

コミュニティ福祉学部インターンシップの 位置付けと今後の方向性について

藤井 満里子

(コミュニティ福祉学部インターンシップ・キャリア支援室 教育研究コーディネーター)

はじめに

本学部の正課インターンシップ開始は2008年である。今年で9年目を迎え、これまでの受講者は約400名以上を数える。本稿では、(1) 本学部のインターンシップがどのような位置付けにあるのかを明らかにするとともに、(2) 今後の日本の高等教育や、本学部におけるインターンシップの向かうべき方向性も含めて考えることを目的としている。

日本の「インターンシップ元年」といわれる1997年以降、全国の各大学において様々な取り組みが行われ、実施割合は飛躍的な伸びをみせてきた。一方で、その多くは「職業教育としては必ずしも十分とはいえない」^(注1)状況が続いており、「学びの質保証」から考えると、課題を抱えた状態にある。とりわけインターンシップで得られる経験知から、大学の専門教育である学問知への転換に課題があることも論じられてきた。本学部のインターンシップについては2015年度に、それまでの軌跡をまとめる作業を行ったところ、経験知や実践知と学問知の往還という観点では、好循環が生じていることを示す声が集められた。本稿ではまずこの部分について報告する。

続いて他大学のインターンシップ検証結果、教育をめぐる社会及び産業界からの要請、大学を取り巻く現状、教育技術の進展という諸相から、インターンシップとの関連で「学びの質保証」の課題点を描いたうえで、その打開策のひとつとされる「コーオプ教育」に光を当てたい。それによって、これまでのインターンシップとの差異やその可能性を明らかにするとともに、今後の日本の高等教育における望ましい在り方、そして本学部インターンシップの向かうべき方向性について検討したいと思う。

I. 本学部のインターンシップについて

まず本学部のインターンシップの大きな特徴は、何といたっても実習先の多様性

にある。本学部の3学科体制を踏まえて、現在は下記の9つの系が存在する。政府系A（国）、政府系B（自治体）、NPO系、復興支援系、国際NGO系、企業系、スポーツ系、福祉系、海外系という分類^(注2)である。

履修できるのは3、4年生だが、例年3年生が圧倒的に多く、毎年全部で40名から60名程度の学生が、前年度に書類と面接選考を経て履修している。通年科目で、春学期は事前学習として、系ごとの個別ゼミで実習に向けた準備に加え、合同ゼミとして、学外の講師を招いて自己表現セミナーやマナー講座を実施している。そして夏季休業中に2週間（実働10日間）以上のインターンシップを実施。秋学期には事後学習として、自らの体験を他者に伝えるためのグループディスカッション講座や、報告会とそれに向けた準備及び報告書の作成を行っている。

2015年度、その成果をまとめるべく、全体的な傾向分析を試みた。本学部インターンシップで、学生が重視している要素をまとめたのが下記の表1である。

表1 本学部インターンシップで学生が重視している要素【上位10項目】

- | |
|----------------------------------|
| 1位……業界への理解促進 |
| 2位……将来の仕事に対する具体的なイメージの構築、方向性の明確化 |
| 3位……就業体験、働くとは何かを知る（働く経験を得る） |
| 4位……能力の強化、苦手克服 |
| 5位……やりたいことを見つける、目標の明確化 |
| 6位……挑戦心・積極性の醸成 |
| 7位……幅広い視野・知見・価値観の獲得 |
| 8位……今後の就職活動、学生生活の土台作り |
| 9位……社会で求められる能力への理解 |
| 10位……ゼミやこれまでの学びを活かす／試したい |

これを見ると、インターンシップによって業界を知り、働くことそのものに対する理解を深めたり、イメージを構築したり、自らの進路の方向性を具体化させたいという目的が強く感じられる。また、ゼミやこれまでの学びを活かす／試したいという要素も見られた。

資料からこうした傾向が読み取れたため、今度は本学部のインターンシップを履修した学生と卒業生数名を集め、実際の声を聞く機会を設けた。すると、本学部のインターンシップによって、学部での専門的な学びとの関連の中で「働く」意識や「労働観」が獲得されている様子が垣間見えてきた。座談会に集まってもらったのは、2014年度に受講した在学生3名（履修後1年経過、就職の決まった学生）と、2008年から2012年までに履修した卒業生6名の計9名である。

II. 履修経験者の声

本学部のインターンシップは、学部での学びとの連環を意識し、「社会参加に関わる実践的な能力の形成」に寄与することを目的のひとつとしている。まずはその部分への問いに対して、下記の様な声が聞かれた。

■本学部のインターンシップが、社会参加に関わる実践的な能力の形成に役立ったと思うか

●政府系B → 公務員就職

学部では障害者福祉、高齢者福祉、児童福祉、世の中には多様な人がいることを学んだ。実際に仕事では窓口いろいろな人が来る。そうした人に対するアプローチ方法や福祉の世界について学生時代に触れることができたので、そういった部分では実践的な能力を向上させることに役立ったと思う。

●政府系B → 公務員就職

今の仕事をしている中で、見えているものの裏側にあるものや、実際に話していることの下にある問題に気付くことが大事だと思うことは多い。自分が問題を引き出すためにどうしたら良いのか、アプローチの仕方は試行錯誤している。そういった部分では学部での学びが役立って良かったと思う。

また次のふたつの声は、「信頼関係」というキーワードを元に、実習中に獲得した労働観や仕事観について語られた意見である。

■実習中に獲得した言葉や哲学について

●海外系 → 企業就職（銀行）

海外でのインターンシップに参加して、学部で学んだ社会的企業など、お金が発生しない部分でニーズがあるところに対して仕事をするには「信頼関係」が大事だと理解した。今の仕事で実際に信頼関係を作るのは難しい。仕事をする中で、インターンシップで感じたことの意味がだんだんと引き寄せられてきている気がする。

●政府系B → 公務員就職

「信頼関係」という意味で言うと、今は窓口対応で、限られた範囲ではあるが現場の職員の裁量に委ねられる部分もある。住民との信頼関係や対話の中で、より良く仕事が進められる様に今模索している。それはインターンシップに行った時から感じたことである。

これらの声は、学部での学びがインターンシップという経験を経ることで、

彼ら自身の労働観や仕事観へと結びつき、その後の社会人生活にも影響を及ぼしていると考えられる貴重な声である。

また、インターンシップにおける社会人との能力及び意識格差の自覚についても問うている。

■社会人との能力及び意識格差の自覚

●政府系B → 公務員内定

社会人は何でも自分一人でできないといけないと思っていたが、実際に仕事をしてみると、それよりも助け合って仕事をすることが大事だという考え方の違いが生まれた。そこから何を頑張れば良いかを考える様になった。

●NPO系 → 企業就職（医療関係）

それまでの自分の考えが甘かった。社会ではそれぞれの人とのつながりで仕事をしているので信頼が大事で責任も重い。大体多数の仕事を同時にこなすことが通常。その一つ一つの責任はたとえ小さなことでも気が抜けないということに気付いた。

実際にインターンシップの様な短期間で社会人の何たるかを知るのは難しい。だが少なくとも違いは分かる。その時の自分とのギャップをどうやって埋めていくのか、そのための考えを持つという意味では、インターンシップの意義は大きい。

●スポーツ系 → 企業就職（保険）

何を大事に働いていきたいか。同じ職場にいても、どうなりたいか、何を大切にするのかはそれぞれ違い、社会人はそれぞれにそういうものを持っている。

この質問に対する答えは、社会人になる前の学生が、机上の理論としてではなく、経験を通じた実感として、働くことや社会人になることの現実的な意義を咀嚼している様子がうかがえるポイントである。

送り出す側からすれば、2週間という短期間で、一体どこまでのものを経験し、その結果何を獲得しているのか、やや不安に感じる部分もない訳ではないのだが、こうした声を聞いてみると、学生たちはこちら側が想像している以上に、実習を通じて深い学びを得、将来につながる「働く」ことへの意識を向上させ、それぞれが確かな「労働観」や「仕事観」を獲得している様子が力強く感じられる。

もう一つは、改めて本学部のインターンシップの意義や有効性を語ってもらったものである。

■本学部のインターンシップの意義や有効性

●海外系 → 企業内定（IT 関連）

インターンシップの経験があるからこそ、自分自身が分かった。

●政府系B → 公務員内定

学生の身分で社会人として働かせてもらうという意味ではチャレンジ。いろいろな広い世界を知り、先輩の考え方や仕事観を学べた。それらを吸収できた機会だった。

●政府系B → 公務員就職

大学を出た後の方が長い。その後どうやって生きていくかを考えるうちのひとつとして、インターンシップがある。学生時代は就職活動や授業、インターンシップ、どれも大事。

●政府系B → 企業就職（医療関係）

仕事を決める時は、夢や憧れや社会的なイメージが大きく作用する。インターンシップを通じて実際に経験することで人生設計の上で大切にしたいものは何か、その先の長い人生、結婚などを想像するきっかけになる。それを考えたうえで社会人として実際の現場で働き、悩んだりしながら見えてきた道ならば辛いことがあっても粘れる。そういうことを考えるきっかけになるのがインターンシップであると感じる。

最後に紹介した元履修生が語る様に、「働く」ことを考える初期段階は、「夢」や「憧れ」、「やりたいこと」から始まることも多い。そうしたものを持つことで職業的好奇心が喚起されたり、自己の可能性を広げる意識が芽生えたりしながら、やがてはそれが現実の職業選択肢として機能するか否かを見極めていく段階に入る。この時点で、インターンシップ経験が有効に機能し、例えば現実的な労働や職場への理解、具体的に必要なスキルの把握、状況判断能力、そして折れない心といった要素が揃った時に、その「夢」や「志」は、その実現に向けて力強く動き出すことになる。これらはインターンシップの活用方法としては、非常に有効と思われるパターンである。

Ⅲ. 履修経験者の声から見えてきたこと

今回の座談会や、これまでに残っている資料を通じて浮かび上がってきたのは、本学部のインターンシップが、学部での専門的な学びとの関連の中で、単なる仕事経験の域を越えて、社会の多様な労働の実態や価値観に触れることで、自己と社会への理解を深め、また現実社会とのギャップを知ったり、自らの根拠を確認したり、その先の長い人生を想像したりすることにつながっている、といった部分であった。

ここで、学部での学びと関連して、インターンシップが有効に機能する場合の一例として、図式化してみたのが下記の図1である。

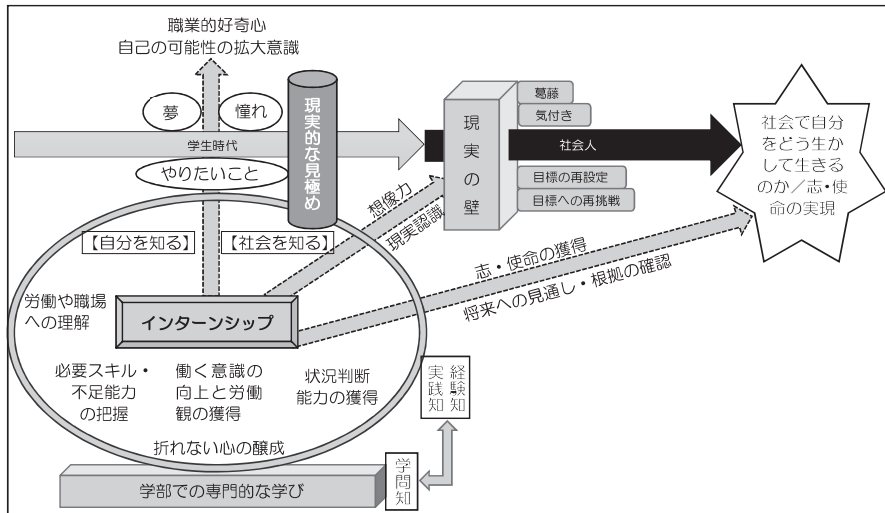


図1 インターンシップが有効に機能する場合の一例

ややまとまりに欠ける図ではあるが、インターンシップが有効に機能する場合は、学部での専門的な学びと経験との間に好循環が生じ、インターンシップでの経験が単なる経験の域を越えて、社会人になってからの現実的な働き方や労働観、自分らしい生き方をも見通す、大きな影響力を持つものであるということも考えられる。

だからこそ本学部では、そうした経験をきちんと「自分の言葉で語る」ための訓練が重要になると考えている。とりわけインターンシップは、学内と学外で学びの場の往還が生じるということである。ゆえに、自らの学びや課題、あるいは働くことに対する自分なりの考えや経験の意義を、他者に分かりやすく伝える必要に迫られてくる。

本学部の事前・事後学習において、自己表現トレーニングや、自らの体験を他者に伝えるためのグループディスカッション講座、実習先の担当者にも出席を呼び掛ける報告会の開催と、それら学びの軌跡をまとめる報告書の執筆といった一連の学びを課しているのも、こうした点を重視するところに理由がある。

つまり、このような経験の言語化もまた、自己を理解し、将来へとコマを進めるための大きな鍵となる。いくら素晴らしい経験をしたとしても、適切に言語化されない限り、使い物にはならないということである。

続いて、本学部のインターンシップの位置付けを明確にするために、日本におけるインターンシップがどの様に展開されてきたのかを見ていきたい。

IV. 日本におけるインターンシップの現状

日本学生支援機構によると、現在の日本の大学のインターンシップ実施率は約9割とされる。

そもそも日本のインターンシップは、1997年の就職協定廃止以後、当時の文部省、通商産業省、労働省の三省が、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（三省合意）として、教育改革の重要課題としてインターンシップの支援を発表したことから始まり、今日に至っている。それゆえ1997年が日本における「インターンシップ元年」と位置付けられている。

ただし、初期段階においては厳密な規定はなく、期間、主体者、教育課程における位置付けのいずれも柔軟で、いわば産業界等に学生を短期間でも送り出せば要件を問わずインターンシップであるとされた。

2009年には、国によって初の運用ガイドラインが示され、この時点での大学において単位認定を行うインターンシップの実施率は7割近くまで増加している。

しかし、2011年、中央教育審議会が、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申を発表し、「インターンシップは、実施期間が3週間未満のものが約9割を占めており、キャリア教育としての意義は大きいものの、職業教育としては必ずしも十分とはいえない状況にある」とした。

同審議会は、2012年にも新たな答申「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へ～」をまとめた。その中で、「従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見出していく能動的学習（アクティブ・ラーニング）への転換が必要」とし、具体的な教育上の工夫方策として「インターンシップやサービス・ラーニング、留学体験といった教室外学修プログラム等の提供」を打ち出した。

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業委員会」委員の加藤敏明は、この「一連の答申、提言は学問知に傾斜過多な現状の高等教育の在り方を根本から問いかけるものであり、ここに至り、産学連携教育（インターンシップ）はキャリア教育とともに、大学の教育改革において必須の取り組み

みとして位置付けられたのである」と述べている。

インターンシップの本格的な展開が始まってから約20年。大学におけるインターンシップ教育が一般化し、広がりを見せるほどに、その質保証が問われるのみならず、インターンシップを用いた教育そのものへの質的転換という範疇をも越えて、もはや大学が提供する高等教育の在り方にも一石を投じる結果を生じさせている、というのがインターンシップを取り巻く現状である。

では、実際に他大学で行われているインターンシップの成果については、どの様に捉えられているのであろうか。その一端を紹介したい。

V. 他大学の例に見るインターンシップの効果

2011年に出された早稲田大学大学院・河野志穂の研究によれば、インターンシップ経験者はその経験を通じて対人スキルや自己管理能力の獲得に効果を感じているが、因果関係を推論する力や文章読解・表現力といった認知能力、大学での専攻に関係した専門知識等の獲得にはあまり効果を感じていない。また、インターンシップ経験者は、未経験者に比べ、大学の授業に対しその活用法を知りたいと望み、インターンシップが大学の専攻と関わりがあると認識しているにも関わらず、インターンシップが大学での学びに与えるフィードバックは少ないというジレンマがある。といった知見が得られている。そこから得られた視座としては、インターンシップは、比較的新しいスタイルの学習方法であり、大学は大学教育の一環としてインターンシッププログラムを提供する以上、大学知や認知面の能力・スキルといった大学や学校教育でこそ獲得できる能力・スキルの獲得を意識化できるようプログラムを設計する必要があるという課題が導き出されている。

2013年に開催された日本インターンシップ学会第12回大会シンポジウムでは、追手門学院大学経済学部准教授の土肥真琴が、インターンシップの成果について、教育的な観点と、採用活動の観点からそれぞれ振り返る報告を行っている。とくに教育的観点では、①学生の社会的成熟を促す（能動的思考・行動）、②学習意欲向上、③社会適応力向上（基本的ライフスキル獲得・向上）、④進路選択・決定力向上（現実理解・判断力向上）が成果として認められるとした。ただし、「インターンシップで体験してきた経験知が“良かったです”で終わってしまわないよう、自分の経験知を、今後の学生生活でどの様に応用、展開していくか、あるいは一般化していけるかという能力を学生に付けさせることが今後の課題である」と報告している。

いずれの研究・報告も、教育課程におけるインターンシップが、それなりの効果を持つことは認められる一方で、インターンシップでの経験を、単なる経験知に終わらせない学問知への転換に課題があることを示している。

では、こうしたインターンシップ教育を取り巻く社会からの大学教育への要請は、一体どの様なものであろうか。

VI. 社会全体からみた大学教育への要請

日経就職ナビ編集長の渡辺茂晃は、『大学時報』2016年1月号の中で、「大学のキャリア教育について、大学・企業側には、いまだに否定的な意見を持つ人が多くいる。その主張は「大学は学問をするところで、就職対策の場ではない」といったものだ。(中略)これから学生が出て行く世の中は、これまでと違って変化のスピードが速く、世界を相手に仕事を進めることになる。(中略)これまでであった仕事がなくなり、新しい仕事が生まれてくる。将来のさまざまな可能性を学生に見せ、その上でどう働き、どう生きるのかを考えさせるのがキャリア教育だ。(中略)学生が自分の力を信じ、これからの日本を担う覚悟を持って社会に出ていくことができるように導くのがキャリア教育だ。就職対策＝キャリア教育ではない」と語っている。

また、東京大学大学院教育学研究科教授の本田由紀によれば、近代社会で必要とされる能力は、知識伝達型の教育で達成可能であるのに対し、ポスト近代社会で必要とされる能力は、知識伝達型の教育、命題知の暗記型の教育で達成されるものではない。その命題知＝専門知識を前提として、さらなるプラスアルファの能力として形成されていくしかないとされる。社会のポスト近代化への移行により、そこで求められるのは、表2の様な能力・性質へと変化している。

これは、今までの大学教育が担ってきた知識伝達型の教育からの脱却を意味するものであり、これからの大学が、「生きる力」や「多様性」、「能動性」といった、実に根源的で実践的な能力の育成を担うことを期待されているということである。

表2 「近代型能力」と「ポスト近代型能力」の特徴の比較対照

【近代型能力】	【ポスト近代型能力】
「基礎学力」 標準性 知識量、知的操作の速度 共通尺度で比較可能 順応性 協調性、同質性	「生きる力」 多様性・新奇性 意欲、創造性 個別性・個性 能動性 ネットワーク形成力、交渉力

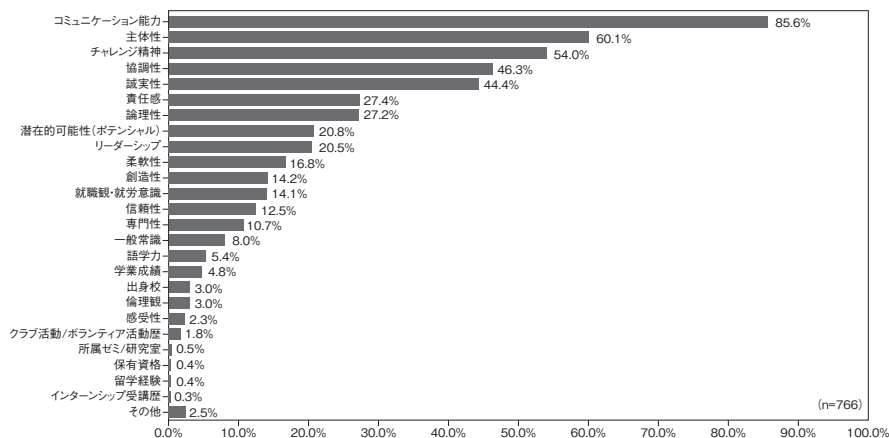
本田由紀『多元化する「能力」と日本社会』（2005）より

Ⅶ. 産業界からみた大学教育への要請

一方、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）による2015年度4月入社「新卒採用に関するアンケート調査結果」によれば、企業が「選考にあたって特に重視した点」（表3）として挙げているのは、1位「コミュニケーション能力」（85.6%）、2位「主体性」（60.1%）、3位「チャレンジ精神」（54.0%）となり、「インターンシップ受講歴」は0.3%、「クラブ活動／ボランティア活動」は1.8%、という結果になっている。またこれに類する活動である「留学経験」は0.4%、となり、学生時代におけるこれらの活動それ自体は、ほとんど評価をされていないという実態が示されている。逆に言えば、そうした能力が身に付いているのであれば、学外でのインターンシップ経験などがなくても、企業による採用選考には影響がないということになる。

これは、現状で行われているインターンシップ経験そのものに価値があるのではなく、そこからどの様な力が身に付いているのかが評価されているということを示しているものであり、やはり経験がいかに学習者の血肉になっているのか、問われているのはその点にあることを物語っている。

表3 選考にあたって特に重視した点（5つ選択）



日本経済団体連合会「新卒採用（2015年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」より

Ⅷ. 大学を取り巻く教育の問題

IDE大学協会が発行する『IDE－現代の高等教育』の2016年1月号では、筑波大学大学研究センター特命教授の金子元久により、大学が置かれている現状について論じられている。その中では、2020年以降は、18歳人口が再び減少し始め、入学者は毎年数千人の規模で減少し、長期的な量的縮小の時代が始まるとされる。そうした中でも「まだ方向自体が十分に明確となっていない改革課題」のひとつとして、「大学教育の量から質への転換を図ることが最大の課題」と述べている。その上で、意味のある教育を行ううえでは、「大学教育を必ずしも専門的な学問領域に限定されずに設計していくことが求められる。またそれによって職業的な実践性に重点を置いた教育を含めて広い幅の選択が可能となる」としている。

この「学びの質保障」の議論に関して見逃せないのが、インターネットを通じて有名大学の講義を無料配信するオンライン公開講座「Massive Open Online Course：MOOC（ムーク）」の存在である。2012年より米国から急速に普及し、日本でも「JMOOC（ジェイムーク）」というオンライン講座が開始されている。知識伝達型の講義なら自宅で受講でき、時間やコストの削減となる上に、反転学習と呼ばれる様に、事前に講義ビデオで学習すれば、自分のペースで学ぶことが可能である。こうした試みが盛んになるほど、教室における知識伝達型の対面授業の意義や、これまで伝統的に行われてきた大学における教授方法自体の意味が、今後ますます問われることになる。

前出の文科省委員の加藤敏明は、そうした現状を打開する策として、米国型の「コーオプ教育」の有効性とその導入を主張している。

Ⅸ. 日本における「コーオプ教育」の可能性

加藤によれば、米国型の「コーオプ教育」には長期（3ヵ月以上）で報酬があり、何よりも学問知と実践知の往還、すなわち共創的越境が複数回組み込まれている点に特徴があるとしている。米国のコーオプ教育は、1970年代より国家的な支援のもとで拡大を続け、その教育効果は複合的かつ深遠であると述べる。

2015年の明治学院大学国際学部の吉井淳と齋藤百合子による研究では、米国における「コーオプ教育」と、「インターンシップ」の違いが分かりやすく紹介されている。

比較すると下記の表4の様に、「コーオプ教育」の方が「インターンシップ」よりも、大学教育の専門性をより生かし、実習機関の協力と協働をしながら実習

と教育の反復を行い、有給で、かつ単位を取得するものと捉えられている。

表4 米国におけるコーオブ教育とインターンシップの違い

	コーオブ教育	インターンシップ
特徴	大学と実習機関との協働の教育	就業体験
対象学生	学部上級生、大学院生	学部生全般
専門科目との関連	専門分野との関連が深い	関連ある場合もない場合もある
有給か無給か	ほとんどが有給	有給もあり、無給もあり
単位	単位化されている	単位化される、されない両方あり

出典：CEIA 2013、加藤 2010 を参考に、齋藤が作成

また、2015年『キャリア教育論』の荒木淳子、伊達洋駆、松下慶太らも、現場に入って学ぶという意味ではインターンシップもあるが、「近年はコーオブ教育として正課のカリキュラムに専門分野と関連した職業体験とを組み合わせる教育なども広まりつつある。さらに、コーオブ教育はWIL (Work Integrated Learning)、すなわち「職業統合型学習」と呼ばれることも増えている」と紹介し、「体験するだけのキャリア教育から専門教育と関連するキャリア教育へという流れができつつあり、より大きく捉えると、企業や地域など社会における経験と、大学における学習の境界を越境、また両者を融合しながら学ぶという学習スタイルが増えつつある」としている。

「コーオブ教育」の旗手である加藤は、短期で採用活動と一線を画する日本固有のインターンシップは、すでに「限界が露呈している」と述べている。「国のアクティブ・ラーニングへの呼びかけに応じるばかりでなく、真に高等教育にふさわしい高度人材を育成するためにも、先駆的な取り組みをモデルに各校の特性に照らした個性あふれるコーオブ教育の開発は、学問知と実践知の共創的越境の観点に照らし大学教育の必須改革要因と言えよう」と述べている。

X. アクティブ・ラーニングという新たな潮流

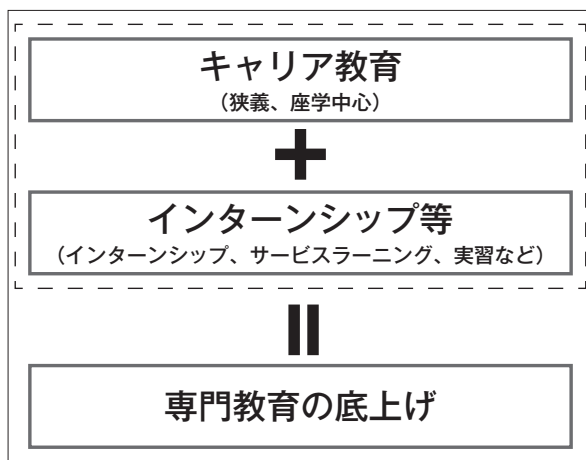
その一方で、2008年に文部科学省の答申として「学力力」が提示されて以降、大学教員が何を教えたのかではなく、学生がどれだけ成長したのか、その成果を大学自身が可視化することが求められるようになってきた。「IV 日本におけるインターンシップの現状」でも紹介した、同省が2012年に示した「質的転換答申」では、学修成果の達成に重要な役割を果たす教授方法として、「アクティブ・ラー

ニング」が取り上げられ、これによりまさにブームと呼ばれる状態が今も続いている。

アクティブ・ラーニングの定義は、京都大学高等教育研究開発推進センターの溝上慎一（2015）によれば、「一方的な知識伝達型講義を聴くという（受動的）学習を乗り越える意味での、あらゆる能動的な学習」とされる。この定義から考えると、インターンシップは、まさにその本流として位置付けられる。

2015年9月に、日本学生支援機構が北海道大学において開催した「インターンシップ等専門人材ワークショップ」でも、国としても、インターンシップやPBL（Project Based Learning / Problem Based Learning）、サービス・ラーニング、実習等のアクティブ・ラーニング支援を本格化させていることが報告された。

前出の加藤もその中でレクチャーを行い、今後の大学における教育の方向性を下記の図2の通り示した。



「大学が担うべき能力」を整理する

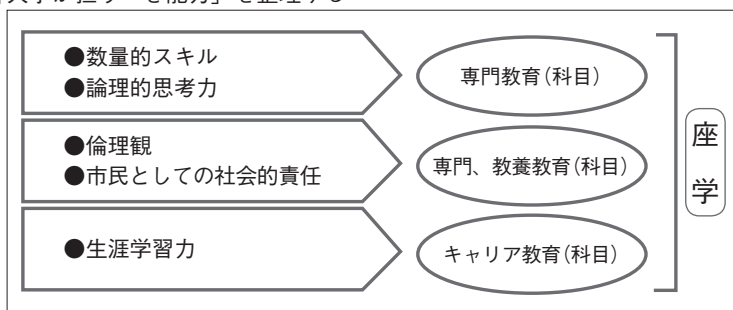


図2 今後の大学教育における望ましい在り方と「大学が担うべき能力」

2015年9月「JASSOインターンシップ等専門人材ワークショップ」[研修会における成果とインターンシップ等の将来に向けて]加藤敏明 作成資料より

実際に欧米では、「モジュール科目」等と称され、週に2コマの時間を設けて、1コマは講義、もう1コマは講義の内容を定着させるためのアクティブ・ラーニング等を行う授業が一般的に採用されている。

つまり日本の高等教育においても、学問知に軸足を置きながら、日本固有型ではなく、米国のコーオプ教育の様な有意な形でインターンシップを組み合わせるにより、経験知や実践知を結び付けることが可能になる、ということである。

おわりに

既存の知識や命題知だけではもはや太刀打ちできない予測不可能な社会である現代。大学教育を終えた学生が、卒業後の社会で力強く生きていけるのか、激しい時代の変化に適応できるのが高等教育の重要な課題として突き付けられている。これまでの大学教育が担ってきた知識伝達型の教育から脱却し、「生きる力」や「多様性」、「能動性」といった、実践的な能力の育成を担うことを期待されるのが、現代の高等教育である。

他大学におけるインターンシップの検証結果からも示唆されるのは、インターンシップでの経験を、単なる経験知に終わらせない学問知への転換に課題があるという点である。経験が経験としてのみ存在しても意味を成さないことは、本学部が行ってきたインターンシップの元履修経験者の声からも示される重要なポイントである。

経験がいかに学習者の血肉になっているのか。18歳人口の減少による長期的な量的縮小時代の再到来や、世界を席卷するオンライン公開講座の興隆等によって、教室のみで行われてきた知識伝達型の対面授業や、大学における伝統的な教授方法自体が大きな揺さぶりを受け、大学における職業的な実践性に重点を置いた汎用的能力の育成という「学びの質保証」が求められる時代、それがインターンシップを取り巻く日本の現状である。

2014年に一部が改正された三省合意「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」では、インターンシップの望ましい在り方として、下記の5つの点が指摘されている。

1. 大学等におけるインターンシップの単位化、事前・事後教育の充実・体系化
2. 大学等での能動的な学修を促す学修プログラムの提供
3. インターンシップによる学習成果の評価等に係る、学生の評価書類の共通化
4. 多様な形態のインターンシップ（教育効果の高い中長期インターンシップ、コーオプ教育プログラム等）
5. 大学等におけるインターンシップに係る専門人材の育成・確保

こうした流れを受け、2015年の公益社団法人経済同友会の提言では、インターンシップへの期待として、下記（表5）の様な点が指摘されている。

表5 インターンシップの課題と望ましい枠組み

課題	望ましい枠組み
<ul style="list-style-type: none"> ・大学の組織的な関与が少ない ・企業側の体制、プログラム企画・立案が未整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学での支援体制整備 ・大学が関与する形でのプログラム開発 ・教員の関与によるPBLの実践 ・大学でのより一層の単位化
<ul style="list-style-type: none"> ・期間が短い（1週間程度が主） ・大学3年生、修士1年生の参加が主で参加数が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期化（1ヵ月以上） ・学部1、2年生からの早期参加により、視野を広げるとともに、その後の学びに生かす
<ul style="list-style-type: none"> ・報酬の支給が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ・報酬の支給（実費の支給は必須）

経済同友会「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力向上～」(2015年4月)より

このなかでもとりわけ、①教員の関与によるPBLの実践、②1ヵ月以上の長期化、③“気付き”に有効とされる低学年時からの早期参加、④“やりがい”や“責任感”を醸成する有給インターンシップの有効性という4つのポイントについては、2015年度の「日本インターンシップ学会第16回大会」でも種々の議論が交わされた方向性である。

この点から考えれば、本学部のインターンシップは、いずれも導入には至っておらず、また「コーオペ教育」の観点から言えば、従来型のインターンシップの域も出てはいない。さらに、今後の18歳人口の再びの減少や、過去の常識が当てはまらない規模の社会そのものの大変換など、本学部にも押し寄せるであろう社会変革の大波もまた、世間のそれと同様に深刻である。

だが、こと本学部のインターンシップに関して言えば、極度に畏怖する必要もない気がする。それは、この9年間、手探りながらも行ってきた正課インターンシップにおいて、経験知や実践知と学問知の往還という好循環の萌芽が、すでに見られることにある。とくに今回の座談会に集まった元履修経験者たちの言葉は、むしろこちら側の心配を一掃するほどの力強い学びの軌跡であり、それはまさに社会人として生きる彼らの身体を支える“血肉”の様にも思える。これは大学における「学びの質保証」という観点から見ても、まさに本丸と言える部分ではないだろうか。

高等教育改革は、もはや実践知抜きでは語れない時代を迎えた現在、新たな時代に呼応する「コーオペ教育」や、望ましい枠組みとされる4つの方向性などの

新たなインターンシップの在り方が、これからの社会における大学教育の要請に
応え得るひとつの解を有していることは明らかである。

よって、本学部におけるインターンシップの次なるステップは、これまでに築
いてきた学びの好循環を土台としながら、そうした方向性へと軌道を微調整して
いくことではないだろうか。

「市民社会の側から生活者の視点で、社会の課題を解決する力を育成する」と
いう学部の理念を体現する場のひとつとして継承されてきたのが本学部のイン
ターンシップである。10年目を迎える見据えながら、今後も引き続き有意義な在り
方を模索していきたいと思う。

《注》

- 1 2011年1月、中央教育審議会が発表した「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在
り方について」の答申による。
- 2 2016年度の種類。

《引用・参考文献》

- 加藤敏明 (2016) 「産学連携教育からみた大学の教育改革－改革の脇役から主役へ－」田島 充士・
中村 直人・溝上 慎一・森下 寛『学校インターンシップの科学』, ナカニシヤ出版 :pp.249-272
- 文部省・通商産業省・労働省 (1997) 「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」
- 河野志穂 (2011) 「文系大学生のインターンシップが大学での学びに与える効果－早稲田大学を
事例として－」, 早稲田大学大学院
- 中川忠宣 (2015) 「インターンシップ授業の展開と社会人基礎力の育成への効果」, 大分大学高
等教育開発センター
- 土肥眞琴 (2013) 「インターンシップの「成果」を考える」, インターンシップ研究年報第15号,
59-77頁
- 渡辺茂晃 (2016) 「就職活動 守られないルールはいつまで続く」, 大学時報2016年1月
号 :pp.38-43
- 本田由紀 (2005) 『多元化する「能力」と日本社会－ハイパー・メリトクラシー化のなかで－』,
NTT出版 :pp.20-34
- 河合塾編著 (2011) 「アクティブラーニングでなぜ学生が成長するのか：経済系・工学系の全国
大学調査からみえてきたこと」, 東信堂 :pp.11-12
- 一般社団法人 日本経済団体連合会 (2016) 「2015年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」
- 金子元久 (2016) 「2020年への展望」, 『IDE -現代の高等教育』 No. 577 :pp.25-29
- 妹尾江里子 (2016) 『身体の教養－身体と向き合うアクティブ・ラーニングの探求－』, 山本敦久,
ナカニシヤ出版 :pp.107-120
- 吉井淳・齋藤百合子 (2015) 「インターンシップの運用および学習成果に関する研究－体験学習
としてのインターンシップの可能性と課題（最終報告）」, 明治学院大学国際学部付属研究
所
- 荒木淳子、伊達洋駆、松下慶太 (2015) 『キャリア教育論』, 慶應義塾大学出版会 :pp.93-103
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省 (2014) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考
え方」

- 公益社団法人 経済同友会 (2016) 「2014年度提言の実践活動による『望ましい枠組み』のインターンシップ実現に向けた活動報告」
- 山田総一郎〔監修〕加藤敏明〔編集代表〕(2015)『インターンシップのプロになる』, 悠光堂
- 日本インターンシップ学会関東支部〔監修〕折戸晴雄・服部治・横山皓一〔編〕(2015)『インターンシップ入門』, 多摩川大学出版
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2012) 「20代～50代1,600名の職業スキル・生活スキル・職業意識」調査結果
- 溝上慎一 (2016) 「アクティブラーニングの効果検証－課題研究の企画と現在進めている作業」, 『大学教育学会誌』第38巻-第1号
- 小笠原正明 (2016) 「アクティブラーニングの視野を広げるために」, 『大学教育学会誌』第38巻-第1号
- 楠奥繁則 (2006) 「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究」, 立命館経営学 第44巻-第5号
- 国立教育政策研究所〔編〕(2007)『キャリア教育への招待』, 東洋館出版社
- 伊藤一雄・佐藤忠人・堀内達夫 (2011)『キャリア開発と職業指導－大学・高校のキャリア教育支援－』, 法律文化社
- 梶原宣俊 (2011)『カード式図解キャリアデザイン』, 学文社
- 古関博美 (2011)『インターンシップ<第二版>キャリア形成に資する職業体験』, 学文社
- 高良和武 (2007)『インターンシップとキャリア－産学連携教育の実証的研究－』, 学文社
- 田島充士・中村直人・溝上慎一・森下覚 (2016)『学校インターンシップの科学－大学の学びと現場の実践をつなぐ教育』, ナカニシヤ出版
- 梶原豊・横山悦生・三宅章介・田中聖華・坂本学之 (2014)『大学生のキャリア開発』, 同友館
- 辻太一朗 (2013)『なぜ日本の大学生は、世界でいちばん勉強しないのか?』, 東洋経済新報社
- 金成隆一 (2013)『ルポMOOC革命－無料オンライン授業の衝撃－』, 岩波書店
- 小笠原正明 (2016) 「アクティブラーニングの陥穽と構造的問題」, 『IDE -現代の高等教育』No.582
- 溝上慎一 (2014)『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』, 東信堂
- 畑野快・上垣友香理・高橋哲也 (2015) 「アクティブラーニングの経験は学修成果と関連するの か－3年間の学士課程教育における両者の変化に注目して－」, 『大学教育学会誌』第37巻-第1号
- 館野泰一・中原淳 (2016)『アクティブトランジション－働くためのウォーミングアップ－』, 三省堂