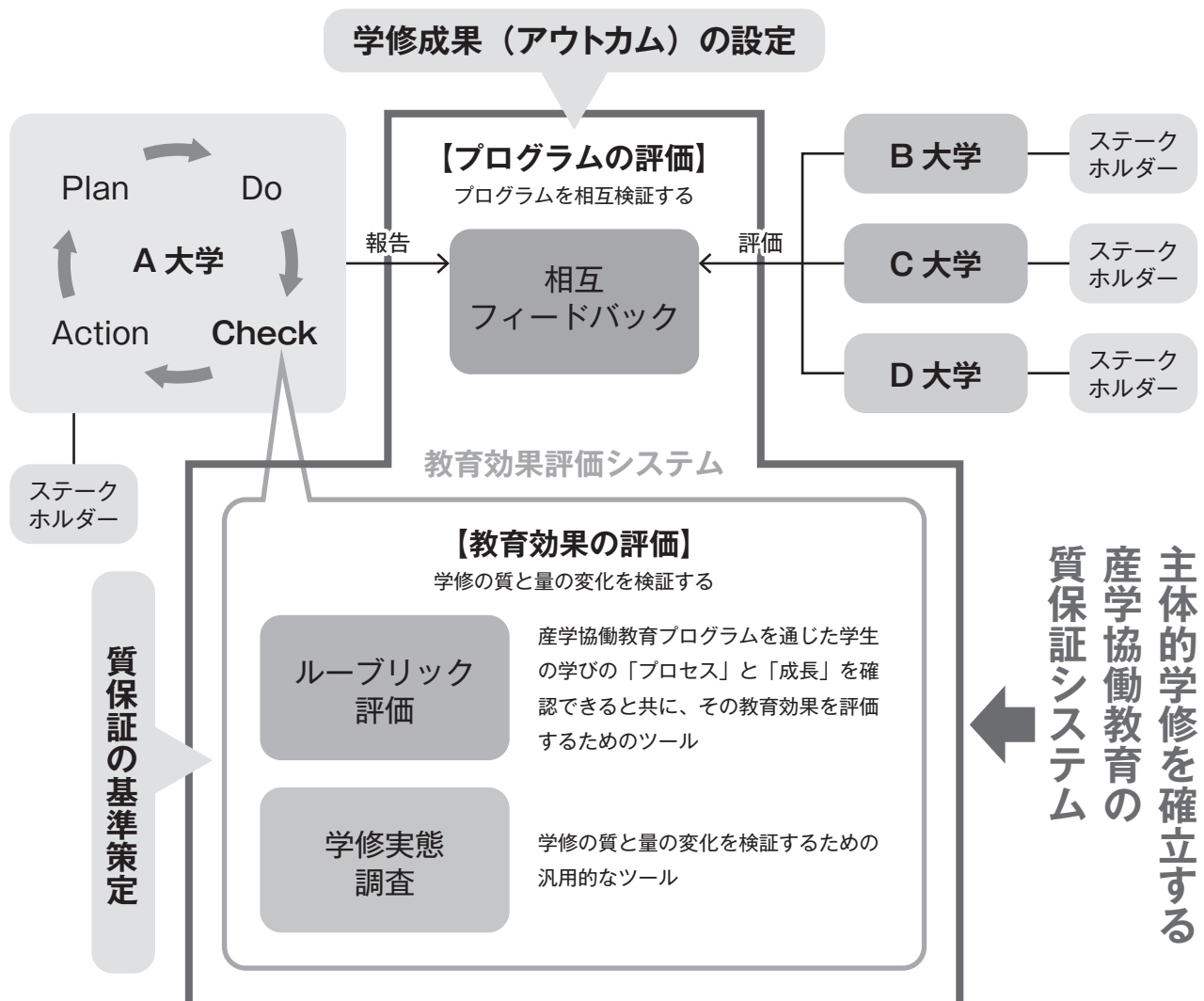
研修会参加人数

基礎編・実践編	合計
平成 28 年度実施 全国の大学関係者も対象とした専門人材育成研修会(基礎編)	10団体12名
平成 28 年度実施 全国の大学関係者も対象とした専門人材育成研修会(実践編)	11団体12名

● 質保証システムの構築状況

本事業では、産学協働教育プログラムの検証及び改善を目的とし、点検（Check）プロセスを活性化するためのツール及びシステムの開発を行った。

本事業が目指す教育効果は、学生の主体的な学修の確立であるため、プログラムに参加することによる学生の変化を捉えるための指標としてGPAを用いる他、より具体的に成長プロセスや学修実態を把握するためのツールとして「ルーブリック評価」及び「学修実態調査票」を開発した。「ルーブリック評価」は、産学協働教育で目指す学修成果（アウトカム）の策定に基づき作成した。「学修実態調査票」は新たな学修の内容やスタイルを含め、現代の学生の実践的な学修を踏まえて作成した。また、これらのツールを用いた効果検証と改善のプロセスをも含めて当該プログラムを自己評価・他者評価するためのツールとして、質保証の基準に基づく「相互フィードバック・システム」を考案し、そのツールとしてワークシートと手続きを整理したパッケージを開発した。下図が開発した3つのツール及びシステムの関連を示したものである。



II. 連携取組による成果

事業成果物（質保証システムの構築）

● 教育効果評価の指標および評価方法の策定

成果物⑦ 産学協働教育で目指す学修成果（アウトカム）

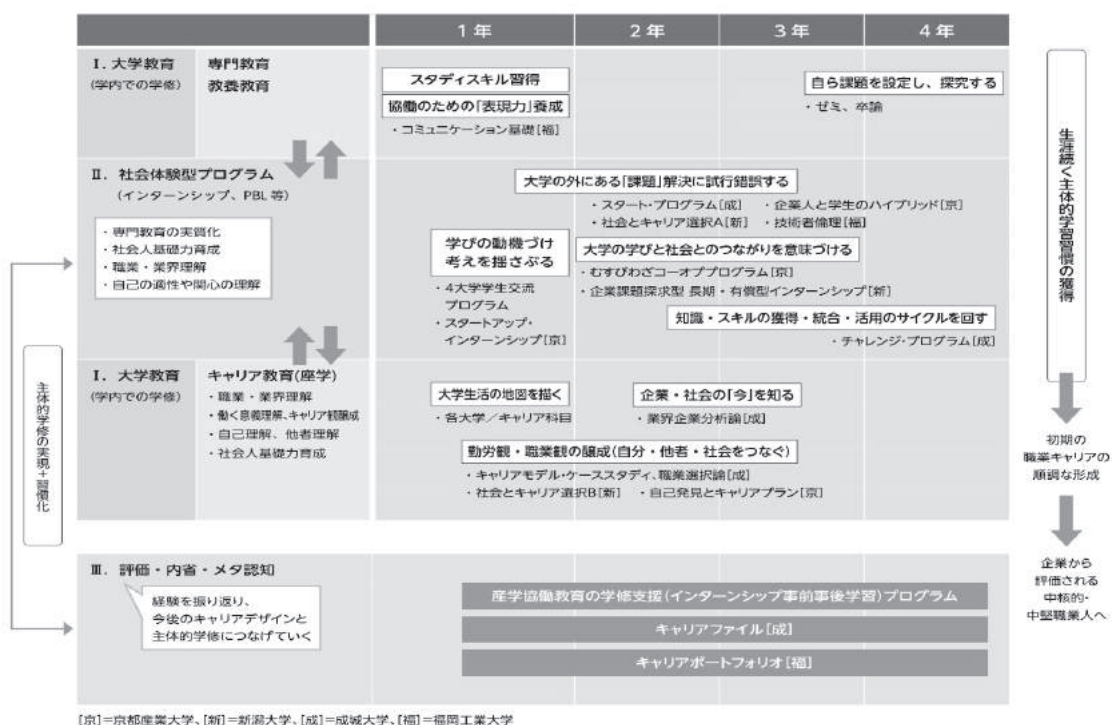
「産学協働教育」と学生の「主体的学修」との間をつなぐために効果的なプログラムを構築し、またその達成度を評価していくためには、そこで期待される学修成果（アウトカム）を整理し、言語化することが必要である。それはすなわち、何が出来るようになることが主体的学習者としての成熟を示すのかを明らかにすることである。また産学協働教育で期待される学修成果を明示することによって、既存のカリキュラムの中にそれをどう位置づけるか検討することも容易になる。

策定にあたっては、まず4大学で実施している先進的なインターンシップや産学協働の授業プログラムを集約し、それらの特徴や到達目標、対象学年等を整理した。それを集約して学年別の展開をマッピングしたものが、下表の「産学協働教育プログラムマップ」である。

そして、それぞれのプログラムを実施している各大学教員の知見を持ち寄って議論を重ね、専門分野の枠にとらわれない汎用的な学修成果として挙げられるもの、主体的な学修習慣の確立に寄与するものを抽出した。その過程では、海外で先進的なコーオプ教育を体系的に展開しているノースイースタン大学のラーニングアウトカムや、海外の産学協働教育機関の調査で得られた知見も参考とした。そうした作業から集約された項目を、各大学が協働する企業・経済団体・行政等のステークホルダーが集まる場で議論し、検討を重ね、最終的にまとめたものが次頁に示す8項目である。

■ 産学協働教育プログラムマップ

学修成果（アウトカム）策定の前段としてこのマップを作成した。



■ 産学協働教育で目指す学修成果（アウトカム）

1	社会で求められる力の理解	社会で力を発揮できるレベルと自身の現状のレベルを的確に把握している
2	大学での学びと社会との関連づけ	自身の学びを適切に評価し、大学での学びが社会でどのように役立つか意味づけられる
3	課題解決プロセスの実践	未知の課題に取り組むために、知識・スキルの獲得・統合・活用のサイクルを回すことができる
4	自己成長のための行動	自らの成長に対して目標を設定し、行動計画をたててコミットメントできる
5	学び・経験への意欲	キャリア形成に対する自分の考え方を明確に意識し、今後の新たな学びや経験への意欲をもっている
6	変化する社会への関心	変化する社会の動向に広く関心を持ち、情報を収集することができる
7	学習環境の設定	必要とする学びに適した学習方法・環境を自分で選びとることができる
8	他者との協働	他者と協働して成果につなげるための方法や考え方を知り、自分の役割・責任を果たすことができる

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（質保証システムの構築）

成果物⑧ 学修成果（アウトカム）を用いたルーブリック評価

本ルーブリックは、成果物⑦産学協働教育で目指す8つの学修成果（アウトカム）について、1) 学生がそのプロセスを含めてより良く理解すること、2) プログラム設計者や実施者が指針を明確化、具体化すること、及び 3) 教育効果の可視化に活用することを目的として作成したものである。8つの観点、5つのレベルで構成されており、「5」は「習慣化・継続的にできているレベル」、「4」は「実行・活用できるレベル」、「3」は「なぜか分かる・取り組んでいる・行動しようとしているレベル」、「2」は「知っている・関心がある・考えたことがあるレベル」、「1」は「2に満たないレベル」である。

No.	観点	レベル				
		5 習慣化・継続的にできているレベル	4 実行・活用できるレベル	3 なぜか分かる・取り組んでいる・行動しようとしているレベル	2 知っている・関心がある・考えたことがあるレベル	1 「2」未満
1	社会で求められる力の理解	社会で求められる知識やスキルに対して、自分の現在の力のレベルがどのくらいなのかを、実体験に基づいて的確に評価・把握している	社会で求められる知識やスキルに対して、自分の現在の力のレベルがどのくらいなのかを、自分なりに評価・把握できる	社会で求められる知識やスキルに対して、自分の現在の力のレベルがどのくらいなのかを理解しようとしている	社会で求められる知識やスキルがどのようなものか考えたことがある	左記に達しない
2	大学での学びと社会との関連づけ	大学での学びを社会で活かしたり、社会での経験を大学での学びに関連づけたりしながら、継続的に学びを深めている	大学での学びを社会でどのように活かせるのかについて、自分なりに意味づけたり関連付けたりできる	大学での学びが社会でどう役立つかについて、自分なりに理解している	大学での学びの意義や意味について考えたことがある	左記に達しない
3	課題解決プロセスの実践	大学や社会で、必要に応じて知識やスキルを獲得したり活用しながら、日々の課題解決に取り組んでいる	大学や社会で、知識やスキルを活用しながら課題解決に取り組むことができる	課題を見出し解決することの必要性や重要性について自分なりに理解している	課題を見出し解決することの必要性や重要性について考えたことがある	左記に達しない
4	自己成長のための行動	自分が成長するための行動パターンやプロセスについて理解し、実践と内省を繰り返しながら、継続的に自己改善している	自分が成長するための行動パターンやプロセスについて理解し、実践と内省を繰り返しながら自己改善できる	これまでの経験をふまえ、自分が成長するための行動パターンやプロセスについて理解している	自分がどのように成長してきたか、また今後どのように成長していくかについて考えたことがある	左記に達しない
5	学び・経験への意欲	自分にとって困難な経験を通じて学ぶことの重要性を理解し、そうした学びの機会を自ら見出し取り組むことを習慣化している	自分にとって困難な経験を通じて学ぶことの重要性を理解し、そうした学びの機会を自ら見出し挑戦できる	自分にとって困難な経験を通じて何を学んだり得たりできるかを自分なりに理解している	自分にとって困難な経験を通じて学ぶことの重要性について考えたことがある	左記に達しない
6	変化する社会への関心	社会やその動向に関心をもち、背景や情報同士のつながりを意識して日頃から情報収集している	社会やその動向に関心をもち、背景や情報同士のつながりを意識して情報収集ができる	社会やその動向に関心をもち、自分なりに情報を収集しようとしている	社会やその動向に関心をもち情報を収集することの重要性について考えたことがある	左記に達しない
7	学習環境の設定	学習の内容や求められる成果のレベルに応じて、学習スタイル*や学習環境を選んだり創意工夫したりしながら効果的に学習を進めている	学習の内容や求められる成果のレベルに応じて、学習スタイル*や学習環境を選び取ることができる	学習の内容や求められる成果のレベルに応じて、学習スタイル*を選ぶことがなぜ重要かを理解している	学習の内容や求められる成果のレベルに応じて、学習スタイル*を選んだことがある	左記に達しない
8	他者との協働	他者と協働し（目標や責任を共有したうえで協力しながらものごとを進めていくこと）、目指す成果に向けて、他者に働きかけつつ、自分の役割を果たしている	他者と協働し（目標や責任を共有したうえで協力しながらものごとを進めていくこと）、目指す成果に向けて、自分の役割を果たすことができる	他者と協働すること（目標や責任を共有したうえで協力しながらものごとを進めていくこと）の重要性を理解し、そのため人間関係づくりができる	他者と協働すること（目標や責任を共有したうえで協力しながらものごとを進めていくこと）の必要性や重要性について考えたことがある	左記に達しない

* この表において、「学習スタイル」とは、例えば、「一人で、主に本や教科書を使って学習する」「他者と集まってそれぞれの学習をする」「他者と集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」「学外の学びの場に参加する」「一人で、主にインターネット（スマートフォン等を含む）プログラムなどで学習する」「他者と直接会うのではなく、SNS ツールを通じてディスカッションしたり課題に取り組む」といった様々な方法や場所やツールの組み合わせの要素を含む学習のやり方を指す。

ルーブリック評価を用いた効果測定の結果

平成27年度に、本ルーブリック評価を用いた教育効果測定・評価を試行的に実施し、その有用性・妥当性を4大学で確認し、多様な産学協働教育プログラムに応じて、学び・成長の「プロセス」の可視化に活用可能であると結論づけた。平成28年度には、1)改善・開発に取り組んできた各大学の改善対象プログラム、2)共同開発したコンテンツ等を導入した各大学の拡大対象プログラム、ならびに3)各大学の長期インターンシッププログラムにおいて本格的に実施・効果測定検証を行い、いずれの科目においても、妥当と判断できる数値の上昇が確認できた。ここでは、その一例として、各大学の「長期インターンシップ」の効果測定の結果を掲載する。

■対象：京都産業大学／平成28年度「むすびわざコーオプセミナー3」 参加学生18名 実施日：平成28年4月11日、平成28年10月25日

	1. 社会で求められる力の理解		2. 大学での学びと社会との関連付け		3. 課題解決プロセスの実践		4. 自己成長のための行動		5. 自己成長のための行動		6. 変化する社会への関心		7. 学習環境の設定		8. 他者との協働		事前平均	事後平均
	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後		
平均	1.89	3.44	1.56	3.22	2.17	3.78	1.78	3.50	2.06	3.61	1.56	3.28	1.61	3.50	1.94	3.83	1.82	3.52
事後-事前	1.55		1.66		1.61		1.72		1.55		1.72		1.89		1.89		1.70	

参加学生8名

■対象：新潟大学／平成28年度「企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ」 実施日：平成28年6月17日、平成29年1月22日

	1. 社会で求められる力の理解		2. 大学での学びと社会との関連付け		3. 課題解決プロセスの実践		4. 自己成長のための行動		5. 自己成長のための行動		6. 変化する社会への関心		7. 学習環境の設定		8. 他者との協働		事前平均	事後平均
	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後		
平均	2.5	4.00	2.13	3.88	2.63	3.88	2.63	3.75	3.38	3.75	2.75	3.13	2.88	3.50	2.63	3.25	2.69	3.64
事後-事前	1.50		1.75		1.25		1.13		0.38		0.38		0.63		0.63		0.95	

■対象：成城大学／平成28年度「マレーシア海外研修」 参加学生15名 実施：平成28年5月、平成28年12月

	1. 社会で求められる力の理解		2. 大学での学びと社会との関連付け		3. 課題解決プロセスの実践		4. 自己成長のための行動		5. 自己成長のための行動		6. 変化する社会への関心		7. 学習環境の設定		8. 他者との協働		事前平均	事後平均
	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後		
平均	2.67	3.87	2.53	3.47	2.4	3.60	2.60	3.67	2.67	4.07	2.33	3.73	2.67	3.47	2.60	4.00	2.56	3.73
事後-事前	1.2		0.93		1.2		1.07		1.4		1.4		0.8		1.4		1.18	

■対象：福岡工業大学／平成28年度「課題解決型インターンシップ」 参加学生20名 実施：平成28年7月、平成28年12月

	1. 社会で求められる力の理解		2. 大学での学びと社会との関連付け		3. 課題解決プロセスの実践		4. 自己成長のための行動		5. 自己成長のための行動		6. 変化する社会への関心		7. 学習環境の設定		8. 他者との協働		事前平均	事後平均
	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後	事前	事後		
平均	2.85	3.55	2.60	3.35	2.70	3.50	2.85	3.60	2.95	3.6	2.8	3.15	2.65	3.15	2.60	3.70	2.75	3.45
事後-事前	0.70		0.75		0.80		0.75		0.65		0.35		0.50		1.10		0.70	

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（質保証システムの構築）

成果物⑨ 学修実態調査票 及び 学修実態調査報告書

本事業においては、産学協働教育プログラムに参加することによって、学生の主体的学修が促進されたかどうかについて吟味・検討することが必要である。学生の学修状況を把握するうえで、単なる時間数ではなく、学修の種類やスタイルを含めて学生の学びの実態を具体的に把握することが、プログラム開発の参考資料としても、プログラムの効果検証においても重要と判断し、それを可能にする学修実態調査票を開発した。

本調査票は、下記の表に示す項目から成っている。4 大学ではこれを用いた調査を通じて、大学生の学修実態を現実に即して理解するとともに、定期的に実施（例：プログラム実施前とプログラム終了後）することにより、産学協働教育プログラムの教育効果の検証に活用している。

■ 調査票の構成

設問 1	学修スタイル	(A)「一人で、主に本や教科書を使って学習する」、(B)「他者と集まってそれぞれの学習をする」、(C)「他者と集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」、(D)「学外の学びの場に参加する」、(E)「一人で、主にインターネット（スマートフォン等を含む）プログラムなどで学習する」、(F)「他者と直接会うのではなく、SNS ツールを通じてディスカッションしたり課題に取り組む」という6つの形態の学修項目を提示し、それぞれについて学修の【頻度】及び【主体性】を尋ねる。
設問 2	学修時間とその主体性	(1) 学修時間については、(A)「大学の授業関連のレポート・課題・予習・復習」、(B)「資格取得や語学検定試験のための学習」、(C)「AとB以外の学習で、興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のために読書をする」の3つに分けた上で、1週間あたりの合計学修時間を尋ねる。選択肢は、「全くない」～「21時間以上」の8段階である。 (2) 主体性については、全学修時間の中での主観的な「主体的学習」の割合を尋ね、0%～100%（10%区切り）の11段階尺度で回答させる。
設問 3	主体的学修のきっかけ	主体的な学修のきっかけとなりうることを18項目提示し、①そうした出来事がきっかけとなって学習しようと思ったことがあるかという問いに対して、「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらともいえない」「わりとあてはまる」「非常にあてはまる」という5つの選択肢の中から1つ選ばせる。
設問 4	アルバイトおよび職業体験（インターンシップ）の経験	アルバイトおよび職場体験のそれぞれについて、①経験の有無、及び②期間を尋ねる。
設問 5	産学協働教育プログラムに参加するうえで確認しておきたいレディネス	産学協働教育プログラムにおいて主要なレディネスの要素として考えられることを5項目提示し、「現在のあなたの考えや行動について、もっとも当てはまる数字1つに○をつけてください」と教示し、「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらともいえない」「わりとあてはまる」「非常にあてはまる」という5つの選択肢の中から1つ選ばせる。

■ 調査実施及び結果

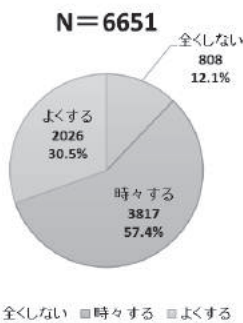
本調査票を用いて、平成25年度及び平成26年度には、現代の学生の学修実態を把握することを目的に、平成25年度には計6411名、平成26年度には計6,480名（各年度、4大学合計の延べ人数）を対象に実態調査を行った。また、このうち一部の学生も含めて、4大学が本事業において展開の中心に据える、教育効果の評価対象とする産学協働教育プログラムを受講した学生については、適宜、各大学のプログラムに応じた効果測定の見直しに基づいて、追跡等の調査を実施し、検証を進めた。以下では、本調査票による調査により明らかとなったことがらについて、既にまとめている「大学生の学修実態調査報告:主体的な学びを促進する産学協働教育プログラムづくりに向けて」より一部抜粋して掲載する。



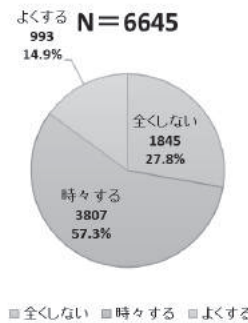
● 現代の学生の学修の実態について

まず、調査を通して、現代の学生は多様な学修スタイルで学んでいることが分かった（下図）。「一人で、主に本や教科書を使って学習する」といった古典的なスタイルで学修に取り組む者の割合は最も多いが、「他者と集まってそれぞれの学習をする」「他者と集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」のように他者と一緒に学修に取り組むスタイルについても取り組んだことがある者が多数派を占め、「SNSツールを通じてディスカッションをしたり課題に取り組む」こともある。「学外の学びの場に参加する」に参加する者や「インターネットのプログラムなどで学習する」者も一定数に上る。学修する場所としては、1人で行う学修の場合は主に自宅で行うことが多いが、複数名で集まって行う学修の場合では、図書館以外の学内施設がもっともよく利用され、それに図書館、フード店やカフェが続くなど、大学内の学修施設が活用されている様子が窺えた。

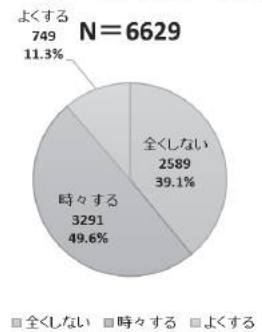
A.一人で、主に本や教科書を使って学習する



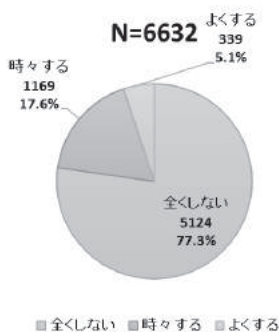
B.他者と集まってそれぞれの学習をする



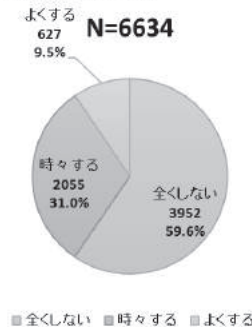
C.他者と集まってディスカッションやグループワークをしたり、一緒に課題に取り組む



D.学外の学びの場に参加する



E.ひとりで、主にインターネットのプログラムなどで学習する



F.他者と直接会うのではなく、SNSツールを通じてディスカッションをしたり課題に取り組む

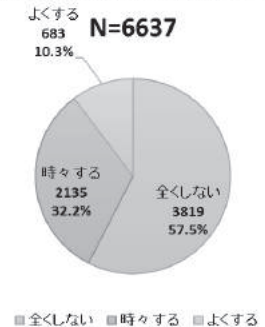
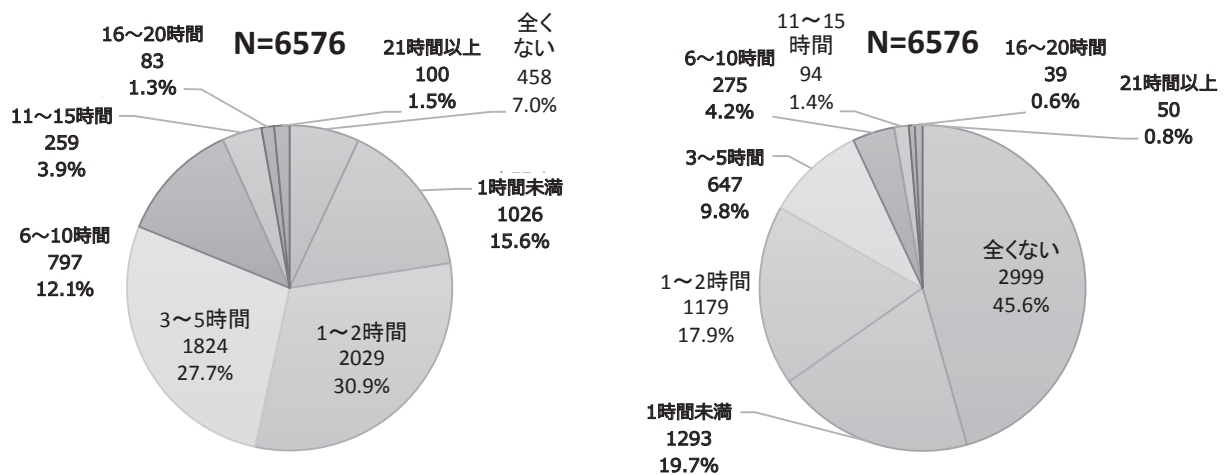


図 A～Fの学修スタイルで学ぶ頻度（設問1）

Ⅱ. 連携取組による成果

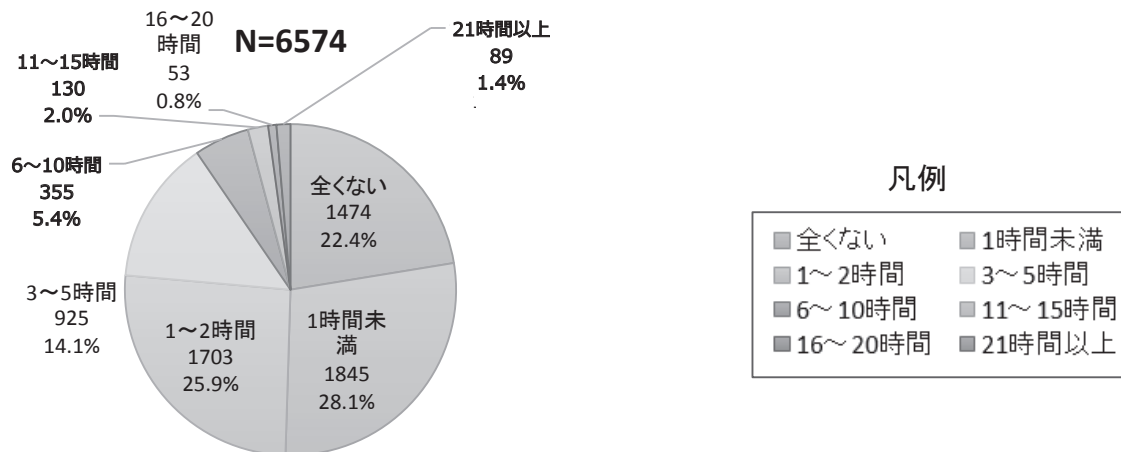
事業成果物（質保証システムの構築）

また、大学生の学修時間や動機づけの側面に関して、学生の学修の量及び質の両方において必ずしも充実しているとは言い難く、少なくとも一定数の学生層では自らが大学で学ぶ意義や意味について考えていないことが示された。具体的には、学修時間のうち大学の授業に関連する学修時間だけでは、1日1時間にも満たない学生が8割を占めており、学修の動機として「あまり深く考えず「なんとなく」といった受動的と捉えられる選択肢を挙げる学生も一定数存在する。さらに、1)「大学で学ぶ目的や意義について考えてたことはあるものの、あまり明確に出来ていない」といったレベルの学生層が厚いこと、2)自分自身の将来の設計についてはっきりとした見通しがもてていない学生が多数派を占めること、3)グループディスカッションの場や授業で、意見を言ったり質問したりすることの重要性については認識しているものの、実際にはなかなか行動に移せていないこと、4)価値観や考え方の異なる他者と関わることの重要性についての認識はある程度普及しており、多少なりともそのような関わりを持つようとしている学生が多いこと、などが明らかになった。こうした結果に関して4大学で考察・議論を行い、これらを念頭に置きつつ、また定期的に効果測定としての調査を継続しながら、プログラムの共同開発、改善を進めている。



(A) 大学の授業関連のレポート・課題・予習・復習

(B) 資格取得や語学検定試験のための学習



(C) 「AとB以外の学習で、興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のために読書をする」

図 1 週間あたりの学修時間（学習内容別）

「学修量」、「GPA」、「ルーブリック評価」による効果測定の結果

本事業では、様々な取り組みを通して、各大学の産学協働教育プログラムの改善や4大学でのプログラム開発を行いつつ、その質保証のシステムを効果評価システムとして構築してきた。当初（申請書に記載）は、学修の量と質を把握する指標として、学修時間とGPAを挙げていた。そこで、学修実態調査票を開発し、対象プログラムの受講学生の調査・成績データを収集してその検証を行った。しかし、平成26年度までの検証・協議の中で、次の問題点が明らかになった。第1に、GPAが一般的に、学年進行に従って（1年次前期から後期以降への移行期は特に）高い数値を得にくくなること、第2に、主体性が高まった学生は、単位取得が難しい科目にあえて挑戦する傾向にあるため、成績評価が反映されるGPAが伸びにくい傾向があることである。そこで、本事業では、学生の主体的学修の質の変化をより「産学協働教育プログラム」による学修成果として可視化したかたちでより分かりやすく把握するため、本事業で設定している「産学協働教育で目指す学修成果（アウトカム）」を軸とするルーブリック評価を開発した。ルーブリック評価については、平成27年度までに試行実施を行い、妥当性を確認した。平成28年度のプログラムでは、本事業で定めた全ての測定対象プログラムにおいて、ルーブリック評価を取り入れて効果測定を行った。これらを指標とした効果測定の結果として、1) 開発・改善対象プログラム、2) 拡大対象プログラム、3) 長期インターンシップ、4) 学生交流プログラムのいずれのプログラムにおいても、学修量の増加とルーブリックの評価値の上昇が見られたことから、主体的学修促進効果に関して、当該プログラムの一定の教育効果が示されたといえる。中でも長期インターンシップについては、学修量において4時間以上（約46%）の伸びが確認できた。

No.	大学	対象プログラム名 (開講年度、対象学年、受講人数)	①学修量（単位：時間）					②GPA					③ルーブリック評価				
			測定対象数	受講前	受講後	変化量	伸び率(%)	測定対象数	受講前	受講後	変化量	伸び率(%)	測定対象数	受講前	受講後	変化量	伸び率(%)
1. 開発・改善 対象 プログラム	京産大	企業人と学生のハイブリッド (平成25～28年度、2～4年生、 受講総数124名)	78	6.05	7.11	1.04	17%	94	2.21	2.28	0.07	3%	91	2.86	3.96	1.10	38%
	新潟大	企業課題探究型 長期・有償型イン ターンシップ(平成26～28年度、 1～3年生、受講総数25名)	25	12.45	14.72	2.27	18%	17	2.71	2.61	-0.10	-4%	17	2.39	3.62	1.24	52%
	成城大	業界企業分析論(平成25～28年度、 2～3年生、受講総数76名)	24	8.06	11.04	2.99	37%	12	2.69	2.71	0.02	1%	20	2.56	3.63	1.08	42%
	福工大	キャリア形成・アドバンスプログラ ム(平成24～28年度、1年生、受講 総数139名)	121	9.76	12.06	2.30	24%	103	2.69	2.50	-0.19	-7%	71	2.12	3.07	0.95	45%
2. 拡大対象 プログラム	4大学	本事業での共同開発プログラムを各 大学内で展開した授業やプログラ ム(平成28年度、受講総数129名)	127	6.09	7.60	1.51	25%	/					127	2.89	3.63	0.74	25%
3. 長期 インター ンシッ プ	4大学	本事業の一環として開発した各大学 の長期のインターンシッププログラ ム(平成28年度、受講総数61名)	61	9.21	13.40	4.19	46%	/					53	2.38	3.55	1.17	49%
4. 学生交流 プログラム	4大学	4大学での共同実施プログラム；夏 季学生交流(平成25～28年度、1年生、 受講総数453名)	294	7.82	9.17	1.36	17%	246	2.63	2.54	-0.10	-4%	133	2.51	3.23	0.72	29%
平均			730	7.93	9.76	1.83	23%	472	2.57	2.49	-0.08	-3%	482	2.58	3.47	0.89	34%

※平成28年度、実施プログラムについては、後期のGPAが未だ算出できていないため斜線を入れている。

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（質保証システムの構築）

● プログラム評価の指標および評価方法

成果物⑩ 相互フィードバック・システム

4大学では、各大学の産学協働教育プログラムの質保証ならびに質的向上に向けた改善のため、各大学のプログラムの相互レビューに取り組んでいる。評価のための項目・シートは、カナダ・コーオペ教育協会(CAFCE)により平成18年に制定された認証基準“CAFCE・Standards・and・Rationales”の基準を参考にしつつ、「主体的学修を促す具体的な工夫や仕掛けはあるか」等、本事業が主眼を置く「主体的学修」に関する項目を取り入れて作成した。各大学は相互フィードバックで得られたアイデアを次期のプログラムの設計や運営の改善へと活かしている。

■ 評価項目および評価の観点

評価項目	評価の観点(例)
実施目的・教育的効果の定義	<ul style="list-style-type: none">・ 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。・ 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。・ 産業界が各大学に求めるニーズを踏まえて実施目的・教育効果を設定できているか。・ 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っているか。・ 量的拡大や質的向上を含めた中長期の展開方針や目標数値、そしてそれらの実現に向けたシナリオやステップが描けているかどうか。
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	<ul style="list-style-type: none">・ 教室内の講義では得られない産学協働ならではの教育効果を実現しているか。・ 本プログラムの実施が、産学協働の更なる推進・深化につながっているか。・ 企業の置かれている状況や課題、ニーズを踏まえながら、企業にとっても価値（メリットとコストのバランス）ある内容を提案し、実現できているか。・ 学生・企業双方が主体的に取り組む関係性を作れているか。・ 企業が学生にメンターやスーパーバイザーとして適切に関与する関係性が設計・構築されているか。・ その他、企業側が適切な受入環境を整備するために必要な支援や助言を行っているか。

評価項目	評価の観点(例)
<p>プログラム設計</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラムが全体として、対象とする学生像や、実施目的、目指す教育効果に照らして適切に設計されているかどうか。 ・目標設定、マインドセット、スキル研修、知識の獲得など事前学習の時期・内容・頻度は適切か。 ・期間中のモニタリングやフィードバック、フォローが、教育効果を高めるために適切な時期・内容・頻度で用意されているか。 ・事後学習が事前に設定した成長目標、成果目標に対する自己評価および企業からの評価・フィードバックも踏まえながら、経験の意味づけや内省、今後の学習やキャリアにおける目標設定と行動計画立案を促していくような内容か。 ・主体的学修を促す具体的な工夫や仕掛けはあるか。またそれは効果的か。 ・他の受講者と高め合い、励まし合い、支え合う関係ができているかどうか。
<p>評価に基づく継続的改善の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当初設定した目的・目標に照らし合わせ、教育効果の測定が適切な方法で行われているか。 ・事前に設定した成長目標、成果目標の達成度合いや、企業からのフィードバックも踏まえながら、インターンシッププログラム全体の評価・振り返りを行い、次年度以降の改善につなげていくPDCAの仕組みがあるか。
<p>専門人材を中心とした実施・運営体制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・マネジメントから計画、実行までトータルに責任を持つ専門人材を中心としたチームが、適切な人員により組成されているか。 ・専門人材の位置づけや役割を明確にし、産学協働教育の推進役として計画的・持続的な採用・配置・育成に取り組んでいるか。 ・インターンシップの実施状況や課題・可能性について、大学のマネジメント層と共有・議論する機会を設け、学内を巻き込んだ量的・質的な改善の動きにつなげているかどうか。 ・教員（学部・学科）や職員（キャリアセンター、産学連携部門等）など、学内の関係部門との連携・協働が適切に行われているか？また、必要に応じて学外の専門家との協働および連携がなされているか。 ・書式やガイダンスなどの可能な限りの共通化や、実施規模に応じたIT活用など、業務効率を高める工夫がなされているかどうか。

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（質保証システムの構築）

■ 相互フィードバック・システムの実施方法

事前準備

● フィードバックシートの作成・共有

各大学は対象とする授業・プログラムに関する情報及び自己評価について、事前にフィードバックシートに記入し、他の3大学にあらかじめ送付しておく。
また、当日の説明に必要な補足資料（例：シラバス、学生が書いたレポート）を準備する。

● 当日の進行

次の流れで相互フィードバックを実施する。所要時間は1大学につき、1時間半程度である。

① 授業・プログラムの説明

記入した自己評価を基に、対象プログラムについての説明する。

② ワークシート作成（質問及びコメント内容の整理）*個人作業

説明を聞いて、特に評価できる点や疑問に思うところ、改善案等をワークシートに記入していく。「googleドキュメント」を活用して、リアルタイムで複数が同一のシートにコメントを入力していく。

③ 質問及びフィードバック

上記②の記入をもとに、質問及びフィードバックを行う。「本音で話をする」「建設的な意見述べる」がコメントをする際のポイントであり、合意事項となっている。現状、問題、課題を整理する。

④ 全体ディスカッション

当該プログラムをより良くするため、③で整理された問題や課題を解決、達成していくための方針や改善案を中心にディスカッションする。

⑤ 総括

行われた議論のポイントの整理を行う。

● フィードバックシートの完成→改善活動へ

予め、評価を取りまとめる担当を決めておく。後日、当該大学は担当するプログラムの他者評価の欄を記載してシートを完成させる。
(4大学では、4つ巴で評価を行っている。)

相互フィードバック当日

総括

■ 相互フィードバック・システムの実施意義と展開

(1) 参加者の感想

相互フィードバックの終了後、実施することの意義や可能性について参加メンバーからの意見を聴取した。それらを整理したところ、本取組のメリットとして、少なくとも次の3点があることが分かった。

- 1) 課題が明確になる:ワークシートを記入する過程でプログラムの成果や課題を整理できる。また、類似したプログラムに取り組んでいる他大学の担当者の視点からコメントをもらうことにより、具体的な課題を把握できる。
 - 2) 改善の手がかりが得られる:具体的な改善案を挙げてもらえることがある。また、他大学の取り組みについて深く知る機会にもなり、教育プログラムや手法に関するアイデアが得られる。
 - 3) 専門人材の研修・交流の機会:産学協働教育プログラムに携わる専門人材は、学内には多くない。そのため専門的知識を取り入れたり共通の悩みの下記決策を模索する交流の場になる。
- なお、以下に、実際の感想・意見の例を下に掲載する。

● 相互フィードバックを実施してみたの感想・意見の例

- ・ 日頃取り組んでいることを、レビューを受ける観点で整理することは、結果として自身の取り組みを振り返ること、反省することとなり、大変有意義であった。また、他の大学が悩んでいることにも共通点があることがわかった。授業やプログラムについてのレビューを受けること、レビューを実施することは、結果として自大学の取り組みにもおおいに役立つことがわかり、あらためて相互レビューの必要性と意義を強く感じる機会となった。
- ・ このような相互フィードバックは他に例を見ない、とても貴重な機会だと思う。本学の事例についてはこれまで学内・学外で議論を重ねてきているので、それ以上の改善点をあまり得られることができなかったが、連携する大学がどのような取組をしているのか理解することは重要であり、他大学の取組からヒントを得られることもある。
- ・ 自大学の情報を整理するプロセスで言語化することで、当該科目の課題だけでなく、学内における就業力育成プログラムに関する位置づけや運営の方法や関連する会議など、曖昧だったことや知らなかったことについても認識が深まりました。
- ・ 観点を定めて「相互フィードバック」することの意義を大いに感じた。同じ観点を全大学のプログラムを点検することで、自大学のプログラムの強み・特性、また不足している点がより浮彫になった。このプロセスを繰り返すこと自体がまさに専門人材研修につながると思う。

(2) 展開例

この取り組みをさらに展開し有意義なものとするために、4大学では、平成27年度及び平成28年度には、ステークホルダーを含めた形での相互フィードバックを実施した。その際、目的を絞っておくことや、評価を受ける大学が予め問いを立てておくことと効果的である。例えば、全ての項目について網羅的にフィードバックしあうというよりも、「産学協働教育プログラムを実施するうえでの企業側のメリットや課題は何か」といったテーマがあると、話が深まりやすく、実利的な議論が展開できる。



ステークホルダーを含めた相互フィードバックの様子

Ⅱ. 連携取組による成果

事業成果物（質保証システムの構築）

● プログラムの質保証・向上のための基準策定

成果物①①

インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組み → P.108 資料参照

諸外国が取り組むコーオブ教育を参考に、わが国の産学協働教育の質保証・向上のための一定の基準を策定した。策定にあたり、カナダ・コーオブ教育協会（CAFCE）により平成18年に制定された認証基準“CAFCE・Standards and Rationales”の基準の日本語訳を土台とし、諸取組の中で整備してきた各々の基準や知見を融合させた。1) 産学協働教育で目指す8つの学修成果（アウトカム）、2) 長期インターンシップ・プログラムの実践で得られた知見や枠組み、3) 専門人材に求められる要件やその育成プログラムに必要な要素、4) 相互フィードバックの基準（観点）、5) 海外の産学協働教育機関や大学との連携・交流にて得られた知見を主な素材として、我が国に適応する産学協働教育の質保証の在り方について議論を重ね、整理した。

本事業の申請当初は、広い意味での産学協働教育の基準を策定することを計画していたが、我が国の現状を鑑み、国の政策にも伴って多様化しながら量的に拡大する「インターンシップ」に特化した質保証・向上のための基準とすることとし、内容を精査したうえで策定に至った。

「産学協働教育の質保証・向上のための基準」の章立て

- 第1章 概要
- 第2章 インターンシップのコンセプトを開発する
- 第3章 インターンシップの組織モデル
- 第4章 プログラム開発と計画
- 第5章 専門人材の役割と機能

なお、事業最終年度においては、産学協働教育の運営を担う専門人材が大局的な観点から理解を深めるべき要素を網羅していることから、前述の平成28年度専門人材育成研修会（実践編）での教材として活用し、また、産学協働教育人材育成コンソーシアムの活動で配布し説明するなど、広く展開を図った。

インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための
基本的な考え方と基準となる枠組み
(まとめ)

産学協働人材育成コンソーシアム
Japan Consortium of Industry-Academia Collaboration in Human Resource Development

● 海外の産学協働教育機関・大学との連携・交流

当初の計画通り、連携4大学の関係者により、WACE 第18回・19回世界大会への参加、諸外国への実地調査を行い、海外の機関・大学との連携・交流を進めた。このような海外の産学協働機関、大学との連携・交流により、長期インターンシッププログラム、専門人材育成プログラム、産学協働教育で目指す学修成果（アウトカム）、相互フィードバックシステム等の構築に参考となった。

概要は以下のとおりである。

1) WACE第18回世界大会への参加

日 時：平成 25 年 6 月 24 日（月）～ 27 日（木）

場 所：南アフリカ共和国／ダーバン大学

参加者：3名

概 要：コーオプ教育の先進事例及び国際情勢の調査、コーオプ教育に取り組む国内・海外大学等機関とのネットワーク構築を目的に参加した。セッションでは、ワークショップ及びディスカッションが主に行われ、参加者各自が異なるセッションへ参加し、海外の先進事例を学び見識を深めた。



各ブースでの意見交換



全体討論会の様子

2) 勉強会の開催 - スラナリー工科大学におけるコーオプ教育実践事例

日 時：平成 26 年 2 月 6 日（木）13：30～15：30

場 所：アルカディア市ヶ谷（私学会館）

参加者：15 名

概 要：近年のASEAN 諸国での産学協働教育の普及・推進を中心的に担ったタイにおいて、「コーオプの父」と呼ばれタイの元文部大臣であるスラナリー工科大学の創設者 Prof. Dr. Wichit Srisa-an氏から、プログラム実践事例と運営体制や、タイでのコーオプ教育の普及の経緯を紹介いただき、本事業における「共同プログラム開発」や「専門人材育成プログラム構築」等の参考とした。また、スラナリー工科大学の実践事例から、日本の大学に導入すべきプログラム内容はもとより、その運用に不可欠となる機能（人材）等が必要であるということを学んだ。

Ⅱ. 連携取組による成果

4) 勉強会の開催 - コーオプ教育の導入が人材育成に与える効果、そして WACE 世界大会開催の意義

日 時：平成 27 年 2 月 24 日（火）15：00～17：00

場 所：京都産業大学

参加者：4 名（連携 4 大学関係者）、39 名（一般参加者）

概 要：WACE 第18回世界大会の開催校である、南アフリカ・ダーバン大学から Mr,Shkeel Ori 氏を招聘し、南アフリカの事例を基に、海外におけるコーオプ教育導入の背景、効果、プログラム運営上の工夫について報告いただき、参加者の見識を深めた。また、WACE 世界大会が、南アフリカのコーオプ教育に与えた影響や参加者にもたらすメリットについても解説され、WACE 第19回世界大会への参加の意義について、報告いただいた。



Mr, Shkeel Ori氏による講演



Mr, Shkeel Ori氏との意見交換会

5) 海外における産学協働教育の先進大学の实地調査

日 時：平成 27 年 3 月 22 日（日）～25 日（水）

場 所：ウタラマレーシア大学、ホリデイインペナン（マレーシア）

参加者：2名

概 要：北米・アジア諸国を中心とした、産学協働教育の先進国の一つであり、WACE に加盟するマレーシア国内の、ウタラマレーシア大学を訪問し、アジア地区におけるコーオプ教育の実施状況について見識を深めた。プログラム内容や、運営体制に関する調査を通じて、また、ホリデイインペナンは、マレーシア学生の長期インターンシップ受入先となっていることから、現地での就業の実態や受入学生に対する評価等についてヒアリングを行い、長期インターンシッププログラムの開発・改善の参考とした。特に、産学協働教育を実践していくための企業連携を行うセクションが果たす機能や、受入機関における、インターンシップ生へのプログラム内容、受入条件の体制が確立している点が参考になった。



ウタラマレーシア大学でのディスカッション



担当者との意見交換会

6) WACE第19回世界大会の参加

日 時：平成27年8月19日(水)～21日(金)

場 所：京都産業大学

参加者：8名(連携4大学関係者)

概 要：コーオプ教育の先進事例の調査、コーオプ教育に取り組む国内・海外大学等機関とのネットワーク構築に加えて、本事業で開発した長期インターンシップの事例を報告することを目的に参加した。海外の先進事例他、グローバル人材育成のための国際インターンシップ等、プレゼンテーション形式だけでなく、ワークショップやパネルディスカッション等、多様な形式で行われた。3日間延べ、1,300名以上の参加があり、産学協働教育の見識を深めるだけでなく、国内外問わず、先駆的实践者とのネットワークの構築につながった。また、本取組み長期インターンシップをテーマとし、報告では、約80名の参加があった。一方的な報告だけでなく、参加者を加えたワークショップ形式で実施したことで、長期インターンシップの在り方等、具体的な情報交換に至った。



基調講演の様子



分科会の様子

Ⅱ. 連携取組による成果

各大学における教育改革・改善の状況

* 各大学における教育改革・改善の状況

教育効果評価の評価方法の策定で述べた「ルーブリック評価」、「学習実態調査」等の本事業での成果を4大学に活用し、それぞれ「カリキュラム改革」、「インターンシップへの波及」において教育改革につなげている。本事業での成果を活用することで、自大学のプログラムの改善点が浮き彫りになり、改善・向上へとつながった。これらの教育改革は、自大学のみでの獲得は難しく、4大学が連携することで、教育効果を客観的、比較的に検証し、明示することが可能であったからこそその成果である。

<京都産業大学>

京都産業大学は、「産学協同を実践する総合大学」として創立され、「産学協同」の理念に基づきキャリア教育を実践してきた。本事業の成果は、その理念をさらに強力で推進する原動力となり、以下の教育改革をもちいた。

【カリキュラム改革】産学協働教育をコンセプトとしたキャリア教育を専門教育との連携をより意識して、平成30年度に向けて「キャリア教育科目群」のカリキュラム改革を進めるにいたった。新たなカリキュラムの構築にあたっては、本事業の成果を最大限に活用し、より完成度の高い産学協働を土台としたキャリア教育の体系化を目指している。

【インターンシップへの波及】平成26年度から、15週間の長期有給インターンシップを核とした、キャリア教育と専門教育とを融合させた3年間一貫とする「コーオプ教育プログラム（共通教育科目22単位、専門教育科目16単位）」を新規に立ち上げた。1期生:13名、2期生:19名、3期生:16名と在籍学生数は合計48名となった。教育効果は極めて高く、学内外から高い注目を得ている。また、本学のインターンシップの中心的科目である「インターンシップ3」において、本事業で開発した「産学協働教育の学修支援ツール」を活用し、授業内容の改善を行った。特に長期インターンシップの成果は、本事業に合わせ平成27年8月に本学にて開催されたWACE（世界産学協働教育協会）第19回世界大会において国内外に広く発信し、多くの有益な知見、情報、フィードバックを得ることができ、全学的な産学協働教育の展開に大きな推進力となった。

<新潟大学>

新潟大学では、平成29年度からの「到達目標達成型」の学位プログラム再編と「到達目標創生型」の学位プログラム設置に向けた教育改革に取り組んでいる。学位プログラム再編では、工学部改組による分野横断型プログラムを新たに立ち上げ、6年一貫教育として、各学年に社会連携科目である体系的インターンシップ科目を配置している。また産業界との連携強化による学外との連携プラットフォームの全学的な整備を行う。学位プログラム設置では、「課題発見・課題解決能力」の育成を重視したカリキュラムとして、産学協働教育等の学外学修が1年次で必修となる創生学部を新設する。

【カリキュラム改革】教育的効果の高い学外学修の推進を図るために、正課の学外学修科目で、本事業で開発、制作した産学協働教育の学修支援プログラム・ツールを導入。平成28年度は工学部・法学部で活用され、大学での学びとの接続を全学的に図っている。本ツールを活用したインターンシップ等の事前事後学習の受講学生数は、平成28年度で289名に及ぶ。平成29年度には、初年次を対象とした学外学修プログラムが授業科目として単位化され、初年次の転換教育並びに能動的学修を組み込んだ教育課程の再編を行う。

【インターンシップへの波及】国立大学第2期中期目標・中期計画では「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」ことを明記した。平成26年度から通算6か月間の教育効果の高い長期・有償型インターンシップ・プログラムを開発・実施し、3年間で25名の学生が参加した。同時に、平成27・28年度には成果報告フォーラムを実施し、本学関係者は学長をはじめ各部局教職員・学生89名、他大学関係者21名、県内企業46名の参加を得た（2年間通算）。こうした取り組みを土台として、平成28年度には学長他、全学のコミットメントのもと、経済同友会と連携した1・2年対象の長期インターンシップを開始し、7名の1・2年生が参加した。同インターンシップは全学のWGで協力体制が整えられ、平成29年度以降は授業科目として単位化する。

<成城大学>

成城大学では、本事業での取り組みをふまえ、現行のキャリア教育課程(カリキュラム)について、平成29年度より新たな「就業力育成・認定プログラム」をスタートさせるべく、平成27年度よりキャリア教育課程カリキュラム改革をスタートさせた。具体的には、以下の通り、教育改革の進展をもたらしている。

【カリキュラム改革】平成23年度から展開してきたキャリア教育課程「就業力育成・認定プログラム」について、平成29年度から新たなカリキュラムに移行すべく、平成27年度から平成28年度にかけてカリキュラム改革を実施した。本課程は、全学共通教育科目・キャリアデザイン科目群として位置付けており、1年次から段階的にキャリア形成に取り組みめるよう構築された段階的なカリキュラムである。本課程内で開講している授業科目には、キャリア形成のための理論的内容を網羅している科目群と産学協働教育をベースとした演習・実践科目が開講されているが、本取組で得た知見や経験を随所に反映させて展開することができており、結果として、学生の主体的学修を促進することにおおいにつながっている。

【インターンシップへの波及】本取組では、インターンシップ・プログラムも事業のテーマとして取り扱っているが、本取組を通して事前・事後学習コンテンツを開発したことで、事前・事後学習を充実させることができ、また、連携大学の実践例をふまえて、本学インターンシップ・プログラムの充実につながり、参加学生も大幅に増加している(ガイダンス出席者数:平成28年度450名、前年度対比:1.5倍)。参加学生の声としても「インターンシップ・プログラムに参加したことでその後のキャリア形成に繋がるヒントを得ることが出来た」、「これからの学生生活において伸ばすべき能力が明確になった」など、学生の主体的学修の促進につながっている。

<福岡工業大学>

福岡工業大学では、「就業力育成プログラム」をキャリア教育のコアとして位置づけ、本取組の対象科目の高度化や教育内容の拡充に役立てると共に、全学的には、教養力育成センター及びその教育目標・カリキュラムの整備・推進において、本事業の成果を教育改革につなげている。また、「産学協働教育で目指すアウトカム」とそのルーブリック評価表を先行事例として、学内で推進しているアクティブ・ラーニング型授業の成果及び成果指標作りを進めている。

【カリキュラム改革】本取組の対象科目である「キャリア形成」及びその「アドバンスト・プログラム(ADV)」をさらに発展させる形で、平成29年度より全学的な入学生オリエンテーションの一環に「キャリア形成ゼロ時限目」を組み込み、全学科の教職員によるより早期のキャリア教育を実施する。また、産学協働教育プログラムや他の連携の成果を取り入れ、汎用的能力の育成を主眼とする、教養・スキル科目の全学的な新カリキュラム整備(平成30年度より開始)を進めており、異分野交流(学科混成のディスカッション機会)を含む科目やADVの短期就業体験を正課化する形でのインターンシップ科目の開設も検討している。

【インターンシップへの波及】平成27年度の試行実施を経て、平成28年度より本格的に長期インターンシップ「課題解決型インターンシップ」を実施した。先行実施校のノウハウやコンテンツを事前・事後の指導に活用し、企業開拓、課題設定、学内のメンター制度の整備を行い、当年度は8社(団体)で10プロジェクトを策定、20名の学生が参加した。「課題解決型インターンシップ」も含めて、平成27年度では計130名、28年度では計133名に対して本事業で開発した「産学協働教育の学修支援ツール」を用いた事前・事後学習を行い、大学における教養科目ならびに専門科目との関連付けや学生の主体的学修を促している。これらのインターンシップの報告会への参加者は、学生、教職員、企業担当者を含めて、平成27年で計1,175名、平成28年で計1,108名となっており、学内のインターンシップとその有用性の認知につながっている。





Ⅲ. 成果の波及状況

Ⅲ. 成果の波及状況

本事業の成果を社会に広く発信し、共有するため、事業成果の発信等を行うフォーラムを平成24・25年度に各1回ずつ開催した（P.60参照）。海外の先進事例を題材に、産学協働教育の普及・推進の要因や効果を取り上げ、参加者から高い評価を得た。

また、本事業の成果発信に留まるだけではなく、採択終了後の継続的な活動を視野に入れ、我が国の産学協働教育を普及・拡大していくために、平成27年3月「産学協働人材育成コンソーシアム」を設立し、設立総会及び設立記念フォーラムを開催した。平成28年度は組織の基盤構築を目的に、本コンソーシアム主催の研究会等を開催した。平成29年度以降、本コンソーシアムでは、次世代の人材育成に関して、産（企業・地域・行政・経済団体等）と学（高校・大学等）の協働を強化するための場を創設し、産学、地域の横断的課題等について、幅広く協働し、総論ではなく具体的な実践を通して、産学協働による人材育成・活用の継続的な発展に向けて取り組みを展開していく。

● 産学協働人材育成コンソーシアムの加盟大学・企業数の目標に対する達成状況

産学協働教育のプラットフォームとしての「産学協働人材育成コンソーシアム」を平成27年3月に、全国的組織として設立し、拡大を図っている。本コンソーシアム設立によって、先進的な取り組みを関係者が共有し、広く社会に対して情報発信を行うことを通じて、産学協働教育による人材育成に向けた取組を、社会的意義の高いムーブメントを目指して継続的に推進・拡大していくことを達成目標としている。

加盟大学・企業数の目標数値は、平成28年度の終了時点で、50大学、50企業等を目標としていた。現在は、46大学、96企業等と、企業数については大幅に目標数を達成し、大学数については、概ね目標を達成している。

本事業の取り組みにおいて構築されたモデルプログラム、教育効果評価システム等の成果を、平成29年度以降について、本コンソーシアムの研究会等の開催を通じて、他大学・企業等へ今以上に広く水平展開を図り、産学協働教育の社会的気運を高めていく。

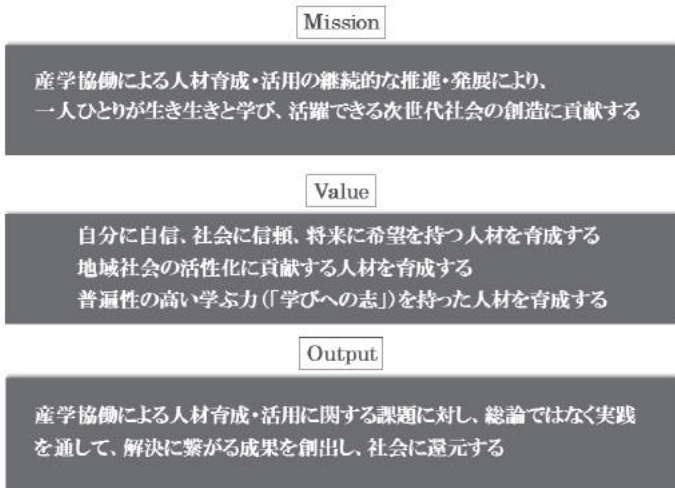
加盟大学・企業数（目標数値）

	大学	企業 団体
平成28年度	50	50

達成状況（平成29年2月現在）

	大学	企業 団体
平成28年度	46	96

■ 産学協働人材育成コンソーシアムの概要



「産学協働人材育成コンソーシアム」の目的

現状の課題 (これまで)	全国的な基盤構築	目指すこと (これから)
グローバルリーダー、イノベーション人材、高度人材育成といった旧帝大、難関私学と大手企業による議論が中心	全国的な基盤構築	地域を担う中堅・中小企業とそこに人材を輩出する大学・学生を対象とし、地域(組織と人材)の活性化に繋がる取組を中心とする
同様の会議体、補助事業等による取組が展開されてきたが、総論中心であり、状況の改善にはあまり繋がらず、継続性がなかった		本気で取組んでいる者(組織)が集うことにより、総論ではなく、実践を通して成果を創出していくことで、組織の継続性を図る
インターンシップ受け入れ、PBLの課題提供といった学校側の要望ばかり優先され企業側の利点がほとんど提供されていなかった		教育の改善向上、学生の成長に資するのみならず、地域、企業の人材育成・活用に貢献できる取組を推進していく
“点”としての成功事例は散見されるが、“面”としての広がり、浸透力は不十分であり、事例の共有化、社会的機運の醸成は不足		連携組織をネットワーク化し、“面”としての基盤を構築し、個別では解決困難な課題を解決することで地域からの理解を深め、社会的気運を高める
産学協働では避けることのできない就職・採用の問題について議論が十分ではなく、誤った理解、人材育成に繋がらない取組も発生している		就職・採用の問題を主たる取組テーマの一つと位置づけ、多様性と変革をもたらす新たな可能性を提唱する

「産学協働人材育成コンソーシアム」設立構想

産学協働人材育成コンソーシアムは、次世代の人材育成に関して産(企業・地域・行政・経済団体等)と学(高校・大学等)の協働を強化するための場を創設するもの。産学、地域の横断的課題等について幅広く協働し、総論ではなく具体的な実践を通して、産学協働による人材育成・活用の継続的な発展・推進を目的とする。



「産学協働人材育成コンソーシアム」の取組内容

メンバーが解決したい課題を持ち寄る

例えば

主に産学双方に関わる課題	主に企業側に関わる課題	主に学校側に関わる課題
産学双方の人材交流	優秀な人材(留学生も含む)の惹きつけ	教育効果を高める専門人材の育成
地域からの人材流出の対策(定着率向上)	多様な採用活動のあり方	長期・有償インターンシップの実践
地域の雇用創出・就職率の向上	中堅・中小企業の魅力創出と発信	客観的な教育効果の測定手法
地域連携組織の発足・継続・発展	新入社員・若手育成の効果的な研修	産学協働教育と共通・専門教育との連携
産学協働による人材育成・活躍の効果的な接続	ミドル層以上の人材活用・活性化	初等・中等・高等教育の円滑な接続

「産学協働人材育成コンソーシアム」の基本的な方向性

- 本事業において創出された成果を継承し、広く発信・活用・展開していくことを目的とした組織体(装置)とする。
- その成果を活用した「研究会の開催」、「持続可能なネットワーク構築」、「個別案件・課題への対応」を中心的な活動とする。
- 大学からの補助、会費、寄付等に依存しない独立採算による組織運営とするため、平成 29年度に法人化を図る。

Ⅲ. 成果の波及状況

■ 事業成果の発信等を行ったフォーラム（平成24年度～平成25年度）

□ 平成24年度大学間連携共同教育推進フォーラム 「学生の主体的な学修につながる産学協働教育のあり方」

日 時：平成24年11月30日（金）13:15～16:30

会 場：メルパルク京都

参加者数：85名

本事業の目的・内容を発信することを目的に開催。4大学が実践してきた産学協働教育を事例に、人材育成・教育における産学協働の可能性について議論した。



参加者による質疑応答



各大学の取組事例の報告

□ 産学協働人材育成推進フォーラム 「産学が協働した人材育成の新たな鼓動」

日 時：平成26年2月7日（金）13:00～16:00

会 場：アルカディア市ヶ谷

参加者数：137名

海外の事例を参考に、我が国における産学協働教育推進の意義及び推進していく上での問題・課題を共有することを目的に開催。近年のASEAN諸国での産学協働教育の普及・推進を中心的に担われたタイから講師を招聘し、タイ及びASEAN諸国における経緯と現状について講演いただいた。

タイでの産学協働教育普及の背景やその成果を事例から、我が国における産学協働教育の普及において学ぶべき点について議論した。



Prof. Dr. Wichit氏による講演



全体講演の様子

■ 産学協働人材育成コンソーシアムの設立及び記念フォーラム

□ 産学協働人材育成コンソーシアム設立総会

日 時：平成 27 年 3 月 7 日(土) 14:00~17:00
 会 場：日本経済新聞社 東京本社ビル SPACE NIO
 参加者数：34 名

本事業の成果を普及し、産学協働による人材育成を普及・推進していく組織として、「産学協働人材育成コンソーシアム」(補助事業申請当時の名称は、JCEN)を発足。10大学16企業等から参加があり、コンソーシアム活動の方向性について議論、共有した。



松高准教授による概要説明



参加者による意見交換

□ 産学協働人材育成コンソーシアム設立記念フォーラム「産学協働による人材育成の新たな始動」

日 時：平成 28 年 2 月 12 日(金) 13:00~16:40
 会 場：実践女子大学
 参加者数：131 名

人材育成における産学協働教育活用の可能性や、その社会的気運を高めていく契機とすること、また、この産学協働教育の推進を担うコンソーシアムの発足を周知することを目的に開催した。記念対談では、人材育成における問題や、これに対応する方策としての産学協働教育の可能性を発信したことに加え、今後の課題にも指摘があった。



コンソーシアム設立の主旨・目的の説明



登録者とのフロアディスカッション

Ⅲ. 成果の波及状況

■ コンソーシアム設立後の普及活動(研究会等)

□ 専門人材育成研究会

日 時：平成28年7月29日(金) 14:30～17:00

会 場：京都産業大学 むすびわざ館

参加者数：9名

高知大学で産学協働教育の専門人材として活躍されている福井美和氏を講師として招き、実践事例を講演いただいた。講演後は、その講演に対する質疑応答を行い、専門人材としての役割等の知見を共有いただいた。また、各参加者の実践事例を基にした、「専門人材に求められる実践的能力は？」等のディスカッションを行い、専門人材としての見識を深めた。



講師によるプレゼンテーション



参加者によるディスカッションの様子

□ 研究会「自治体と地域連携組織が協働した人材育成の推進 -地域で人材を育成するためのインターンシップのあり方-」

日 時：平成28年8月5日(金) 13:00～17:00

会 場：日本経済新聞社 東京本社ビル

参加者数：54名

「自治体と地域連携組織が協働した人材育成の推進」をテーマにした研究会を開催。政府においても、まち・ひと・しごと創生本部において、地方創生推進交付金を活用した「地方創生インターンシップ事業」が進められており、これまで地域連携組織をネットワークする全国的な基盤組織(プラットフォーム)がなかったため、このような研究会が開催されることはなかった。経済産業省「産学協働インターンシップ等に関する連携実態調査」の調査結果を活用しつつ、自治体、地域連携組織の協働のあり方、地域定着・人材育成における課題、地域創生事業との関連等について議論し、その解決の糸口を探っていった。



全体概要を聴講する様子



参加者による意見交換

□ 長期インターンシップ研究会

日 時：平成 28 年 11 月 25 日(金) 14:00 ~ 17:00

会 場：成城大学

参加者数：29 名

本事業の成果として生まれた長期インターンシップを全国に発信するため、「長期インターンシップ研究会」を開催した。全国各地から企業等関係者 12 名、大学関係者 17 名の合計 29 名の参加があった。京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学による長期インターンシップの実践報告が行われた後、各分科会に分かれ、参加者によるディスカッションが行われた。ディスカッション終了後、各分科会での内容を全体で共有し、参加者からは、「企業・大学の両関係者の話を聞くことができ、大変有意義でした。様々な問題点や、課題を見つけることができました。」等の意見が聞かれた。アンケートでは回答者の 100%が、本研究会に参加して“大変良かった”または“良かった”と回答され、大変盛況の内に終了した。



参加者による質疑応答



分科会でのディスカッションの様子

□ 株式会社クレディセゾン×実践女子大学 コラボ研修会

日 時：平成 29 年 1 月 6 日(金) 14:45 ~ 18:00

会 場：実践女子大学

参加者数：社員 8 名、学生 20 名

株式会社クレディセゾンとの産学交流セッションを行った。「企業理念と仕事、そして働くということ」をテーマに、3年生 20 名が働く目的や意義について理解を深めた。社員 8 名が社の経営理念「顧客満足主義の実践」「取引先との相互利益の尊重」「創造的革新の社風創り」や、同社が展開するクレジット事業などの社会的価値を、学生たちに説明した。それを踏まえ、学生と社員がさらにディスカッションし、議論を深めた。



社会人と学生によるディスカッション



社会人による学生へのフィードバックの様子

Ⅲ. 成果の波及状況

■ 最終成果報告会

－ 学生の主体的な学修につながる産学協働教育の新たな可能性 －

日 時：平成 29 年 3 月 3 日(金) 13:30～17:00

会 場：成城大学

参加者数：81 名

《プログラム》

■ 開会挨拶

大和 隆介 京都産業大学 副学長

■ 基調講演「インターンシップを中心とした産学協働教育の今後の方向性とあり方」

福島 崇氏 文部科学省 高等教育局 専門教育課 企画官

■ 概要説明：「本事業の取組概要」

松高 政 京都産業大学 経営学部 准教授

■ 分科会

分科会 -1：「産学協働教育プログラムの共同開発」（担当：新潟大学）

分科会 -2：「複数大学による学生交流プログラムの教育効果」（担当：成城大学）

分科会 -3：「産学協働教育プログラムにおける効果評価システム」（担当福岡工業大学）

分科会 -4：「インターンシップにおける専門人材育成と地域を超えた産学協働教育基盤組織の設立」（担当：京都産業大学）

■ 外部評価・推進委員会「産学協働教育の可能性と課題-何ができて、何ができなかったか-」

・パネリスト

<外部評価・推進委員>

松永 健二（元高知大学理事 副学長 名誉教授）

川島 啓二（九州大学 基幹教育院 教授 次世代型大学教育開発センター長）

橋本 賢二（経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐）

深澤 晶久（実践女子大学 教育研究センター 特任教授）

宮川 敬子（特定非営利活動法人 産学連携教育日本フォーラム(WILL) 代表理事）

<4大学事業推進担当者>

松高 政（京都産業大学 経営学部 准教授）

西條 秀俊（新潟大学 教育・学生支援機構キャリアセンター 准教授）

長尾 繁樹（成城大学 キャリアセンター 主任）

小田部 貴子（福岡工業大学 FD 推進機構 特任教員）

■ 開会挨拶

戸部 順一 成城大学 学長



分科会でのディスカッションの様子

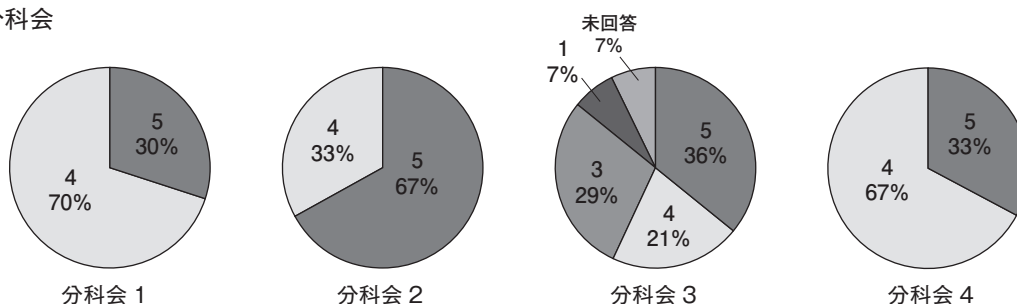


外部評価・推進委員会を公開で開催

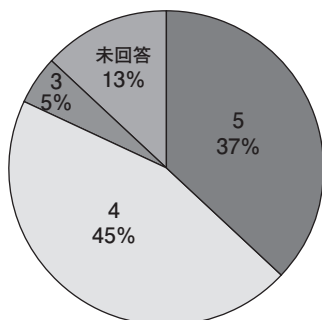
■ アンケート結果（抜粋）

・本報告会は参加いただいた皆様にとってどの程度参考になったと思われますか。
（5段階評価。5：参考になった ⇒ 1：参考にならなかった）

1) 分科会



2) 外部評価・推進委員会



3) 報告会に関する意見・要望等

- ・それぞれの現場が抱える課題が解り興味深かった。
- ・産学協働教育が大学・企業にとって意義のあるものするためには、意識を共有し、プログラムを協働設計する重要性を感じた。
- ・評価システムについて、4大学が良く検討され、形にされている。活用したい。
- ・学生の声や、他の教職員への影響など詳しく聞いてみたい。
- ・外部評価・推進委員会のみ参加となったが、評価委員の方が非常に真摯にコメントされていて、大変参考になった。

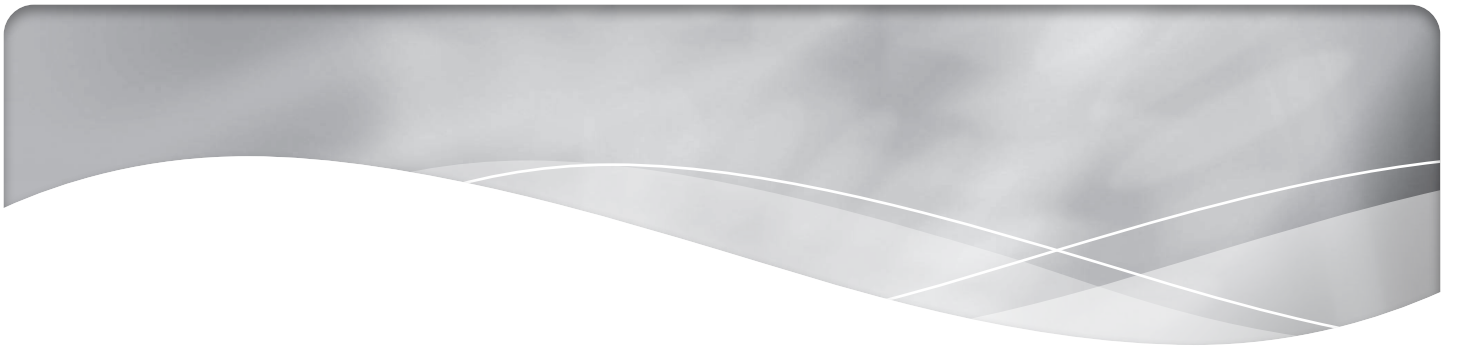
■ 総括

平成24年度「大学間連携共同教育推進事業」に採択された、京都産業大学を幹事校とする、新潟大学・成城大学・福岡工業大学の4大学による事業「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」に関して、これまで5年間培ってきた成果を全国の大学・産業界に広く発信し、延いては産学協働教育における社会的気運を高めることを目的に、最終成果報告会を開催した。日本全国から大学関係者48名、企業・行政、経済団体関係者33名の、合計81名の参加があった。

アンケートから、どのプログラムにおいても約7割以上が「参考になった」と回答しており、また自由記述のコメントからは、「立場による見識の違いも明確になり、良い機会を得た」「評価システム、長期インターンシップ・プログラムを活用したい」等、肯定的な意見も多く、概ね、開催の目的は果たされたと言える。

当日は、基調講演、分科会終了後に、外部評価・推進委員会を公開で開催した。各委員が直前の分科会に参加し、その場で展開された内容をフロアに共有し、その後、各大学の事業推進者と共に、5年間の取り組みで「何ができて、何ができなかったか」ということを切り口に、客観的な視点でフィードバックをいただいた。各委員からは、「数多くのワーキングや会議を重ねて、素晴らしい成果物を生み出された。」「産学協働人材育成コンソーシアムの立ち上げにより、継続的な発展を可能とする実施体制を構築された。今後実質的機能を発揮されることを期待する。」等の評価をいただいた。

平成29年度以降も、本事業で生まれた「長期インターンシップ」「教育評価システム」等の研究会を開催し、産学協働教育の社会的発信に努めて参る。





IV. 各種會議體

IV. 各種会議体

* 各種会議体

【運営協議会】

連携4大学、経済団体、経済産業局、企業等により構成される。本事業の取り組み全体の制度設計や運営指針の策定等の最終決議機関。

	平成24年度		平成25年度	平成26年度		平成27年度		平成28年度	
日時	11月30日(金) 11:30~12:30	2月19日(火) 11:30~14:15	2月7日(金) 10:30~11:00	11月7日(金)	2月6日(金) 14:00~10:30	7月10日(金)	2月13日(金) 10:00~12:15	11月26日(土) 9:30~10:00	3月3日(金) 11:30~12:30
場所	メルパルク 京都	福岡工業 大学	アルカディア市ヶ谷 (東京)	書面会議	キャンパス プラザ京都	書面会議	成城大学	成城大学	成城大学



【外部評価・推進委員会】

外部有識者5名により構成される。各年度における事業成果の達成状況に対する評価、今後の改善推進を目的とする。

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
日時	-	2月7日(金) 11:00~12:15	3月17日(火) 14:00~17:00	3月14日(月) 14:00~17:00	3月3日(金) 15:30~16:50
場所	-	アルカディア市ヶ谷 (東京)	成城大学	成城大学	成城大学

※平成24年度は採択初年度のため実施せず。



【四大学代表者会議】

連携4大学の意思決定機関として、4大学の学長で構成される。事業の課題、進捗、計画等の報告について代表審議、承認する。

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
日時	11月7日(水) 11:30~14:40	12月13日(金) 15:00~16:30	1月23日(金) 14:00~16:00	3月11日(金) 14:00~16:00	10月12日(水) 10:00~12:00
場所	京都産業大学	京都産業大学	京都産業大学	京都産業大学	京都産業大学



【その他】 ※回数のみ

● 事業推進責任者会議

連携4大学の事業推進責任者で構成される。本事業に関わる、達成課題、進捗状況、推進計画等を四大学代表者会議にむけ審議する。

● コア委員会

連携4大学の事業担当者で構成される。本事業の推進にあたり、4大学、ステークホルダーとの役割分担、スケジュール、課題の進捗等、運営協議会で議決された内容に基づき、具体的に検討及び実施部隊として事業を推進する。

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	合計
事業推進責任者会議	0回	2回	1回	1回	1回	6回
コア委員会	4回	6回	3回	4回	7回	24回
共同プログラムWG	3回	12回	7回	2回	0回	24回
学生・教職員交流WG	0回	5回	0回	2回	0回	7回
教育効果システムWG	8回	7回	8回	2回	0回	25回
専門人材WG	0回	1回	6回	1回	0回	8回
コンソーシアムWG	0回	1回	2回	0回	0回	3回





V. ステークホルダー からのコメント

「大学と企業の壁を越えた人材育成の重要性」

4大学での大学間連携共同教育推進事業に前所属の旭化成アマダスでステークホルダーという立場で参画させて頂きました。「4大学合同合宿型プログラム」では各大学の学生のカラーの違いと最初の不安を克服した後のチームとしての一体感が印象的であり、大学低学年から他流試合を通じて多様性を体感することの大切さを実感しました。また、プログラム検討等の会議の場では企業側視点で率直に意見を申し上げましたが、大学教職員の方のキャリア教育に対する熱い思いや知見の高さに刺激を受け、大学と企業の壁を越えた一気通貫の「人材育成」の重要性を肌で感じた貴重な機会になりました。本事業では長期インターンシップに関するハンドブック等いくつかの成果物がありますが、新たにコンソーシアムを立ち上げ、産学協働教育の拡大・推進のための窓口を開いたことも大きな成果であり、更なる展開に期待するとともに、今後も協働できればと思っています。

旭化成エレクトロニクス株式会社 人事部
(前 旭化成アマダス株式会社 キャリアサポート事業部)
三橋 明弘

「長期インターンシップへの期待」

インターンシップに関わってから10数年が経ちます。その間、一貫してインターンシップとは何か？という問いが自分の中にありました。縁あって、平成24年から4大学による本事業に携わることになりました。新潟大学が提唱する長期インターンシップそのものを実行するパートナー企業としてこの5年間一緒に取り組んで参りました。その間、4大学の皆様のインターンシップに対する情熱はしっかりと伝わって参りました。

この活動が成功した第一の理由は新潟大学の皆様方が、とても丁寧に一人ひとりの学生と向き合い目標設定から計画づくり、企業との交渉に至るまでフォローされたことだと思います。第二に、受け入れる企業自体の体制が大事です。企業がどのようなテーマを掲げて学生と取り組むのか？企業側の受け入れ体制も事務的に関わるのではなく、学生たちと本気で協働する心掛けが肝要と思います。私たちの長期インターンシップには感動がありました。インターンシップの最後に学生の方から、「博進堂を選んで本当に良かった。」という最上の誉め言葉を頂戴しました。この一言で私たちも報われたと思いました。

インターンシップは企業側にとって社会的貢献という側面も事実あると思います。しかし少し長い目で見れば、企業側の大変なPRとなり、大学や学生の皆様との深い関係づくりにつながっていくことを考えますと必ずや教育効果の高い採用活動にもつながるものと確信しております。

株式会社 博進堂
代表取締役社長 清水 伸

「5年間の協働教育の成果に寄せて」

近年、大学を取り巻く環境は年々厳しくなり、学生の獲得・支援に向けて多様な取り組みがされる中で、文部科学省では優れた教育・育成を行う大学に様々な形の支援がなされています。東京経営者協会では、数多くの大学と連携する中で、ご縁があって平成24年度から5年間、成城大学をはじめとする4大学の本事業にも協力させていただきました。

本事業のテーマ「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」にある「中核的・中堅職業人の育成」は、産業界においても非常に重要で、かつ継続的に取り組む課題であることから、多くの企業・団体会員を有する当会にとっても共通の認識であると考え、微力ながら支援させていただきました。

課題・問題点の洗い出しから試行を重ね、実践、評価というステップを着実に踏んでこられた5年間の取り組みは、事業終盤に開催された研究会や運営協議会を通してよくわかりました。毎回の研究会等では、遠隔地の4大学が試行錯誤しながらも協力・連携している姿を随所で見ることができ、連携事業として大いに成果が上がったことと思います。

ここで培った貴重な経験を活かすことで、今後のわが国の大学教育の発展に寄与され、主体的学生を数多く輩出されることを期待しています。

一般社団法人 東京経営者協会
人材・研修部長 臼井 啓能

「人材育成と協働・連携事業」

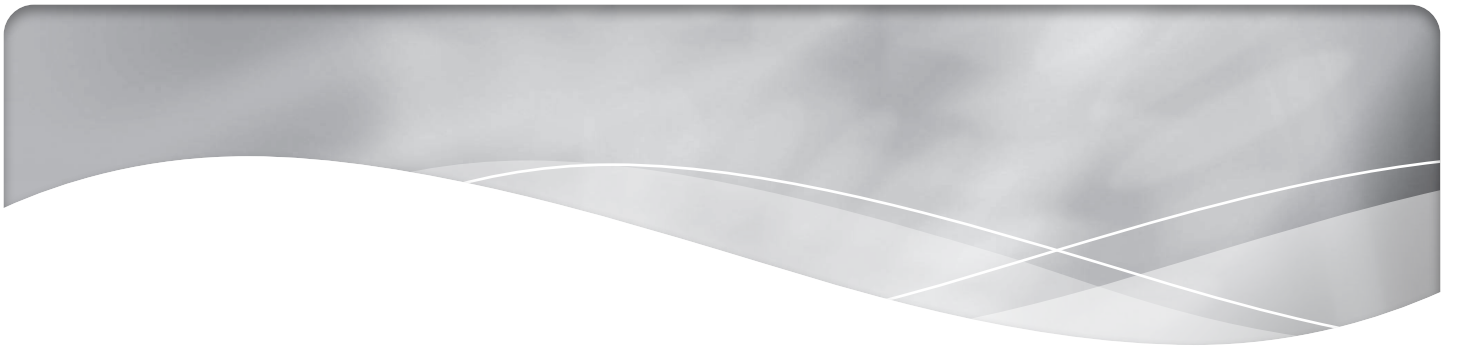
我が国が避けて通れない少子化社会。その中で子供たち、若い人たちの活力は国の将来を左右する大切な宝です。その意味からも人材育成は我々現役世代に課せられた重要な課題であると認識しています。

この5年間の協働・連携事業の究極の目標は、次世代を担う大学生の皆さんに有意義な4年間を過ごしてもらうことであり、地元或いは地域の垣根を超え、志を共有する4つの大学とそれぞれの地域の企業・団体等が共同で意欲的に人材育成に取り組んだものであって、大きな成果が挙げられたものと考えます。

そして、今回の事業に参加させていただき、各大学学長をはじめ大学の皆様、各地企業・団体の皆様の一生懸命な熱意ある取り組みを目の当たりにして、この事業に参加させていただいて本当に良かったと思っております。

5年間の貴重な経験をベースに、今後も産学連携やインターンシップ等を通じ、各地域各界で真に人材育成の実が挙がっていくことを願っていますし、引き続き私もその一端を担っていきたいと考えております。

一般社団法人 九州経済連合会
常務理事 事務局長 平井 彰





VI. 外部評価・推進委員 からのコメント

「5年間の4大学の連携取組における評価及び今後の期待」

この事業の特徴の一つは、大学間連携と産学協働・連携という二重の連携が組み込まれていることである。大学間連携については、地域内ではなく離れた地域の大学の連携であること、設置形態も大学の理念、歴史も、さらに各地域における大学の置かれた位置も大きく異なる大学間連携であり、多くの困難があったと思われる。しかし、粘り強い努力によって、特に後半の二年間ではそれを逆にメリットに代えて事業を推進できたことは大いに評価できる。産学協働についても、各地域のステークホルダーが地域を超えて協働を実質化する端緒を拓くことができた点は評価できる。また事業の継続・発展のための体制を構築する点で、「産学協働人材育成コンソーシアム」を設立したことも評価できる。今後、コンソーシアムがその実質的機能を発揮されることを大いに期待する。この事業実施を通して、学士課程教育の質的転換にどのように寄与したのか、という点については、やはり「壁」が厚く、課題が残ったといえよう。

外部評価・推進委員長
元高知大学理事 副学長 名誉教授
松永 健二

大学間連携と産学協働教育は、それ自体が個別大学内での改革を越えた方法的価値を有しており、本取組への評価は、目的達成の視点だけでなく、そのプロセスがいかに機能したのかといった視点も必要である。大学教育とその改革は、基本的には個別大学を単位として展開されてきたが、その枠組をスピニングアウトした「成果」こそが、新たなイノベーションのシーズに成り得るからである。

その意味で、ステークホルダーとの間で積み重ねられてきた対話について、その内容が、プロセスを含めて、もっとリアルに伝えられることが望まれる。産学連携教育の「肝」は各々の強みを生かし、お互いの役割や機能を相補的に展開することだけではなく、大学教育の今までのありようや枠組からの転換を促し、社会や産業界との有機的な関係性を踏まえた、新たな大学像を構築することが期待されるからである。

本取組は「産学連携人材育成コンソーシアム」に引き継がれることから、個別大学を越えた取組の更なる発展に期待したい。

外部評価・推進委員
九州大学基幹教育院 教授 次世代型大学教育開発センター長
川島 啓二

地域を越えた大学間連携を目指す意欲的な取り組みであり、並々ならぬ苦勞を乗り越えて4大学の知見の凝縮と試行錯誤を経て作成されたハンドブック、学修支援ツール、人材育成プログラム、ルーブリック評価などは、本取組から得られた卓越した成果物といえる。また、「産学協働人材育成コンソーシアム」の立ち上げにより、継続的發展を可能とする実施体制を構築し、成果物を他大学・プログラムに組織的に展開することができる環境を作り上げた点は、大きな功績と評価できる。

自己評価において、他大学や企業の巻き込みに課題が残るとされているが、これまでの取り組みによりコンテンツは整ったと思われることから、コンソーシアムの活動により、今後の大学・産業界との連携の拡大が期待できる。さらに、補助期間中に具体的な連携にまでは至らなかったとされる地域連携組織との連携についても、コンソーシアムが果たす役割として期待したい。

外部評価・推進委員
経済産業省 経済産業局 産業人材政策室 室長補佐
橋本 賢二

5年間の取り組みに対し、敬意を表したい。採択時に「実績が卓越している4大学」との評価はあったものの、立地、ポジショニング、規模などあらゆる面において様々な背景を持った4大学、立ち上がりの苦勞は大きかったと想像する。しかし、数多くのワーキングを重ね、素晴らしい成果を積み重ねて来られた。

とりわけ学生交流プログラムは、むしろ立地の違いをメリットに置き換えられ、かつ初年次のプログラムとして大きな成果に結び付けられたものと評価できる。それぞれの大学の学生数から見れば僅かかもしれないが、いずれ大きな変革の礎になるものと確信している。

産学連携については、道半ばかと思うが、「産学連携人材コンソーシアム」は設立され、本事業で得られた知見や人的ネットワークを駆使すれば必ず發展するものと期待している。「まなぶ」と「はたらく」をつなぐこと、大学も企業も、今までとは違う次元での取り組みが求められており、その実現の大切なプラットフォームとして機能するものと考えている。

外部評価・推進委員
実践女子大学 大学教育研究センター 特任教授
深澤 晶久

VI. 外部評価・推進委員からのコメント

産学協働教育が目指す学修成果（ラーニングアウトカム）の抽出とそのプロセスは評価に値する。8項目からなる学修成果は、目新しいものではないが、本事業の前半3年間に、4大学の各大学教員が重ねた議論と試行錯誤から生まれた、大学人の言葉による学修成果であり、その後のプログラム開発・実践、評価システムの開発の軸となっている。

また、「長期型インターンシップ・プログラム」の開発・実践、教育効果の評価・検証、プログラムの改善・向上というサイクルを通じて、教育効果の高いプログラムの構築を実現し、他大学においても大学教育との関連を重視した社会体験プログラムの開発実践に役立つ、各種のハンドブック、学修支援ツール、相互評価・フィードバックなどの成果物に落とし込んだことは高く評価できる。本事業終了後も、設立したコンソーシアムの活動を充実させ、本事業の成果を持続発展させてゆくことを期待している。

外部評価・推進委員
特定非営利活動法人 産学連携教育日本フォーラム(WIL)代表理事
宮川 敬子



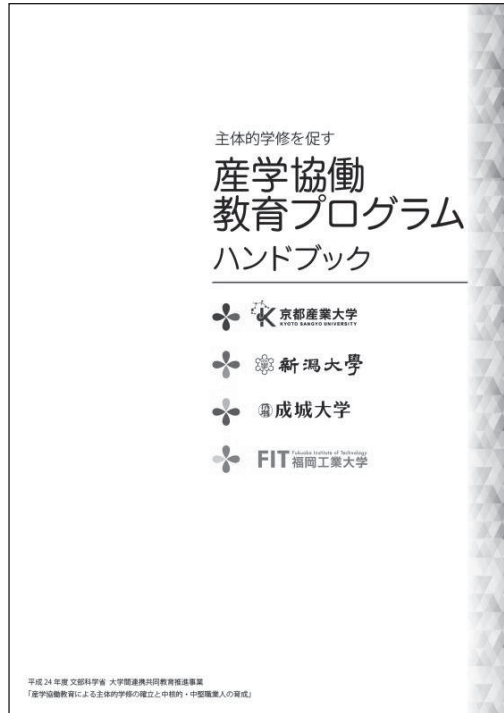
VI. 資料

Ⅶ. 資料

成果物①：産学協働教育プログラム・ハンドブック

■ 成果物①

産学協働教育プログラム・ハンドブック（一部抜粋）



「主体的学修を促す産学協働教育プログラム」全体の構成

次ページより、4大学がそれぞれの特徴・教育プログラムの強みを活かして開発したプログラムを紹介する。プログラムは、全体を通じて学生の主体的学修を促していくことを念頭に置き、具体的には5ページで提示した8つの学修成果（アウトカム）の獲得を目指すものとして構成されている。

■ 各大学のプログラムを15コマの授業案として実施する場合の構成例

コマ	内容	学修成果（アウトカム）
1	オリエンテーション	1. オリエンテーション ・授業の全体像を確認 ・「主体的学修」が求められる背景、この授業の意図を説明 ・「目指す学修成果（アウトカム）」の説明 ・受講生同士の自己紹介 など
2	I. はじめての「キャリアデザイン」-これまで・今・これから-	2. 自己成長のための行動 3. 学び・経験への意欲 4. 学習環境の設定 5. 他者との協働
3		
4		
5	II. 「協働による学び」のための基礎づくり	6. 大学での学びと社会との関連づけ 7. 学び・経験への意欲 8. 学習環境の設定 9. 他者との協働
6		
7		
8	8. 中間振り返り <ここまでの振り返りと今後の行動目標検討> ・「目指す学修成果（アウトカム）」の確認 ・前半で得られた自身の学び・気づき、それにつながった「自身の行動」（他者からの働きかけ）について振り返る ・今後の授業での行動目標を設定する	
9	III. 企業の課題探究と大学での学びに共通する「問題への取組み方」を考える	10. 社会で求められる力の理解 11. 課題解決プロセスの実践 12. 自己成長のための行動 13. 変化に対する社会への関心
10		
11		
12	IV. 大学教育を通じて社会での実践力を育成する	14. 社会で求められる力の理解 15. 課題解決プロセスの実践 16. 自己成長のための行動 17. 変化に対する社会への関心
13		
14		
15	15. 振り返り ・8コマ目の中間振り返りをふまえ、全体を通じて得られた学び・気づきを振り返り、受講生同士で共有する ・この授業で目指した学修成果（アウトカム）の達成度を確認する ・今後の大学生活での行動目標を考える	

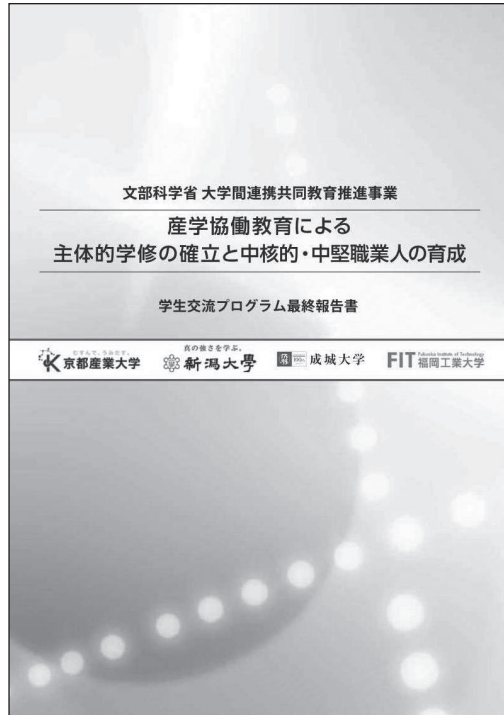
10

Ⅶ. 資料

成果物②：学生交流プログラム最終報告書

■ 成果物②

学生交流プログラム最終報告書（一部抜粋）



3. 概要

京都産業大学、新鴻大学、成城大学、福岡工業大学による
大学間連携協働教育推進事業の全体像

本取組「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」の目的は、「産学協働教育」を拠点として学士課程教育の質的転換を図り、学生の主体的な学修を促し、「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」を育成・輩出することである。

【参考】本取組における「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」の定義
エリートのグローバルリーダーとしての役割を担うのではなく、日本の社会及び企業・組織において中核的・中堅的な役割を主に担い、堅実に生きていくグローバルな視点を持って活躍する人材。

現在、「主体的学修」は、大学教育においてキーワードである。本取組では、「主体的学修」を促す1つの地点が「産学協働教育」にあると考え、今日の多様化した学生の主体的な学修への動機付けは、学問的知的好奇心だけでは限界がある。「なぜこの勉強をする必要があるのか」「今の学修が将来、社会でどのように役立つのか、繋がっていくのか」という大学教育と社会との関連性(リターン)を明示することで、大学教育で獲得する知識の有用性を実感させ、学生を主体的な学修に向かわせることが可能になるであろう。

この目的を達成するには、学生を主体的な学修へと動機付けるための大学教育と社会とのシリバスが内包された産学協働教育プログラムの構築が求められる。本取組は、「申請された分野にかかわらず高く評価されている4大学による連携であり、理論的背景や目的、育成する人材像等が明確化されている」と高く評価され採択された。異なる設置形態と所在地ゆえ、地域ニーズや学生気質も異なる4大学が連携することにより、地域差や規模差の違いを超越し、多くの大学に普遍に有効となるプログラムを構築でき、単独では実現できない教育プログラムの開発が期待されている。4大学は、これを具現化するために、新たな「産学協働教育プログラム共同開発」を中心として「専門人材の育成」「学生・教職員交流」「教育効果システムの構築」「海外の機関・大学との連携・交流」「産学協働人材育成ネットワークの組織化・拡大」を柱として掲げ、有機的に連携させながら事業を展開している。

課題設定(問題意識)と執軸

本事業では、「産学協働教育が学生の主体的学修を促進するというテーマのもと様々な取り組みを行っており、本取組もその一つである。

4大学の1年生が一堂に会し、夏季休暇中に2泊3日の合宿形式のプログラムに参加することを通して、充実した学生生活を送るためのヒントを得てもらいたい、主体的な学びについて真正面から考えてもらいたいというテーマのもとにプログラムを構築した。

1年生の夏休みは、大学に入学して前期が終了し、4ヶ月ほどの学生生活を送った時期で、学生生活には徐々に慣れながらも、一方で、思い描いていた学生生活とは違ったと思う者、あらためて学生生活をどう過ごすべきかを模索する者、何かしたいが何をしたら良いかわからない者、より多くの刺激を求める者など、様々な層の学生が混在している時期でもある。こうした学生たちが、短期間ではあるが集中的に「主体的な学び」を考えるためのプログラムを実施することとなった。

平成24年度に実施計画を立て、平成25年度から計4年毎4回の合宿プログラムを実施した。毎年同じプログラムを実施するというのではなく、あくまでも年度毎にプログラムを担出し、学生にとってどのようなプログラムがより効果的に「主体的な学び」を促進させられるかを検討しつつ、プログラムを構築した。

1年目、2年目は、各大学がこれまでに取り組みしてきたキャリア教育プログラムをベースとして、「産学協働」をキーワードに、企業で活躍する方々をゲスト講師として招請し、プログラムを提供、講義を実施した。具体的には、平成25年度は「企業人と学生の連携・協働」、平成26年度は「卒業生との連携・協働」をテーマにプログラムを実施した。企業人、卒業生をそれぞれ招いて学生向けの講演やプログラムに参加いただく形式をとった。これまでの2年間の経験をふまえて、平成27年度、平成28年度は、4大学の教員が中心となって授業を構築・実施した。

なお、プログラムの特徴としては、単に合宿プログラムを実施するだけでなく、①事前学習、②合宿プログラム、③事後学習という流れで、学生の学びを深化させていくことを目指した。事前学習では、遠隔講義システムを活用して、4大学の学生をインターネット上で繋ぎ、合宿前にあらかじめコミュニケーションを取ることとした。その際は、各大学の紹介をテーマとして、各々の大学が巨大学を紹介するプレゼンテーションを行った。

合宿プログラムは、2泊3日という限られた時間のため、あえて「タイムス」スケジュールとし、盛りだくさんの内容で実施した。事後学習は、各々の大学でプログラムを受け手の方の感想や学んだこと、問題意識の整理を行った。

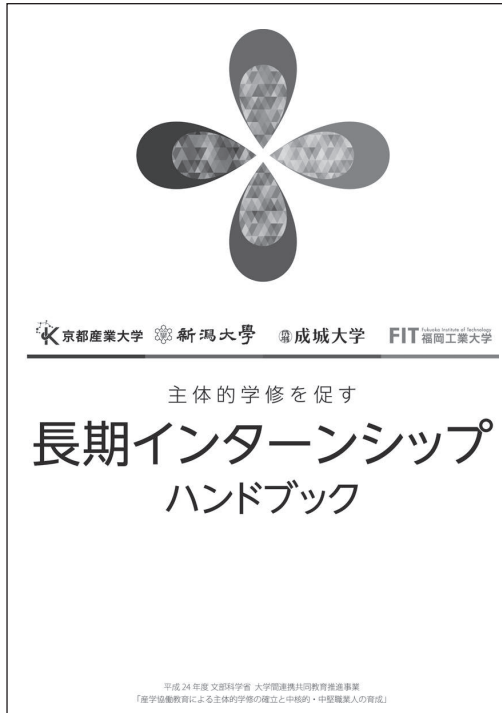
主体的な学修の確立による中核的・中堅職業人の育成

Ⅶ. 資料

成果物④：長期インターンシップ・ハンドブック

■ 成果物④

長期インターンシップ・ハンドブック（一部抜粋）



実施概要（プロセスとポイント）

プログラム開発・実施準備から事後研修・評価といったアフターフォローまで、段階的かつ丁寧な計画を実施することで学生の成長を促します。

インターンシップ

プログラム開発・実施準備

- 担当教員または事務局による受入企業の選定
- 担当教員、事務局、受入企業による意見の共有
- 担当教員による事前・事後研修を含めた全プログラム内容の構築
- 事務局による学内関係部署との情報共有及び調整

募集・選考

- 事務局による対象者への募集告知、案内
- 担当教員によるエントリーシート、学業成績、面接等による選考

事前研修

- 学生による大学での学び、経験の整理
- グループワーク等による学生の学びの深まり
- 学生の実践中の目的、目標、方針、実行項目の設定
- 担当教員主導による企業と学生のマッチング

インターン実施

- 学生による実習レポート（日報）、月報の作成
- 教員による学生の経験（悩み、不安、喜び）確認・支援
- 学生自身の成長と課題の認識
- 振り返りの意義の理解と習熟化

事後研修・評価

- 経験を活かした学生の学びの深化
- 以降の大学生活の目標設定
- 学生の発展に対する担当教員及び企業担当者によるフィードバック

◆プログラム開発・実施準備のポイント
教職員が一体となって企業とのコミュニケーションを図る。学生の学びの様子や変化についても、教員から丁寧に報告し、一緒に考えている気持ちを共有する。

◆事前研修のポイント
学生の努力目標レベルを上げる。これまでの学生経験のみで決めかねる課題を企業担当者からのフィードバックで努力目標を上に向ける。

◆インターン中のポイント
実習中の学生向上、教員と学生、教員と企業担当者の情報共有を積極に行う。

◆実習後のポイント
実習終了後、簡単な事後学習で終わらせないことが重要である。貴重な体験・経験をキャリアやインターンシップの専門的な知識からレポートし、学生が学習意欲を継続できるような仕掛けや仕組みを活用する。

京都産業大学の実施概要（平成27年度）

インターンシップ期間：（国内・外）平成27年4月13日～平成27年7月21日
 参画企業数：4社、1大学
 参加学生数：13名
 対象学年：3年次生
 対象学部：経済、経営、法
 給 料：京都市の最低賃金を担保の上、各企業に一任
 交 通 費：受入企業による実費支給
 1日の就業時間：原則9時間（企業の就業体制により、個別に設定）
 1週間の就業日数：3日間
 単 位 付 与：あり
 そ の 他：長期インターンシップの科目は、各学部の開講科目として設定している

平成27年度のスケジュール

日程	内容
平成26年11月	マッチング
平成26年11月	プログラム発表、実習準備
平成26年11月～平成27年3月	事前研修
平成26年4月～平成27年3月	実習中
平成26年3月	事後研修

科目構成
 【合計25単位】
 1 週間の就業日数：22単位、
 専門教育科目：16単位

新潟大学の実施概要（平成27年度）

インターンシップ期間：平成27年8月～平成28年1月、詳細は以下のスケジュール参照
 参画企業数：4社
 参加学生数：9名
 対象学年：1～3年次生（1年次生：1名、2年次生：5名、3年次生：3名）
 対象学部：全学部対象
 給 料：受入企業の要請により、各企業の意向を聞いたうえで大学が目安を提示。最終的には各企業に一任。 ※実習期間の全てが有償ではない
 交 通 費：受入企業の規定に従って受入企業より支給（有償期間のみ）
 1日の就業時間：4～8時間（学生の授業履修状況・企業の状況により個別に設定）
 1週間の就業日数：スケジュール参照
 単 位 付 与：なし（正課外）

平成27年度のスケジュール

日程	内容
<8月中～9月下旬>	◆3週間（15日）の実習 ◆企業平均2～3名程度が1社 ◆企業平均2～3名程度が1社 ◆企業平均2～3名程度が1社
<10月～1月（企業により異なり）>	◆1～2ヶ月程度の実習 ◆企業平均1～2名程度が1社 ◆企業平均1～2名程度が1社
<10月下旬～11月上旬>	◆事前研修、キャリアデザイン
<10月下旬>	◆企業説明会、事前実習
<11月～12月>	◆実習中のレポート ◆実習中の学生相談、入学 ◆実習中の学生相談、入学 ◆実習中の学生相談、入学
<12月～1月>	◆事後研修

実習期間（管理・フォロー）

学生と受入企業双方に対して定期的に進捗状況等の確認を行い、必要に応じて実習内容を変更するなど柔軟に対応します。

●学生の状況確認・支援

学生は普段の生活環境から離れて、緊張感のある職場環境に身を置くことになる。定期的に学生の悩みや不安、喜び等を確認し、その時々合った対応を行う必要がある。

●学生自身の成長と課題の確認

長期インターンシップを通して、学生自身のどの部分で成長し、何が課題なのかを確認させることが大切である。自己理解を深め、実習の目標設定や課題設定につなげる。

●受入企業への訪問

学生のフォローだけでなく、定期的に受入企業を訪問し、必要に応じた支援が必要となる。訪問時には、学生の実習中の状況をヒアリングするだけでなく、実習の実習内容や業務内容を確認。必要に応じて、受入企業と共に実習内容の修正、変更を検討を行う。

【京都産業大学の事例】

●長期インターンシップノート

書き進め日記のため、勤務中に小さなメモ帳を持ち、気づいたことを書いていく。それらのメモをノートに複写し記録していく。貼り付け作業中に気づくことがあれば更に追加していく。ノートは通常指導担当社員に見てもらいフィードバックももらう。「その業務は効率的のためあるのか」という業務目的を理解するツールとしても効果があり、ノートは2冊程度になる。



●週1回の授業内での状況確認

毎週水曜日コマ、大学で担当教員の指導を受ける。長期インターンシップ中の様々な状況を聞き、生の情報を共有する。学生が持つ悩みや気づきもクラスで話し合う。適宜、担当教員より専門的な視点から助言を行い、また、経営、経済に関する専門的な授業も提供。とどりで書くチームとして成果を生み出すことで授業効果が生まれ、学習成果が格段に高まる。



●月報

勤務先で課題を受け、研修を組んでもらい、明確で指導担当社員と一ヶ月の成果と課題を検討する。それらを「月次報告書」として言語化し、教員に提出する。想定するレベルに達するまで、学生は何度も書き直しを指導教員より求められる。経験したことが実践として積み上がり、獲得した能力とし



て自然と、次のステップでその知識や能力を使う意欲が醸成される。

●企業独自の研修

教育プログラムをより良くするため、学生の積極的な学びの姿勢・意欲に応じて、また、大学からの依頼に基づき企業ごとに適宜実施し、実習される。本社に集めた集合研修（業務の振り返り）、会社が独自に実施している新任者研修への参加等、学生の満足度は非常に高い。

●受入先が国外

毎週水曜日、スカイプ会議を行う。勤務だけでなく、他の受講生とも情報を共有する。また、国内で実習している学生と、ほぼ毎日、自分たちの様子や知らせるメールや写真をやり取りし、励まし合う。海外経験のない学生にも外国で働く様子が伝わる貴重な情報になり、また、励まし合うことで学生同士の一体感が生まれる。

【新潟大学の事例】

●活動日報

学生は実習毎週、業務の進捗度や気づきについてA4「1枚のフォーマット」に記入し、受入企業の担当者へ提出する。担当者からは毎回コメントをつけて返していただき、教員もその内容を共有している。「やったこと」だけでなく、事前研修で各自が設定した成長目標・行動計画を毎回記入する様式になっており、それに照らして自分の行動がどうだったのかを学生は毎回具体的に振り返る。



●学生面談・企業ヒアリング

期間中、定期的に学生の面談（受入企業ごと、もしくは1人ずつ）を実施し、受入企業にもヒアリングを行う。学生には、活動日報（日報）の事実内容をベースに、前日下りた話を聞いていき、自分が行動・認識できていない部分の気づきを得られるような聞きかけを繰り返していく。

●週1回の合同ゼミ

授業の履修と並行して週2日程度実習を行う期間には、毎週1回、各企業のインターン生が集まって合同ゼミを実施する。基本は学生各自が議題を持ち寄り、週ごとに進捗し、実習で生じた気づきや悩みを共有・相互アドバイス、今後組んでいる企業課題についての意見交換などを行う。このゼミは、抱えている課題が自分だけではないことに加え、他の学生の活動からエッセンスを学び、取り入れるなど、1人ではなくチームで向上を目指すことが個々の成長に還元されることを体感する場であり、その意味は大きい。また実習期間の中間に企業担当者を迎え行うが、一方的な報告やアドバイスではなく対話を重視することで、学生自身が次の行動につなげられる場となることを意識している。



●facebookグループの活用

受入企業ごとに、企業担当者・参加学生、教員員のfacebookグループをつくり、リアルタイムな連絡相談や情報共有を行っている。

事後研修（評価）

実習後に長教を行うなど学生が振り返り、その成果を整理する機会を設け、これからの学習や進路への動機づけにつなげていきます。

●長期インターンシップの学びの振り返り

就業体験を単なる経験という位置づけだけではなく、その学びをいかに自身へ意味づけ・価値づけさせるかが大切である。実習を通して経験したことを具体的に振り返り、言語化することで、仕事理解を深め将来の選択に活かすことができる。また、自身の専門分野に対する再発見や新たな動機づけにも繋がる。

●発表とフィードバック

長期インターンシップの事前、実習中、事後と、それらを通して学生自身が何を学び、何を経験したのが、受入企業に対して発表を行う。受入企業からはそれに対する、フィードバックをもらう。

●受入企業への謝礼訪問

受入の謝礼とともに、プログラムを通じた感想や要望、次年度以降の参加についての意向を確認。課題の抽出とそれに対する改善方法を受入企業と共に検討する。

【京都産業大学の事例】

●事後レポート

学習成果を計画書（10～15ページ）・報告書（本編・資料編 30～40ページ）としてまとめる。計画書で決めた実行項目にどう取り組んだか、目的・目標は達成できたかなどに加え、職場の社員に4ヶ月の実習を評価してもらった評価表についても分析する。長期インターンシップノートや月報を再度見直し、貴重な体験を自身の言葉に再度整理し、言語化する。就職活動時には、これまでの成果を手帳のあるストーリーで話すことが出来るようになる。



●演習

3年次秋学期から、「若手社員が育たない」という課題を、藤田真博先生を講師として使用し、演習形式で専門性をさらに深める。多数登壇する専門用語を理解し、各単の内容をプレゼンテーションする。学生の実習の経験（計画書・報告書）を使いながら、筆者の主張を整理し、ディスカッションを通して筆者主張への理解を深める。長期インターンシップの成果をアカデミックに再整理し、自身の言葉にすることで実習と専門性の統合を図る。4年次から本格的に取り組み、長期インターンシップ成果をベースにした卒業研究につなげる。



●評価

主に、提出物で評価する。以下に長期インターンシップ（4月～7月）の事例を示す。
 【長期インターンシップノート（40%）】
 ・実習中の発見、そこで得た量と質
 ・長期インターンシップ学習計画をベースにした取り組みがなされている
 ・むすびわざコーオセミナー1・2で学習したことや生かそうとしている
 ・業務内容の目的や考えを振り返り書いている
 【月次 中間報告書（60%）】
 ・実習概要で実習内容のあらすじを説明する <5点>
 ・報告の「全体（フレームをしっかりと捉える）」を的確にコンパクトに伝え、それを理解しやすい【部分（事実、事例、データ）】を説明する <10点>
 ・報告書の根拠になる、長期インターンシップ学習計画書であることが読み取られている <10点>
 ・月次で報告書を作成する目的が明確されている <5点>
 ・読み手の立場（読出し）になって作成している <5点>
 ・1年間の学習内容の活用を心がけており、特に、データ、図表、を効果的に使っている <5点>

【新潟大学の事例】

●事後レポート

これまでの活動日報を基に、「企業で取り組んだ」業務・プロジェクト「自分の得意な学び」「大学での学習とのつながり」「他のインターン生へのフィードバック」の4つを軸から作成する。特に「大学での学習とのつながり」の箇では、長期インターンシップの経験が大学の学習態度にどんな影響を与えたか、普段の行動・意識がどう変化したか、今後何を実践していきたいといった内容を具体的に言語化して、その意義を学生には繰り返し伝えている。



●企業からのアセスメント

受入企業の担当者から、受入れた学生1人1人にアセスメントシートを記入してもらい、



●合同振り返り

上記の振り返り内容での振り返り、他のインターン生からのフィードバック、企業担当者からの評価を聞きあわせて、お互いの学び・気づきを「1日1組の相互インタビュー」形式で話しあわせてもらう。議題には「企業での成果」と「自身の学び」についての成果報告のプレゼンテーションをまとめ、発表する。

●評価

正課外の取り組みのため、成績評価は行わない。学生の短期的・長期的な変化を明らかにするために、教員が設定したアセスメント項目に対する5段階の自己評価、日常の学習時間や学習スタイルに関する調査などを行っている。

Ⅶ. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

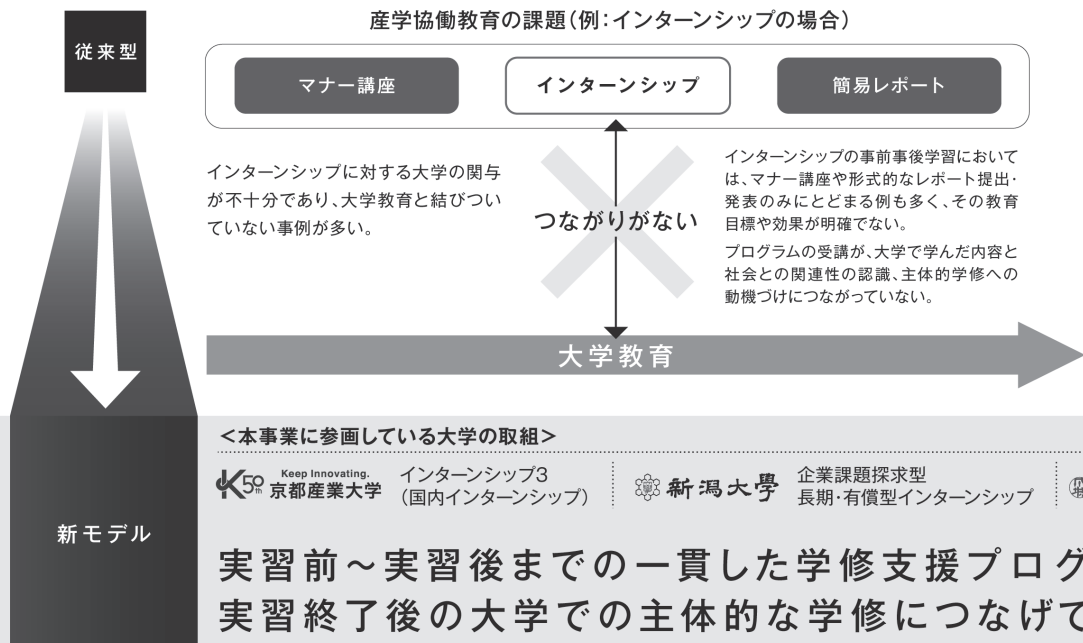
■ 成果物⑤

産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）（一部抜粋）

◆ はじめに

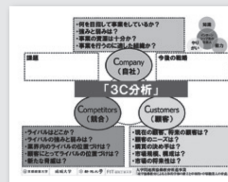
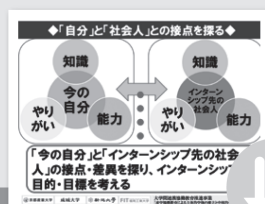
— 産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成 —

今日の多様化した学生を主体的な学修へ繋げるためには、「なぜこの勉強をする必要があるのか？」「今の学修が将来、社会でどのように役立つのか？」という大学教育と社会との関連を明示し、大学教育で獲得する知識の有用性を実感させることが求められます。当事業では、産学協働教育を始点として、学生の主体的な学修を促すことで、地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人を育成・輩出することを目指しています。



Stage.1 ●実習前

これまでの大学生活で学んだ知識・身につけた考え方を振り返り、学部等の異なる学生とグループで共有しながら、今(実習に参加する前)の自分の状態を明らかにします。また、インターンシップ等で関わる企業について「自社・競合・顧客」を自分の視点で分析(3C分析)し、自分と社会人との接点・差異を探りながら、実習に参加するにあたっての自分の目的・目標を具体的に設定します。



Point

- 大学での学び・経験の整理
- グループワークで深掘り
- 実習での目標設定

Stage.2 ●実習中

実 習

実習ノートに毎日の活動内容や目標の達成度、次回の目標などを記入。実習中も学びや気づきを常に言語化します。

Point

- 振り返りの意義の理解と習慣化
- 自身の成長と課題を認識

大学教育

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

◆ 本取組の概要・ねらい

地域ニーズや学生気質も異なる4大学(京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学)の強みを融合させ、単独では実現できない教育プログラムの多様化・進化を図っています。本取組では、インターンシップをはじめとする産学協働の学修機会を最大限に活用し、実習前・実習中・実習後までの一貫した学修支援プログラムを開発・実施することで、大学での学びと社会体験との接続を図り、学生一人ひとりの主体的な学修を促進します。



インターンシップは新たな流れへ

平成26年4月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省は、平成9年に三省合意で発表された「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」を改訂しました。この改訂にあたっては、インターンシップが「大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である」こと、また「大学等の教育を推進する観点からも、能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるインターンシップの意義が重要である」ことが示されています。こうした時代の要請に応えるためにも、本取組が推進している、大学が主導する「産学協働教育の学修支援ツール開発」が必要とされています。 ※平成9年、文部省・労働省・通商産業省の三省が作成

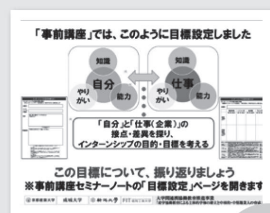
成城大学 大学提携型インターンシップ FIT 福岡工業大学 キャリア形成アドバンス・プログラム

ラムで、従来型の課題を解消、いきます。



Stage.3 ● 実習後

振り返りシートを使用し、実習前に立てた目標に対して出来たこと・出来なかったこと、日々の活動から得た学びを振り返り、プログラムを受講したメンバーとも共有しながら学びを深めます。そこで気付いた課題に対して、今後どのような大学生活を過ごしていくのか具体的に目標を立て、プレゼンテーションを行います。



- Point**
- 経験の意味づけ
 - 大学生活での目標設定
 - 発表とフィードバック

実習後の学生の感想

実習を受けた学生たちからは、実際に以下のような感想が寄せられました。インターンシップが単なる経験で終わることなく、一貫した教育プログラムとして機能し、今後の課題・目標の設定や、日常の主体的な学びにつながっているのが分かります。

- ① 「学業内外でこれからやるべきことや、今後の課題を見つけた」
- ② 「実習を通して、インターンシップ後の心構えもはっきり学んだ」
- ③ 「実習や自分自身をじっくり振り返り、それを言語化する重要性を認識した」
- ④ 「企業研究や自己分析に役立った」
- ⑤ 「いろいろな経験をした人と情報共有でき、今後の取り組みの参考になった」
- ⑥ 「グループワークで他業界の職場について聞き、さらに視点が広がった」

日常の主体的学修へ

Ⅶ. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【入門編・事前研修】①マインドセット

- 産学連携教育（インターンシップ）の意義を理解する
- 事前研修の目的を考える
 - ・ 一方的に聞くのではなく、自分で考え、発言し、周囲と意見交換をしながら考えを深めたり広げたりすることで学びが深まることを理解する
 - ・ 心理面で、「やらされ感」から自分が行くのだという積極的な気持ちへと一歩踏み出す

【進行スライド例】

◆インターンシップの意義◆

「インターンシップ」なぜ重要？

仕事をリアルに体感し、最新の情報や技術を知り、働く人、技術者に触れることで、今後の「学び」の方向性（専攻やゼミ等）を決めたり、将来の職業選択に活かすため

しかし、
「ただ参加する」では、意味がない

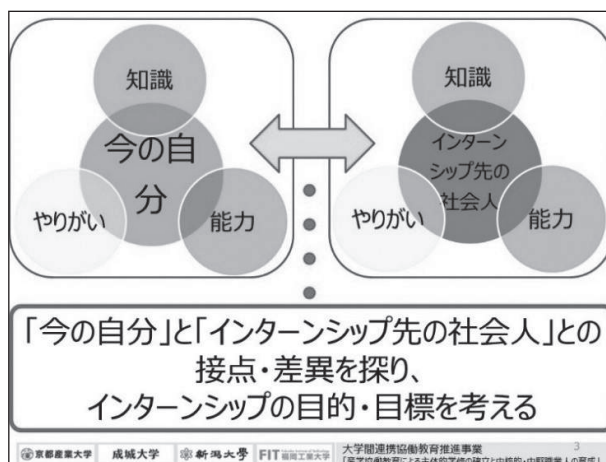
① 京都産業大学 成城大学 ② 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

◆インターンシップの目的を考える◆

「その企業で何を目的に何をする？」
これを具体的にしておくことが大切！

「目的」を考える上での3つのフレーム

① 京都産業大学 成城大学 ② 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」



【入門編・事前研修】②自分の現状の理解

- 自己理解を進めていくうえでの動機付けを図る
 - ・ ただ、機械的にワークをこなすのではなく、自己理解はなぜ必要か、大切なのか、その意義を理解し、自分を知ることに対してモチベーションが上がる
- 学業で獲得した知識・スキルの整理
- 強み弱みを探る ● やりがいを探る
 - ・ 個人で考え、さらにグループで共有することで、自分の考え・特徴が具体化・客観化され、視野が広がる

【進行スライド例】

◆学業を振り返る◆

これまでの経験（学業）を振り返り、身についた学びや知識を整理しましょう

「個人ワーク」資料「学業振り返りシート」

これまでの経験を通じて身についた学びや知識を書き出す ※専門知識も含みます

① 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業 「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中級職業人の育成」

◆強みを知る◆

「社会人基礎力」とは、「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」

「前に踏み出す力」（アクション）
「考え抜く力」（シンキング）
「チームで働く力」（チームワーク）
の3つの能力（12の能力要素）から構成

② 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業 「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中級職業人の育成」

①「社会人基礎力」自己チェック

「社会人基礎力チェックシート」を使い、今の自分の基礎力を確認しましょう

評価項目	定義	内容	ガイドライン	自己評価 (1は最も低い評価、5は最も高い評価)
前に踏み出す力 （アクション）	主体性	自分で決めることができる。周囲の状況に応じて柔軟に対応できる。	自分で決めることができる。周囲の状況に応じて柔軟に対応できる。	5 4 3 2 1
	働きかけ力	他人と協力して、目標を達成するために必要な役割を果たすことができる。	チームやグループで目標を達成するために必要な役割を果たすことができる。	5 4 3 2 1
	実行力	目標を設定し、計画を立て、実行することができる。	目標を設定し、計画を立て、実行することができる。	5 4 3 2 1

③ 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業 「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中級職業人の育成」

「個人ワーク②」

①得意（強み）だと自覚しているもの
②苦手（弱み）だと自覚しているもの

それぞれ2つずつ選び、
これまでの経験やエピソードの中で、
思い当たる事を具体的に書いてみましょう

④ 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業 「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中級職業人の育成」

Ⅶ. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【入門編・事前研修】②自分の現状の理解

【進行スライド例】

◆自己PRを書いてみる◆

まずは、「自己PR」を自由に書いてみましょう

インターンシップのための自己PR

「個人ワーク」
資料「インターンシップのための自己PR」
※応募シートや受入先企業での自己紹介に使用します

<作履のポイント>

今の「自分を理解した」内容を文章にしてみよう

京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

◆自分の過去を振り返る◆

◆これまでの人生を振り返り、印象に残っている出来事や経験を思い出すことで、自分の特徴を探ります

知識
今の自分
能力
やりがい

楽しかった・充実していた
辛かった・むなしかった

小学校 中学校 高校 大学

京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

【ライフライン】

楽しかった・充実していた
辛かった・むなしかった

対象はさておき、「熱中できるっていい！」気分が上がる！

チームだと頑張れるのかも？人と一緒にやるのが好き！

バカ部で死ぬほどまじまじなことが、先輩や同級生に助けられた経験に感謝！

〇〇というゲームにはまり、ひたすら攻略するのを楽しんで卒業しました。久々に何かに熱中したなあ～

ガチャを引く。よくつるんでいやはやは今は今でも覚えている。駅立ってやりたいのはガチャゲームばかりだった。

最初は無理矢理に苦勞をやらせられた。サークルに入ってから、いろんな仲間とつながるようになって楽しかった。

正直なところ、このことの意味はあんまりない。素直に思えない。

なんとなく、目標がないと頑張れない...

「好きなこと・得意なこと・自分らしさ」
・目標があるとそれに向かって頑張れるし、充実する
・人に助けられたり、助けたり、人と密に関わっていいのが好き
・落ち込んでも意外になんとかになっている。けっこう前向き？

・体を動かすのは好き！
・熱中した時の集中力はすごい

京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

◆「自己PR」のポイント◆

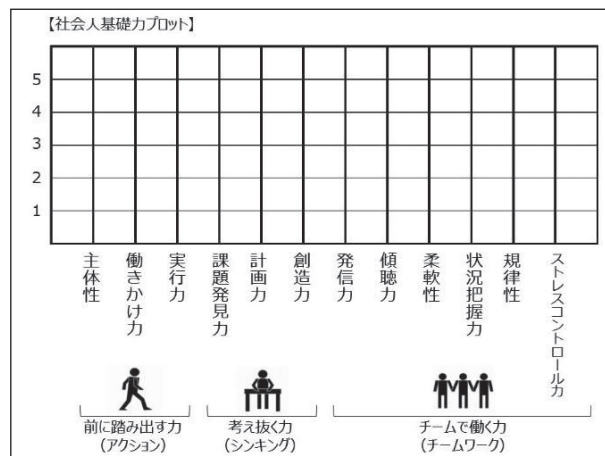
1. 伝えたいことの裏付けとなるエピソードが書けているか（5W1H）
2. 考えや気持ち、プロセスが描かれているか
3. 数字や期間などを交えて具体的に書けているか
4. 言いたいことを絞ってはっきり書けているか
5. 誤字・脱字はないか

※自分以外の第三者に見てもらおう！

京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

【活用できるワークシート等】

■ 社会人基礎力プロット



成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【入門編・事前研修】③企業（協働先）の研究

- 企業（協働先）研究の意義を理解する
 - ・相手の企業（協働先）を表面的に知ることが目的になりがちだが、ただ機械的にワークをこなすのではなく、企業や仕事を知るプロセスや、知ることそのものに対してモチベーションが上がる
- 学業で獲得した知識・スキルの整理
- 調査する（考える）際の視点を得る … 「3C分析」等
 - ・客観的な視点で企業や仕事を捉え、かつグループワークで意見を交換し合うことで、自分では気がつかなかった視点を得られる

【進行スライド例】

【調べておきたい情報（例）】

「企業について」

- ・基本的な情報（資本金・売上高・従業員数・経営者・企業理念・事業内容等）
- ・業界の現状（業界の置かれている環境等）
- ・業界内ポジション
- ・企業の強み、課題

「仕事について」

- ・仕事内容（誰に何をやる仕事か）
- ・仕事の魅力、大変な点等


【参考となる情報源（例）】

「業界について」・「業界動向サーチドットコム」
⇒<http://gyokai-search.com/>
・「帝国データバンク業界動向」
⇒<http://www.tdb.co.jp/report/industry.html>
・「業界地図」等の書籍

「企業について」・企業ホームページ：会社概要、採用情報、決算情報等
・就活サイト『マイナビ』『リクナビ』『キャリアス』等

「職種について」・上記webサイトより：職種内容、先輩社員インタビュー等

「実際の社会人の研究は大事だ！」
と言われるけれど・・・



ただ会社の情報を見るだけでは
皆と同じ情報が得られるだけ

自分なりの視点で
企業を見て考えることが大切！！

※情報がなくても、
自分なりに仮説を立てて考えてみよう

「3C分析」

課題

- ・何を目標して事業をしているか？
- ・強みと弱みは？
- ・技術の特徴は？特許はあるのか？
- ・事業の資源（ヒト・モノ・カネ）は十分か？

Company
(自社)

今後の戦略

ライバルはどこか？

- ・ライバルの強みと弱みは？
- ・業界内のライバルの位置づけは？
- ・顧客にとってライバルの位置づけは？
- ・新たな脅威は？

Competitors
(競合)

現在の顧客、将来の顧客は？

- ・顧客のニーズは？
- ・購買の決め手は？
- ・市場規模、構成は？
- ・市場の将来性は？

Customers
(顧客)

インターンシップ先の社会人(企業)研究 ～3C分析～

企業概要・商品、市場シェア、売上推移、ブランドイメージ、技術力、組織力、人的資源 等

【スターバックスコーヒージャパン株式会社】設立1995年10月26日 資本金 83億8039万円 従業員 2,003名
店舗数 1,034店舗 事業内容 コーヒーストアの経営/コーヒー及び関連商品の販売

※2014年3月期決算：売上高・各利益全て過去最高額更新 営業利益率8.7%【業界屈指】⇒出店投資は自己資金にて
強み：ブランド力（商品力・社勢力）、調整能力が高い（コーヒー・仕入・販売）、ホスピタリティの高
弱み：高級、都心部中心（顧客固定化）
特徴：革新的なオリジナル商品の投入が売上を牽引、既存店のリニューアル（顧客変化対応）、人事制度改革（パートナーのキャリアパス・契約社員が正社員化）

課題

- ・「入れたてコーヒー」市場の競争激化
- ・類似店舗の増加
- ・都心部が飽和状態

Company
(自社)

今後の戦略

- ・出店加速：年間約100店舗の出店→郊外中心、ドライブスルー併設、営業時間の延長
- ・既存店成長：顧客のニーズ変化に対応→個別テーブルにコンセント設置、タブレット端末設置など

【競合店】

- ・タリーズ、エクセルシオール、ドトールコーヒー、コマ珈琲
- ・ファーストフード店
- ・コンビニエンスストア（セブンイレブン・ローソン、ファミリーマート等）
- 【カフェ業界】業界NO.1（2位ドトールとの差約400億）

※上記のコンビニが入力したてコーヒー市場に参入し、脅威となっている

Competitors
(競合)

ターゲット顧客、購買プロセス、市場成長性等

- ・ターゲット顧客：ビジネスパーソン、海外観光客、都心部学生、家族
- ・ニーズ：カスタマイズコーヒー、高級感、くつろげる空間
- ・市場の将来性：都心部は飽和状態→郊外へ、店内飲食・持ち帰りコーヒー

Customers
(顧客)

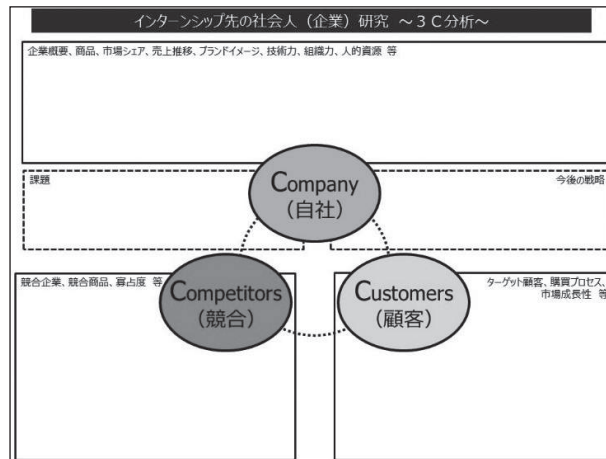
VII. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【入門編・事前研修】③企業（協働先）の研究

【活用できるワークシート等】

■ 社会人基礎カプロット



■ 社会人（企業）研究シート

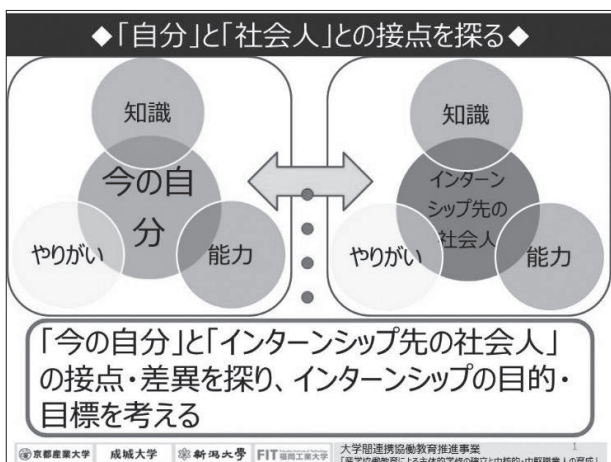
【インターンシップ先の社会人（企業）研究シート】

企業名:			
基本 情報	業 界		資本金
	設 立		売上高推移 (直近3年)
	本社所在地		従業員数
	経営者		
	企業理念		
事業内容			
【 】業界 の現状 ※置かれている環 境			
業界内の ポジション			
企業の強み			
企業の課題 (今後の戦略等)			
仕事内容			
仕事の魅力			
仕事の大変なところ			

【入門編・事前研修】④目標設定

- 自分と企業（協働先）との接点、そこで働く人との接点を考える
 - ・ 主に、共通点と差異（ギャップ）について考え、具体的に言葉に落とし込む
- 産学連携教育（インターンシップ）にのぞむ自分自身の目標を設定する
 - ・ 目標（その活動で何を身につけたいか）と、行動指針（目標を達成するための行動）を決め、具体的に言葉にする。自分がその活動に取組む過程で、具体的にどのように行動するのかイメージが持てる状態にする。

【進行スライド例】



「ペアワーク」
目標設定の妥当性（SMART目標）をお互い確認

Specific = 具体的か？
 明確な行動レベルで具体的に書けているか

Measurable = 測定可能か？
 数字等を活用し、達成度合いが判断できるか

Achievable = 現実的に達成可能か？
 希望や願望ではなく、達成可能な範囲か

Result-oriented = 結果（成果）は出るか？
 その計画で、目標達成（自己評価UP）できるか

Time-bound = 期限がついているか？
 いつまでにやるかがはっきりしているか

【活用できるワークシート等】

■ 目標記入シート

この活動での目標

学部： _____ 名前： _____

成長目標
各自で記入

↓

成長目標
学生同士でインタビューし合い、取り下げたものを再記入

↓

行動指針
各自で記入

↓

行動指針
学生同士でインタビューし合い、取り下げたものを再記入

Ⅶ. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【入門編・事前研修】⑤実習中の日報の意義

- 活動日報等、実習中に自分自身の活動を振り返る意義を理解させる
 - ・ どんな点を意識して記録することで次につながるかを理解する

【進行スライド例】

実習ノートとは・・・

- ◆ 実習ノートは、「感想」ではない
- ◆ なにを学んだか、を「振り返る」ため
- ◆ KPT法の考え方で。
「Keep」、「Problem」、「Try」

◎京都産業大学 成城大学 ◎新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

◆ 実習ノートの書き方 ◆

3. (1, 2 に対して)
どのように挑戦 (Try) するか、を書きだす。

振り返って学んだこと、疑問点を元に、今後はどのようなことを学び、挑戦し、その問題点や疑問点を解決していくのかを挙げていきます。

4. 報告会を意識する

インターンシップ実習後には、報告会がある場合があります。なにを発表するか、どんな方法で行うのか、なにを伝えたいのか、事前に調べておき、それに合わせた「ネタ」を貯めるつもりで、記入しておきましょう。

◎京都産業大学 成城大学 ◎新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

◆ 実習ノートの書き方 ◆

1. 「学んだこと」をキープ (Keep) する。

その日の実習内容で学んだ点をまとめます。その日、学んだことは、次の仕事でも続けていけるようにします。学んだことは、「共通の観点」を用意しておきましょう。
例えば、「知識・能力・やりがい」について、毎日、記入する等





2. 「問題 (Problem)」を明らかにする。

その日の実習内容で、疑問に思ったことや知らなかったことを、明確に、具体的に記入します。初めてのことばかりで、「たくさん問題」がですが、きちんともれなくまとめておくことが大切です。

◎京都産業大学 成城大学 ◎新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅職業人の育成」

【実習中】活動日報

大学間連携共同教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学修の確立と中核的・専門職業家の育成」

活動日報 _____ 月 _____ 日 ◇ 氏名： _____ ◇

今日は具体的にどのような仕事を行いましたか？

活動時間	業務の目的と内容	自分で意識して行動した点、そこから得られたこと

自己評価項目	主な着眼点	達成度
1、業務への貢献	指示されたことを達成するだけでなく、企業、社員、その他仕事で関わりのある人に対して、自分がどうしたらより貢献できるかを考え、積極的に行動したか？	5 4 3 2 1
2、あいさつ・返事 会社での振る舞い	積極的なあいさつ、はっきりした返事など、企業の一員として、ともに働く社員・お客様などを意識した振る舞いをこころがけたか？	5 4 3 2 1
3、学び・経験への意欲	■伸ばしたい力■ <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	■自分の行動指針■ コメント(意識して行動できたか)

今日の業務を通して気づいたこと、感じたこと、感想

次回（明日）はどのような仕事を行う予定ですか？なにを目標にしますか？

予定する仕事	目標とすること

企業ご担当者様 コメント欄 ※活動の内容について、コメントをお願い申し上げます。

Ⅶ. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【実践編・事後研修】①マインドセット

- 事後学習の目的を考える
 - ・ 一方的に聞くのではなく、自分で考え、発言し、周囲と意見交換をしながら考えを深めたり広げたりすることで学びが深まることを理解する
- ここまでの経験を振り返り、次につなげていくことの意義を理解する
 - ・ 心理面で、「やらされ感」から「だから振り返りは大切なのだ」という積極的な気持ちを喚起し、他の機会でもこうした事後の振り返りが有効であることを認識する

【進行スライド例】

◆本日のプログラム◆


【1】インターンシップの振り返り

- ①振り返りの意義
- ②インターンシップ経験の振り返り
- ③事前目標に対する振り返り
- ④今後の目標設定

【2】プレゼンテーション準備

① 京都産業大学 ② 成城大学 ③ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 ④ 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職人の育成」

◆セミナーの進め方◆

私が一方的に話す講義ではなく、皆さん自身が積極的に参加する方法でセミナーを進めます

ペアワーク・グループワークで話し合いながら、皆さん自身の理解をより深めていきましょう


① 京都産業大学 ② 成城大学 ③ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 ④ 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職人の育成」

◆インターンシップを振り返る意義◆

「振り返りは大切！」とよく言われます

では、インターンシップ後の「振り返り」はなぜ大切なのでしょうか？
改めて、考えてみてください

グループで話し合ってみましょう



① 京都産業大学 ② 成城大学 ③ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 ④ 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職人の育成」

◆インターンシップを振り返る意義◆

インターンシップ後の「振り返り」はなぜ大切なのでしょうか？

↓

経験はできたが、その経験での学びを自分にとって意味あるものにできていない

（意味づけ・価値づけができていない）

① 京都産業大学 ② 成城大学 ③ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 ④ 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職人の育成」

【実践編・事後研修】②経験の振り返り

● さまざまな観点から自身の経験を振り返る

- ・ 4つの視点でインターンシップを振り返り、自分の出来たこと・出来なかったことを具体的に言葉にした後、グループワークを通してその気づきを客観化する
- ・ 「できた・できなかった」「大変だった」「勉強になった」「次につなげたい」という安易な感想にとどまらず、より具体的で今後活かせる振り返りのプロセスを理解する

【進行スライド例】

インターンシップを振り返るにあたって
4つの視点で
具体的に振り返っていきましょう

© 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅企業人の育成」

「事前講座」では、このように目標設定しました

この目標について、振り返りましょう
※事前講座セミナーノートの「目標設定」ページを開きます

© 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅企業人の育成」

◆振り返り～「事前目標」～◆

「個人ワーク」
資料「インターンシップ目標振り返りシート」

① 事前に設定した目標に対して、「できたこと」「できなかったこと」を具体的に記入する
② 目標そのものは適切だったか振り返る
③ 「①②を踏まえて」、今後の課題を記入する

© 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅企業人の育成」

《グループワーク》
書いたものをグループで共有します

聴いているメンバーは、
他者視点で目標達成度合いを確認し、
今後の課題に対して
アドバイスをしてみよう

© 京都産業大学 成城大学 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学びの確立と中核的・中堅企業人の育成」

Ⅶ. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【実践編・事後研修】②経験の振り返り

【活用できるワークシート等】

■ 振り返りシート

インターンシップ振り返りシート	
【業務・仕事】 ◆与えられた業務・仕事	【能力】 ◆発揮できた能力
◆できたこと	◆発揮できなかったと感じた能力・実際の社会人が発揮していた能力
◆できなかったこと	
【企業名】 【インターンシップ概要】	
【知識】 ◆役に立った知識	【やりがい】 ◆持った業務・仕事から感じたやりがい
◆わからなかったと感じた知識・実際の社会人が使っていた知識	◆自分のやりがいを感じられそうな仕事は？

■ 目標振り返りシート

目標振り返りシート	
企業名：	
設定 目標：	
目標に 対して：	【できたこと】
	【その理由】
	【できなかったこと】
	【その理由】
	【上記目標は適切だったか？】 【(適切でなかった場合、)適切な自分の学び・成長に役立つ目標を立てるには何がポイントか？】
今後の 課題：	能力面・知識面、就職活動に向けて準備面 等

【実践編・事後研修】③目標設定

- 事前学習時に自分が設定した目標の達成度を確認する
 - ・ 目標のたて方が適切だったかについても振り返り、より効果的な目標設定の仕方を考える
- 今後の大学生活や学修での目標を設定する
 - ・ 明日（今日）から行動に移せる行動計画を立てる
 - ・ 「がんばる」「意識する」などの意識レベルから、具体的に「～する」という行動レベルの計画を立てる

【進行スライド例】


今出てきた「今後の課題」を
これからの大学生活の中で、
学びや経験によって改善・開発
していきましょう

▼

「学業」「学業外」での開発目標を
設定します

◎京都産業大学 成城大学 ◎新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学修の確立と社会的・職業界への貢献」

「グループワーク」
目標をグループで共有します



聴いているメンバーは、
「その目標設定で確実に行動できるか」
という視点でアドバイスをしてみよう

◎京都産業大学 成城大学 ◎新潟大学 FIT福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的な学修の確立と社会的・職業界への貢献」

【活用できるワークシート等】

■ 目標設定シート

今後の目標設定シート																	
◇インタビューを通して見えた「課題」について、開発目標を設定する ※「何を」「どのような場面で」「いつまでに」「どのような方法で」開発するのか具体的に書こう																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">大学生生活（学業）</th> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">【知識】 ■何を</td> <td style="font-size: x-small;">■何を</td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">■どのような場面で</td> <td style="font-size: x-small;">■どのような場面で</td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">■いつまでに・どのような方法で</td> <td style="font-size: x-small;">■いつまでに・どのような方法で</td> </tr> </table>	大学生生活（学業）		【知識】 ■何を	■何を	■どのような場面で	■どのような場面で	■いつまでに・どのような方法で	■いつまでに・どのような方法で	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">大学生生活（学業外）</th> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">【知識】 ■何を</td> <td style="font-size: x-small;">■何を</td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">■どのような場面で</td> <td style="font-size: x-small;">■どのような場面で</td> </tr> <tr> <td style="font-size: x-small;">■いつまでに・どのような方法で</td> <td style="font-size: x-small;">■いつまでに・どのような方法で</td> </tr> </table>	大学生生活（学業外）		【知識】 ■何を	■何を	■どのような場面で	■どのような場面で	■いつまでに・どのような方法で	■いつまでに・どのような方法で
大学生生活（学業）																	
【知識】 ■何を	■何を																
■どのような場面で	■どのような場面で																
■いつまでに・どのような方法で	■いつまでに・どのような方法で																
大学生生活（学業外）																	
【知識】 ■何を	■何を																
■どのような場面で	■どのような場面で																
■いつまでに・どのような方法で	■いつまでに・どのような方法で																
【上記を行う上で気をつけること】	【上記を行う上で気をつけること】																

Ⅶ. 資料

成果物⑤：産学協働教育の学修支援教材（進行表・スライド・ワークシート等）

【実践編・事後研修】④プレゼンテーション

- 自分の学びを言語化し、効果的にプレゼンテーションすることの意義や方法を理解する
- プレゼンテーションの実践について学ぶ

【進行スライド例】

◆プレゼンテーションの目的◆

- ◆ インターンシップでの学びを、ストーリーとして自分の言葉で他者に伝えることで、学びを整理する
- ◆ 自分の考えを相手に論理的に伝える力をつける
- ◆ 他者の学びを聴くことで、自分の学びを広げる・深める

④ 京都産業大学 成城大学 ④ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職員の育成」

◆プレゼンテーションに必要なスキル◆

- ① プレゼンス（印象・見た目）
- ② デリバリー（話し方・伝え方）
- ③ コンテンツ（話の構成・組み立て）

この3つをおさえることで、魅力的なプレゼンテーションができます

④ 京都産業大学 成城大学 ④ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職員の育成」

言語・非言語のメッセージ影響度

【メラビアンの法則】

メッセージの種類	影響度 (%)
視覚情報（目から入る情報） 表情・態度・服装など	55%
聴覚情報（耳から入る情報） 声のトーン・長さ・強弱・抑揚など	38%
話の内容	7%

※ 国カワノコシアダ
心理学者 アルバート・メラビアンの研究より

④ 京都産業大学 成城大学 ④ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職員の育成」

◆プレゼンテーション練習◆
グループ内でプレゼンをし、相互フィードバックをしましょう

プレゼンス	顔の表情はイキイキしていた
	話す姿勢がよかった
	動作は落ち着いていた
	目線は原稿ばかり見ていなかった
デリバリー	声はよく聞こえた（聞きやすかった）
	話の速度がちょうどよかった
	滑舌がよかった ハキハキしていた
	アイコンタクトとジェスチャーを効果的に使っていた
コンテンツ	話の内容(インパクトがある or 説得力がある)
	話の構成(ホールパート・PREP法等)
	話の長さ(時間ピッタリ)

④ 京都産業大学 成城大学 ④ 新潟大学 FIT 福岡工業大学 大学間連携協働教育推進事業
「産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職員の育成」

■ 成果物⑨ 学習実態調査票（一部抜粋）

大学での学びに関する振り返り調査

回答のお願い
この調査は、大学における教育・支援の改善のために実施されるものです。質問への回答は大学の成績とは全く関係ありません。また、みなさんの回答は統計的に処理されますので、個人的な情報が外部に公開されることはありません。みなさんの考えや気持ちを率直にお答えいただけますようお願いいたします。

回答に際して
・選択肢の中から該当する数字に○印をつける回答形式では、数字と数字の間に○をつけないでください。
・記入もれがないようお願いします。

回答日：平成 年 月 日

大学名	学部名	学科名
大学	学部	学科

学年	学籍番号	フリガナ	氏名	性別
年				男・女

【調査実施】
文部科学省大学間連携共同教育推進事業「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」
大学生の学修実態調査ワーキンググループ（新潟大学、名城大学、京都産業大学、福岡工業大学）

1 次ページの表のA～Fには、いろいろな学びのスタイルが書かれています。あなたの**過去3ヶ月間**の日頃の学習を思い出しながら、A～Fのそれぞれについて、(1)～(4)の質問に回答してください。なお、**大学の授業に関する学習も関係のない学習も含めて**回答してください。

(1) **頻度**…そのスタイルの学習をどのくらいよく（頻繁に）しますか。表中の選択肢のうち、**もっともあてはまる数字1つ**に○をつけてください。

(2) **理由**…そのスタイルで学習をする理由、あるいはしない理由は何ですか。表中の選択肢のうち、**あてはまる数字全て**に○をつけてください。

(3) **場所**…その学習を行う場所はどこですか。表中の選択肢のうち、**あてはまる数字全て**に○をつけてください。

(4) **主体性**…そのときあなたは主体的^{*}に取り組んでいますか。表中の選択肢のうち、**もっともあてはまる数字1つ**に○をつけてください。

***「主体的」とは「ある活動や思考などをなす時、その主体となって働きかけるさま。他のものによって導かれるのではなく、自己の純粋な立場において行うさま。」（「広辞苑」より）**

※なお、(1)で「全くしない」を選んだ場合は、(3)と(4)は無記入で構いません。

回答は、**過去3ヶ月間**のことについて、**次のページの表の中**に記入してください。

Ⅶ. 資料

成果物⑨：学習実態調査票

	(1)頻度 1つ選んで○			(2)理由 あてはまる数字1つに○									(3)場所 あてはまる数字1つに○						(4)主体性 1つ選んで○			
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
A. 一人で、主に本や教科書を使って学習する 例) 教科書や本を読んで理解したり知識を覚える 一人でインターネットを使って調べ	1	2	3	1	2						7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B. 他者と集まってそれぞれの学習をする 例) 友だちと話しながらレポートを書く 分からないところを聞き合いながら課題に取り組む	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9										
C. 他者と集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 例) 授業やゼミで出された課題についてのディスカッションや作業をする	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9										
D. 学外の学びの場に参加する 例) 資格や語学の講座を受ける、フォーラムや講演会や学会に参加する	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9										
E. 一人で、主にインターネット(スマートフォン等を含む)のプログラムなどで学習する 例) YouTubeで講義を視聴する、英語教材のアプリケーションで勉強する	1	2	3	1	2					5	6	7	8	9								
F. 他者と直接会うのではなく、SNSツール*を通じてディスカッションをしたり課題に取り組む 例) ラインでやりとりしながらレポートを書いたり課題を行う	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	8	9										

*「SNSツール」とは、例えばツイッター、ライン、フェイスブック、スカイプ等。

※ (1)頻度で「1」全くしないを選んだ場合は、(3)場所と(4)主体性について回答する必要はありません。

※ (1)頻度で「1」全くしないを選んだ場合は、(3)場所と(4)主体性について回答する必要はありません。

② 過去3ヶ月間の大学内外での学びについて、(1)～(3)に回答してください。

(1) あなたが以下のA～Cの学習に費やす時間は1週間あたり合計でどのくらいですか。
授業が行われている典型的な1週間について、**あてはまる数字1つに○**をつけてください。

	全くない	1時間未満	1～2時間	3～5時間	6～10時間	11～15時間	16～20時間	21時間以上
A. 大学の授業関連のレポート・課題・予習・復習 ※授業(講義・実験)時間以外でお考えください	1	2	3	4	5	6	7	8
B. 資格取得や語学等の検定試験のための学習	1	2	3	4	5	6	7	8
C. AとB以外の学習で、興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のための読書をする	1	2	3	4	5	6	7	8

(2) 下の表のA～Mの中から、学習するときのあなたの気持ちとして**もっともあてはまるものから順に3つ選んで**、以下に記号を書いてください。

1番目	2番目	3番目
A. 周りの友だちもしているので自分もやろう	H. 問題解決力や論理的思考力を身につけたい	
B. あまり深く考えずに「なんとなく」	I. 表現力やプレゼンテーションの力を身につけたい	
C. 単位を取るため、卒業するため	J. 社会で生きていくために必要な知恵や考え方を身につけたい	
D. 授業やゼミで満足のいく発表をしたり成果を出したい	K. 人生や生き方について考えを広めたり深めたい	
E. 興味・関心があることをもっと深く理解したり詳しく知りたい	L. 仕事に必要な知識や技能を身につけたい	
F. 幅広い知識や教養を身につけたい	M. 資格・免許を取得したい	
G. 専門的な知識を身につけたい		

3 大学に入学してから今までに、学習しよう（例：「勉強しないといけない」「勉強してみたい」と思ったときのことについてお聞きします。下の表のA～Qのようなことがきっかけとなって、学習しようと思ったことがありますか。表中の選択肢のうち、もっとも当てはまる数字1つに○をつけてください。

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	少しあてはまる	わりとあてはまる	非常にあてはまる
A. 専門や教養の授業を受けて、学習しようと思った	1	2	3	4	5
B. キャリア教育科目系の授業を受けて、学習しようと思った	1	2	3	4	5
C. 先生や先輩・友人・家族と話して、学習しようと思った	1	2	3	4	5
D. 本や新聞・雑誌を読んだりテレビを見て、学習しようと思った	1	2	3	4	5
E. ツイッターやブログなどを読んで、学習しようと思った	1	2	3	4	5
F. 単位取得や試験が難しいということを知って、学習しようと思った	1	2	3	4	5
G. 就職の厳しい現状を知って、学習しようと思った	1	2	3	4	5
H. 授業やゼミで課題や発表に取り組んで、「もっとやれる」「もっとやりたい」と思い、学習しようと思った	1	2	3	4	5
I. 試験に合格したり良い成績を取り、学習しようと思った	1	2	3	4	5
J. 他の人が上手に発表したり良いレポートを書いているのを見て、学習しようと思った	1	2	3	4	5
K. 授業やゼミの課題や発表で、失敗したり思うようにならず、学習しようと思った	1	2	3	4	5
L. 試験で悪い点を取って、学習しようと思った	1	2	3	4	5
M. 仕事や職業について話を聞いたり、「このような人になりたい」と思える社会人に出会って、学習しようと思った	1	2	3	4	5
N. 企業の人の話を聞いたり、働いている身近な大人を見て自分の未熟さに気づき、学習しようと思った	1	2	3	4	5
O. 職場体験（インターンシップ）に参加して、学習しようと思った	1	2	3	4	5
P. PBL（課題解決型学習）型の授業・プログラムや活動に参加して、学習しようと思った	1	2	3	4	5
Q. 課外活動（ボランティアやサークル）に参加して、学習しようと思った	1	2	3	4	5
R. 将来やりたいことや目標を見つけて、学習しようと思った	1	2	3	4	5

4 大学に入学してから今までの「アルバイト」および「職場体験（インターンシップ）」の経験について教えてください。

(1) アルバイトの経験はありますか。ある場合、期間はどのくらいですか。

A. 経験の有無： あり ・ ない （いずれかに○をつける）

B. 約 _____ 年 _____ ヶ月間

（週に _____ 日程度勤務 * 複数ある場合は平均を記入してください）

(2) 職場体験（インターンシップ）の経験はありますか。ある場合、時期と期間を教えてください。

A. 経験の有無： あり ・ ない （いずれかに○をつける）

B. 時期： _____ 年次の _____ 月頃

C. 期間： 約 _____ 週間

5 現在のあなたの考えや行動について、もっとも当てはまる数字1つに○をつけてください。

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	少しあてはまる	わりとあてはまる	非常にあてはまる
A. 大学で学ぶ目的や意義に関して、自分なりの考えを持っている	1	2	3	4	5
B. 自分自身の将来設計について見通しがある	1	2	3	4	5
C. グループディスカッションの場や授業で、意見を言ったり質問をしたりする	1	2	3	4	5
D. グループディスカッションの場や授業で、意見を言ったり質問をしたりすることの意義について理解している	1	2	3	4	5
E. 価値観や考え方の異なる人と関わるようにしている	1	2	3	4	5

Ⅶ. 資料

成果物⑨：学習実態調査報告書

■ 成果物⑨

学習実態調査報告書（一部抜粋）



本事業の紹介：
京都産業大学、新潟大学、成城大学、福岡工業大学による大学間連携共同教育推進事業の全体像

本取組「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」の目的は、「産学協働教育」を軸点として士業課程教育の質的転換を図り、学生の主体的な学修を促し、「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」を育成・輩出することである。

現在、「主体的学修」は、大学教育においてキーワードである。本取組では、「主体的学修」を促す1つの軸点として「産学協働教育」にあると考える。今日の多様化した学生の主体的な学修への動機付けは、学問的・知的な好奇心だけでは限界がある。「なぜこの勉強をする必要があるのか?」「今の学修が将来、社会でどのように役立つのか、繋がっていくのか?」という大学教育と社会との関連（レリパンス）を明示することで、大学教育で獲得する知識の有用性を実感させ、学生を主体的な学修に向かわせることが可能になるであろう。

この目的を達成するには、学生を主体的な学修へと動機付けるための大学教育と社会とのレリパンスが内包された産学協働教育プログラムの構築が求められる。本取組は、「申請された分野にかかわらず」と高く評価され採択された。異なる設置形態と所在地ゆえ、地域ニーズや学生気質も異なる4大学が連携することにより、地域差や規模等の違いを超越し、多くの大学に普遍に有効となるプログラムを構築でき、単独では実現できない教育プログラムの開発が期待されている。4大学は、これを具現化するために、新たな「産学協働教育プログラム共同開発」を中心として「専門人材の育成」「学生・教職員交流」「教育効果システムの構築」「海外の機関・大学との連携・交流」「産学協働人材育成ネットワークの組織化・拡大」を柱として掲げ、有機的に連携させながら事業を展開している。

*エリートグループリーダーとしての役割を主に担うのではなく、日本の社会及び企業・組織において中核的・中堅的な役割を主に担い、堅実に生きていくグローバルな人材を育てて活躍する人材。

本報告書について

本報告書は、4大学の事業の柱の1つである「教育効果評価システム構築」の第一歩となった「学修実態調査」について紹介し、その調査結果や成果を報告するものである。学修実態調査は、我々4大学が共同開発する産学協働教育プログラム、及び各大学が実施するプログラムを調査・改善するための基礎的資料を得ることを目的として作成・実施した。4大学が本調査票を用いて行った実態把握や教育効果測定のための調査は、試行版であった2013年度の実施分も含めて、2014年度までに延べ13095件による。本報告書ではそのうち、2014年度の実施における計6686名の回答に基づいて学生の学修の実態を報告するとともに、本調査票を用いた教育効果測定の実証例を紹介する。

今回調査の対象となった学生は、各大学あるいは各担当者の関心事や教育効果測定の実態に応じて、学年も人数も多様であり偏りもあると考えられる。そのため、本報告書で示す回答の集計結果は、必ずしも4大学の全体像や平均を反映するものではない。それでも、多様な大学・学部・学年における相当数の学生の回答結果から、現代の学生の主体的学修の実態や傾向を把握し、産学協働教育プログラム等に携わる方々にとって有益な情報を引き出すことは可能であり、今後の大学教育に関する手がかりを与えるものと考えられる。

本報告書において、第1章ではまず、我々が開発した学修実態調査の特徴と内容について説明する。その後、第2章では、2014年度に4大学で実施した調査結果を示す。ここでは、全体としての結果だけではなく、学修に対する主体性の違いによって3つの群を設定し、各群の学修の傾向の違いを示す。主体性の低い学生、中程度の学生、高い学生と、学修の傾向とどのような違いがあるかを分析・可視化することによって、学生を主体的学修に導く要因を探るための参考資料になると考えたからである。第3章では、各大学が本調査票を用いながら実施してきた効果測定の実証例を紹介する。本調査票は、プログラムのねらいや各実施者の関心事に応じて、効果測定の実証例の切り口を工夫すれば、多様な情報を取り出すことが可能である。どのような観点からどのように分析し、考察・改善につなげるのかといったイメージを、読者に少しでも提供するために、4大学が実施した効果測定・検証の事例を5つ取り上げて掲載する。最終章である第4章では、「まとめと提言」として、報告した結果に対する考察をふまえたうえで、主体的学修とはどのような姿として捉えることができるのかについてまとめて記述する。そのうえで、改めて「主体的学修を引き出すための産学協働教育プログラムとはどのようなものか」について、4大学で議論した考えを述べる。

なお、「学修」と「学習」の使い分けについて様々な議論がある。だが、平成24年の中教審答申（新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学～）をきっかけに、「学び修める（学んで身に付ける）」という意味合いを持つ「学修」という用語が定着してきており、且つ一貫した表現の方が読者に分かり易いと考えたため、本報告書では基本的には「学修」を用いることとする。ただし、1）調査票においては、学生にとっての分かりやすさという観点から、慣習的に用いられている「学習」を用いたため、調査票内の表現を本報告書で扱うときには、そのまま「学習」としている。また、2）「学習○○」のように「学習」が熟語の一部となっているものについては、熟語そのものの意味に違和感が生じると執筆担当者が判断した場合には「学習」を用いる。

主体的な学修の確立による中核的・中堅職業人の育成

＜分析と結果の概要について＞

以下では、設問項目ごとに、①)調査対象者全体の結果、及び②)主体性による3群別の集計・分析結果を示していく。②)の「学修に対する主体性」は、設問②の③の結果に基づきものである。主体的な学修の割合が0～30%と回答した学生を「低群」、主体的な学修の割合が40～70%と回答した学生を「中群」、主体的な学修の割合が80～100%と回答した学生を「高群」と定義（Fig. 2）し、学修の種類にどのような違いがあるかを分析・可視化する。
なお、結果の記述文に関して、小数点以下がなくても結果を読み解く上で大きな問題がないと判断した場合は、対応する図表に小数点がある場合でも、小数点以下を切り捨てて表記することがある。

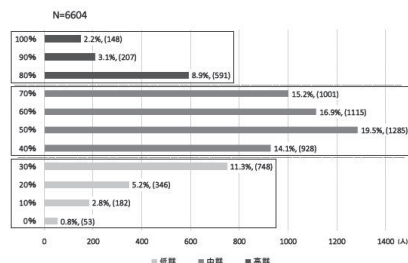


Fig. 2 主体的な学修の割合に基づく群分け

注1) 主体性による群分けは元来、学年の別、文系・理系の別などで群分けを行い、分析・比較も行った。しかしながら、文系・理系の別による学修時間における違いが数々の項目で現れなくなったため、異なる学修は見られなかった。
注2) 設問④の結果については、次の3つの理由を総合的に勘案し、本報告書では掲載しないこととする。(1)「大学に入学してから今まで」という数値は、それ以前の経験も含めて回答した学生が多いため。(2)「1回」の設置は、対象者によって大きく異なる可能性がある。今回1年生を対象に調査した。(3)アンケートの回答等に基づいて集計する資料としてより適切な集計方法が検討されていること（例：平成29年度学生生活調査結果（日本学生生活調査）「大学での学習・生活実態調査報告書（4～8）と総合的考察」）である。なお、①)を踏まえ、質問紙調査を実施する際には、「大学に入学してから今まで」という条件を明確して表示する必要がある。

■設問1 学修スタイル

(A)「一人で、主に本や教科書を使って学習する」、(B)「他者と集まってそれぞれの学修をする」、(C)「他者と集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」、(D)「学外の学びの場に参加する」、(E)「一人で、主にインターネット（スマートフォンを含む）プログラムなどで学習する」、(F)「他者と直接会うのではなく、SNSツールを通じてディスカッションしたり課題に取り組む」という6つの形態の学修項目を提示し、それぞれについて学修の①)頻度、②)理由、③)場所、④)主体性について尋ねた。

(A)「一人で、主に本や教科書を使って学習する」学修スタイルについて

(1) 頻度—そのスタイルの学習をどのくらいよく（頻繁に）しますか。選択肢のうち、**もっともあてはまる数字1つ**に○をつけてください。

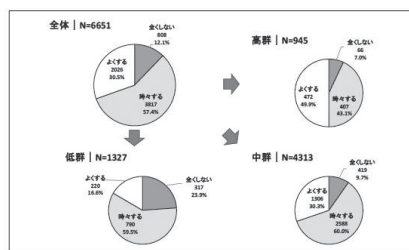


Fig. 3

(A)「一人で、主に本や教科書を使って学習する」スタイルで学修に取り組む頻度（Fig. 3）は、全体としてみると、「全くない」が12.1%、「時々」が67.4%、「よく」が20.5%であり、**伝統的・典型的とも書えるスタイルであるにも関わらず、1割以上の学生はこのスタイルの学修を全く行っていない**ことが分かった。3群で比較した場合、「全くない」について、高群と中群は10%未満であるのに対し低群は23.9%と2倍以上の割合であり、一方、「よくする」については、高群は49.9%、低群は16.6%となり、高群は低群の2倍以上の割合であった。すなわち、**低群は他の群と比べて、このスタイルでの学修をあまり行わない傾向が顕著**である。

■設問2 学修時間、学修の動機、主体的な学修の割合

1) 学修時間（1週間あたり）

(A)「大学の授業関連のレポート・課題・学習・復習」、(B)「資格取得や語学検定試験のための学習」、(C)「AとB以外の学習で、興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のための読書をする」の3つに分け、1週間あたりの学修時間を尋ねた。選択肢は、「全くない」～「21時間以上」の8段階であった。

(A)大学の授業関連のレポート・課題・学習・復習

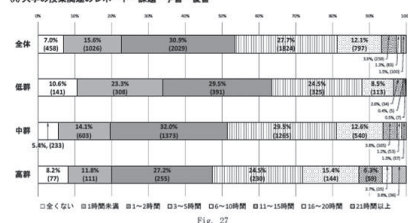


Fig. 27

(B)資格取得や語学等の検定試験のための学習

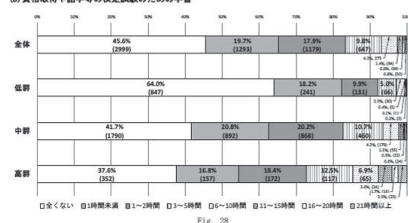


Fig. 28

(C)「AとB以外の学習で、興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のための読書をする」の1週間あたりの学修時間（Fig. 29）について、全体の結果としては、「全くない」が22%、「1時間未満」が28%、「1～2時間」が14%、「3～5時間」が5%、「6～10時間」が1%、「11～15時間」が2%、「16～20時間」が1%、「21時間以上」が1%であった。この種の学習は基本

(C) AとB以外の学習で、興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のための読書をする

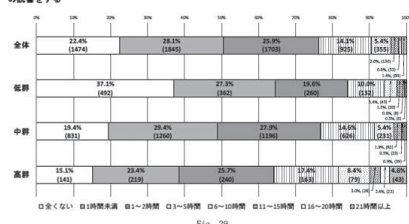


Fig. 29

(A)「大学の授業関連のレポート・課題・学習・復習」の1週間あたりの学修時間（Fig. 27）について、全体の結果としては、「全くない」が7%、「1時間未満」が16%、「1～2時間」が31%、「3～5時間」が28%、「6～10時間」が12%、「11～15時間」が4%、「16～20時間」が1%、「21時間以上」が2%であった。「全くない」から「3～5時間」までの選択肢で8割近くを占めていることから、**大学の授業に関連する学修時間**については、**1日1時間にも満たないこと**になる。3群で比較した場合、1時間未満以下の選択肢の割合は、低群では34%、中群及び高群では20%であり、低群が高い。一方、「16～20時間」および「21時間以上」について、低群は1%、中群は2%、高群は7%となり、高群がもっとも高い。このように、結果は主体性の高さを反映する学修時間を示しているが、**高群であっても、約7割の学生が「3～5時間」以下の選択肢を選んでいる**。

(B)「資格取得や語学等の検定試験のための学習」の1週間あたりの学修時間（Fig. 28）について、全体の結果としては、「全くない」が46%、「1時間未満」が20%、「1～2時間」が18%、「3～5時間」が10%、「6～10時間」が4%、「11～15時間」が1%、「16～20時間」が1%、「21時間以上」が1%であった。**半分以上がこの種の学修に取り組んでいる**ことが分かる。3群で比較した場合、「全くない」について、低群が64%、中群が47%、高群が38%であった。**低群と中・高群との間に顕著な差**が見られ、**低群では「1時間未満」までの選択肢で8割以上が占められている**ことから、**資格取得や語学等の検定試験のための学修についてはほとんど行っていない**といえる。

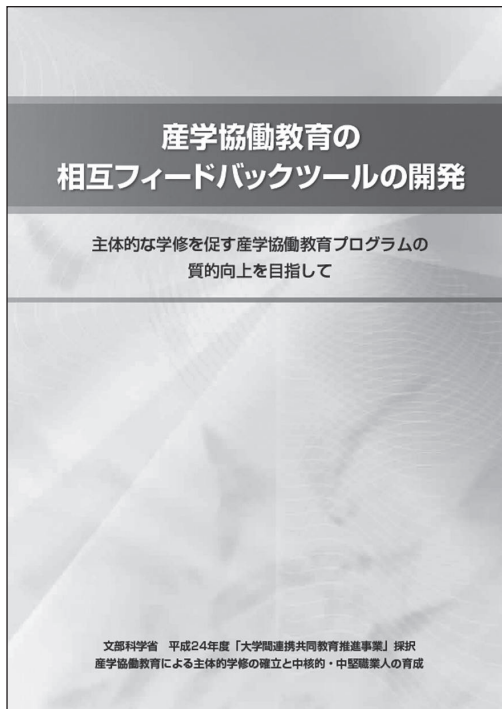
(C)「AとB以外の学習で、興味・関心のあることについて本やインターネットで調べたり、教養のための読書をする」の1週間あたりの学修時間（Fig. 29）について、全体の結果としては、「全くない」が22%、「1時間未満」が28%、「1～2時間」が14%、「3～5時間」が5%、「6～10時間」が1%、「11～15時間」が2%、「16～20時間」が1%、「21時間以上」が1%であった。この種の学習は基本

Ⅶ. 資料

成果物⑩：相互フィードバック・システム

■ 成果物⑩

相互フィードバック・システムの紹介パンフレット



本取組の全体像と本パンフレットについて

本取組の目的は、「産学協働教育」を拠点として学生の主体的な学修を促し、「地域社会の発展を目指す中核的・中堅職業人」を育成、輩出することである。京産工業大学、新潟大学、成城大学、道国工業大学は、各大学の強みを活かしながら連携し、教育手法や成果の共有化と蓄積化の相乗効果による、質の高い産学協働教育プログラムの構築を目指す。具体的には、「プログラムの共同開発」「教育効果評価システムの開発」「学生・教職員交流」「専門人材の育成」を柱とし、各要素を有機的に結びつけながら取り組みを展開している。

本パンフレットは、このうち「教育効果評価システムの開発」の一環である「相互フィードバック」について紹介するものである。「相互フィードバック」とは、各大学が実施している産学協働教育プログラムを、一定の基準に基づいて大学間で互いに評価しフィードバックし合う仕組みである。4大学は、平成20年度の取組を経て、平成27年度には本格実施。また、スタートホルダーを含めた形で「相互フィードバック」にも参加した。このプロセスを経て、この「相互フィードバック」が産学協働教育プログラムの質的向上を図ることに加え、プログラムの更なる改善や教育手法に関するアイデアの共有に役立つという共通認識を持つに至った。そこで、他の大学・機関へも産学協働教育プログラムの評価や改善の仕組みとして「相互フィードバック」を広く発信するとともに、その実施・活用につながることを期待し、ここにまとめて紹介することとした。

相互フィードバックについて

■ 背景と目的
平成9年に、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」（三省合意）という基本指針が公表されて以後、「学生が、在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」という定例のもとにインターンシップの普及・推進が図られ、それを含む産学協働教育は一定の広がりを見せている。しかし、各大学と企業や地域とプログラムで実施している産学協働教育にはまだまだ課題がある。例えば、教育効果が確実と評価されるプログラムであるためには、当該大学の教育理念やカリキュラムポリシーと整合性のある到達目標を設定され、目標達成に応じた内容のプログラム設計や適切な指導が必要である。また、当該プログラムの継続や拡大のためには、人材や運営体制が強い大学と企業の両方にとってのメリットがあり、持続的に改善するためのしくみも不可欠となる。

4大学では、産学協働教育プログラムの質保証と更なる改善のために、取組における質保証の基準や仕組みを参考にしつつ、スタートホルダーの意見も踏まえ、評価の観点や基準を整理した。そして、4大学が実施する産学協働教育プログラムが、学生の主体的な学修を促し自発的な職業人を育てるための十分な教育的効果を持ち、継続的な改善と質的向上を実現するために、大学間で「相互フィードバック」の仕組みを構築し、これに取り組みすることにした。平成26年度より、一環の項目に沿って全体（プログラム、戦略、体制など）を相互に検証・フィードバックを行うことを通じて課題を整理し、その段階的な改善に向けた具体的な方策を見出ししていくことをねらいとして実施を兼ね、仕組みそのものについても改良を行うことで現段階の形へと至っている。

■ 評価の基準を形作る5つの項目と産学協働教育で目指す8つの学修成果
「相互フィードバック」では、当該プログラムの運営や改善のしくみが当該プログラムの質的向上や量的拡大に対する成果や効果も含めて評価するために、以下の5つの項目（表1）からプログラムを点検している。また、4大学は産学協働教育で目指す8つの学修成果を掲げており（表2）、これを基準にプログラム設計のねらいを明確化するとともに、これらの項目からなるルーブリックを作成し学生の成長を図る指標として用いている。

1

2

Ⅶ. 資料

成果物⑪：インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組み

■ 成果物⑪

インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組み（一部抜粋）

インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組み（まとめ）

産学協働人材育成コンソーシアム

Japan Consortium of Industry-Academia Collaboration in Human Resource Development

第1章 概要

1.1 インターンシップとは

文部科学省、厚生労働省、経済産業省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日、平成26年4月8日一部改正）では以下のように定義されている。

大学におけるインターンシップとは、一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことであるが、インターンシップが活用されているアメリカにおいては、大学のイニシアチブの有無、実施期間、実施形態等によってインターンシップと称するかどうかを区分する場合もあるとされている。

一方、我が国においては、インターンシップについては、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として幅広くとらえられている。

カナダ・コーオプ教育協会が作成した「コーオプ教育マニュアル」では、「コーオプ教育」を以下のよう

に定義している。

- コーオプ教育は、大学と、プログラムに参加する組織（企業）の下での就業体験を正式に統合したプログラムである。通常は、以下の基準に従って、学生に一定期間、適切な領域のビジネス、産業、行政、社会サービス、専門業務において就業体験を提供するものである。その基準とは、
- ① それぞれの就業条件は、教育機関によって適切な学習の場として設定かつ/または承認される。
 - ② コーオプ教育を受ける学生は、単に見学するのではなく、生産的な労働に従事する。
 - ③ コーオプ教育を受ける学生は、労働に対する報酬を受け取る。
 - ④ コーオプ教育を受ける学生の就業体験の進捗状況は、教育機関によってモニターされる。
 - ⑤ コーオプ教育を受ける学生の就業期間中の報酬は、受入組織（企業）によって評価・評価される。
 - ⑥ 就業体験期間は、大学での学習時間の少なくとも30パーセントを占めなければならない。

この教育アプローチは、学生、教育機関、受入組織（企業）という三者のパートナーシップによって成り立つ。これら三者の協働的な努力が成功の鍵を握っている。

- カナダでは、コーオプ教育プログラムの構造・モデルは2つある。
- 2種類以上の就業体験がプログラム全体に盛り込まれ、学生が自分の専門分野で2種類以上の職業環境に触れて、キャリア形成に資する機会を提供する。
 - 1種類の就業体験を設けたプログラムで、学生は（通常）ひとつの受入組織の下でしっかりと就業体験を積む。これにより、学生にはプログラムの期間に応じた成長の機会が提供される。

1.2 教育戦略としてのインターンシップ

インターンシップを中心とする産学協働教育は、就職戦略というより、ひとつの教育モデルであり、教室での学習と職業ベースの応用的な学習を統合することにより継続的な学習を促す。

高等教育機関を卒業する学生は、大きな社会的・技術的・経済的变化に直面している。インターンシップを通して、雇用組織と教育関係者は、学生らに急激に変化する状況への対応力を身につける責任を分かち合う。雇用組織は共同教育者となり、今日の学生たちが社会の生産的な一員となるよう、成長を支える。

インターンシップは、学習者中心のモデルであり、学生は自分自身の学習の方向を定め、働く場に価値ある貢献をする責任を負う。雇用組織と教育機関の双方が学習の指導・支援にあたる。高い能力を備え、十分に訓練された卒業生を育て、ダイナミックに変化する要求水準の高い労働市場で生産的なキャリアを得られるようにすると同時に、すべての関係者がこの労働・学習モデルから恩恵を得られるようにすることも目指している。

1.3 インターンシップ — 成果

この教育戦略を通し、インターンシップを受ける学生は、実践的な応用によって自らの学習プログラムの理解を深めることができる。インターンシップの体験は、学生がさらなる教育を受けることへの動機づけとなるだけでなく、卒業後の関連分野への就職にもつながっている。研究によれば、インターンシップを受けた学生は、インターンシップを受けなかった学生と比較すると、卒業後より早く就職し、より高い給与を得ており、専門領域に関連する職業に就いている場合が多いことが明らかになっている。競争の激しいインターンシップの配属プロセスを通して、学生たちは自らの技能レベルを評価し、より充実した履歴書をもとめ、面接に成功する能力を高めている。就業体験を通して、学生たちは就業力を伸ばし、自分の専門領域でのキャリア機会や職場の現実を理解するようになる。インターンシップのコーディネーターたちは、学生らがインターンシップの遂行につれて成熟し、自信を深めていく様子を目の当たりにしている。

1.4 雇用者との連携

インターンシップにおけるパートナーとしての雇用組織の参加は、インターンシップが雇用者のニーズにどの程度対応できているかによって程度が異なる。インターンシップを通じて、評価された雇用者や産業界のニーズに応える学生へのアクセスが可能であれば、雇用組織側は就業期間中の学生や卒業生を雇うだけでなく、学生に産業界の活動や資金調達、インターンシッププログラムの開発に関わるなど、キャンパスでの教育活動にも携わることがある。

1.4.1 インターンシップを受けた学生や卒業生の採用

- インターンシップにおけるパートナーとしての雇用組織の参加は、インターンシップが雇用者のニーズにどの程度対応できているかによって程度が異なる。インターンシップを通じて、評価された雇用者や産業界のニーズに応える学生へのアクセスが可能であれば、雇用組織側は就業期間中の学生や卒業生を雇うだけでなく、学生に産業界の活動や資金調達、インターンシッププログラムの開発に関わるなど、キャンパスでの教育活動にも携わることがある。
- 特に専門分野でしっかりと訓練を受け、求職競争や職場の現実に対応できる力を備えた学生を送り込むことによって、雇用者のニーズに合った学生の採用につながる。
 - 倫理的な採用手続き、就業中のモニタリングと質の高い雇用者サービスによって、雇用組織が再び学生を採用しやすくなる。
 - 教育機関内でインターンシップと卒業生の雇用機能を連結することにより、学生と雇用組織双方の卒業後採用を促進しうる。

成果物⑪：インターンシップを中心とする教育的効果の高い産学協働教育を推進するための基本的な考え方と基準となる枠組み

【プログラムの相互評価の観点】

京都産業大学、新潟大学、成城大学、福岡工業大学の4大学は、「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」の取組において、プログラムの相互評価の観点を整理し、提示した。各大学の産学協働教育プログラムの質保証ならびに質的向上に向けた改善のため、各大学のプログラムの相互レビューに取り組んだ。評価項目・シートは、カナダ・コア教育協会の認証基準「CAPCE・Standards and Rationales」の基準を参考にしつつ、「主体的学修を促す具体的な工夫や仕掛けはあるか」等、本事業が主題を置く「主体的学修」に関する項目を取り入れて作成した。

評価項目	評価の観点
実施目的・教育的効果の達成	<ul style="list-style-type: none"> ■ 目的とする教育効果が一般的・抽象的ではなく、達成度・実現度が評価可能な形で、具体的に明確に定義されているか。 ■ 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。 ■ 産業界が各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。 ■ 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っているか。 ■ 量的拡大や質的向上を含めた中長期的展開方針や目標数値、そしてそれらの実現に向けたシナリオやステップが描かれているかどうか。
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 教室内の講義では得られない産学協働ならではの教育効果を実現しているか。 ■ 本プログラムの実施が、産学協働の更なる推進・深化につながっているか。 ■ 企業の置かれている状況や課題、ニーズを踏まえながら、企業にとって価値(メリット)とコストのバランスがある内容を提案し、実現できているか。 ■ 学生・企業双方が主体的に取り組む関係性を作れているか。 ■ 企業が学生にメンターやスーパーバイザーとして適切に関与する関係性が設計・構築されているか。 ■ その他、企業側が適切な受入環境を整備するために必要な支援や助成を行っているか。

7

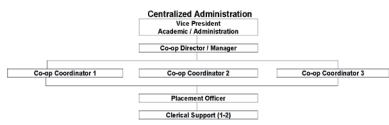
評価項目	評価の観点
プログラム設計	<ul style="list-style-type: none"> ■ プログラムが全体として、対象とする学生像や、実施目的、目指す教育的効果に照らして適切に設計されているかどうか。 ■ 目標設定、マインドセット、スキル研修、知識の獲得など事前学習の時期・内容・頻度は適切か。 ■ 期間中のモニタリングやフィードバック、フォローが、教育的効果を高めるために適切な時期・内容・頻度で用意されているか。 ■ 事後学習が事前に設定した成長目標、成果目標に対する自己評価および企業からの評価・フィードバックも踏まえながら、経験の意味づけや内省、今後の学習やキャリアにおける目標設定と行動計画立案を促していくような内容か。 ■ 主体的学修を促す具体的な工夫や仕掛けはあるか。またそれは効果的か。 ■ 他の受講者と高め合い、助まし合い、支え合う関係ができていくかどうか。
評価に基づく継続的改善の実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当初設定した目的・目標に照らし合わせ、教育的効果の測定が適切な方法で行われているか。 ■ 事前に設定した成長目標、成果目標の達成度合いや、企業からのフィードバックも踏まえながら、インターンシッププログラム全体の評価・振り返りを行い、次年度以降の改善につなげていくPDCAの仕組みがあるか。
専門人材を中心とした実施・運営体制	<ul style="list-style-type: none"> ■ マネジメントから計画、実行までトータルに責任を持つ専門人材を中心としたチームが、適切な人員により組織されているか。 ■ 専門人材の位置づけや役割を明確にし、産学協働教育の推進役として計画的・持続的な採用・配置・育成に取り組んでいるか。 ■ インターンシップの実施状況や課題・可能性について、大学のマネジメント層と共有・議論する機会を設け、学内を巻き込んだ量的・質的な改善の動きにつなげられているかどうか。 ■ 教員(学部・学科)や職員(キャリアセンター、産学連携部門等)など、学内の関係部門との連携・協働が適切に行われているか。また、必要に応じて学外の専門家との協働および連携がなされているか。 ■ 書式やガイダンスなどの可能な限りの共通化や、実施規模に応じたIT活用など、業務効率を高める工夫がなされているかどうか。

8

第4章 インターンシップの組織モデル

インターンシップの運営体制については、様々な形態が考えられる。既存の組織体制・文化も考慮しつつ、一方でチームワークや協働性が求められる等、調整する必要がある。また、プログラムが年々進化するのに合わせて、組織体制も進化させていくことを繰り返して行くべきである。ここでは、インターンシップ運営組織における典型的なモデルを紹介していく。

4.1 中央集権型モデル



中央集権型モデルでは、全てのインターンシップに関する業務および専門人材(教職員)を一カ所に集め、それを責任者が統括する仕組みである。

<ポイント>

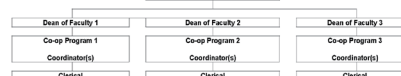
- 事務効率が高い(機能の集中、直接的な報告系統、重複作業の回避など)
- 責任者が運営を精密にマネジメントできるため、品質や一貫性を担保しやすい
- 受入企業に対して統一感のある方針やイメージを打ち出すことができる
- 学生や企業との日程調整業務などを集中的に管理することで、コーディネーターはより多くの幅広い専攻分野の学生を担当することができ、結果としてコーディネーターに関連する活動のコストが下がる。
- 予算が一元管理されるので、支出項目の管理が容易になる
- インターンシップを担当する教職員と、学部・学科でアカデミックを担当する教員とのやり取りが少なくなってしまう
- アカデミックと統合されていないプログラムは、大学の軽微レベルからインターンシッププログラムに対する確かな賛同が得られていない場合に、一方的な予算削減の対象となるリスクがある
- インターンシップに対する教員の認知や賛同、協力を得るためには、事務局に特別な努力が求められる

4.2 分散型モデル

分散型モデルでは、インターンシップに関する業務および職員をそれぞれの学部や学科にも置く。専門人材(教員・職員)は配属された学部や学科の長に報告する。

16

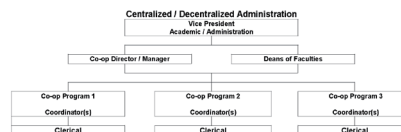
Decentralized Administration



<ポイント>

- 専門人材と学部・学科の教員のやり取りが円滑になる
- コーディネーターが学生との接点を持ちやすい
- 専門人材が授業に関与することで、通常の授業の内容やカリキュラムに詳しくなり、結果としてインターンシッププログラムとアカデミックの融合が進む
- 教員にインターンシップに関連するタスクを分担してもらうことができる。職場訪問や終了レポートの評価を担当することで、実際の仕事現場に対し、カリキュラムがどの程度の関連性を持っているかを知ることができる。
- 人材や物理的な資源がほぼ全く共有されないため、コストが膨らみやすい
- 一貫性のある基準や方針、手続きを確立することが難しい
- 学内のインターンシッププログラム間で競争が起きる
- 学生の参加率が十分に高くなければ、専門人材や運営予算などのインフラを網うだけの費用対効果を見込めない

4.3 中央集権型+分散型モデル



このモデルは中央集権型のマネジメント組織のもとで、学部や学科に分散的に配属された専門人材の管理を行うものである。

17



おわりに


本取組の目的は、「産学協働教育」を始点として学士課程教育の質的転換を図り、学生の主体的な学修を促すことであり、その結果として、「地域社会の発展を担う中核的・中堅職業人」を育成・輩出することである。現在、インターンシップを単位科目として実施している大学は7割を超える。しかし、参加学生は3%未満と少なく、インターンシップでの経験が大学教育と融合されているとも言い難い。これはPBLといった他の産学協働プログラムでも同様の状況であろう。インターンシップ、PBLといった産学が協働するプログラムを、大学教育とより効果的に融合させ、学生の主体的な学修につなげることができないかという点が、本事業の問題意識の出発点であった。

この5年間、4大学は、個々に開発の教育手法・内容や成果の共有化と蓄積化の相乗効果によって、質の高い産学協働教育プログラムの構築を目指してきた。地域差や規模等の違いを超越し、多くの大学に普遍に有効となるプログラムを構築するためには、異なる設置形態と所在地ゆえ、地域ニーズや学生気質も異なる4大学が連携することにより、単独では実現できない教育プログラムの進化と多様化に取り組んできた。本事業の取り組み以前より、4大学は、それぞれが取り組む産学協働教育プログラムの相互理解とプログラムの発展のために連携を図っていた。本事業に採択されたことによって、その連携はより強固となり、全国の大学に転用可能な普遍性の高い産学協働教育プログラムの確立のために、解決しなければならない課題に対しステークホルダーとも協働し、新たな仕組みの創造を推進してきた。

産学が協働する以上、大学だけが一方的に恩恵を受けるのではなく、企業側の恩恵も必要である。4大学は地域への人材輩出の役割を担っており、その受け入れ先の多くは、地域に根ざす中堅・中小企業である。しかしながら、中堅・中小企業において人材の確保、育成、定着において課題がある。おおよそ18歳～25歳の大学4年間＋入社3年間の7年間は、大学と企業が協働し、学校から職業への接続を円滑にし、初期の職業初期の職業キャリアを順調に形成させることで、「学生から職業人へ」と育成することが可能となる。中堅・中小企業が大学と協働し、果敢に課題の解決に取り組むことで、高いレベルの人材の確保・定着・育成が図られ、その結果として、一層優秀な人材が集まり育成されるという好循環を形成することが、地域とそこに根差す中堅・中小企業の発展につながる。

本報告書は、上記のような問題意識から出発した5年間の取り組みの成果をまとめたものである。全国各地の大学、企業、地域の発展に少しでも資することができれば幸いである。

本事業担当者一同
京都産業大学
新潟大学
成城大学
福岡工業大学



文部科学省大学間連携共同教育推進事業
「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」

最終成果報告書

平成 29 年 3 月発行

【発行・編集】 京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学
【お問合せ】 京都産業大学キャリア教育研究センター

TEL : 075-705-1754
FAX : 075-705-1939
E-mail : career-daigakukan-renkei@star.kyoto-su.ac.jp

