

1. 特に効果的であり改善に資した事例について

A. コースワークの充実・強化

⑥その他

●広島大学国際協力研究科

「グローバルインターンシップ推進拠点の形成」の事例

(具体的に何を実施したのか)

- ・インターンシップでの活動を有意義なものとし帰国後の振り返りや発展を促進するため、実施前に、英語プレゼンテーション研修、PBL 科目、能力開発特論 (ディベート演習、ケースライティング演習)、リスク管理セミナーを、実施後に帰国報告会、課題発見演習 (ケースライティング実践) を実施した。

(実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと)

- ・英語プレゼンテーション研修においては、自己紹介、任国・受入機関事情、インターンシップ活動計画について3回に分けて発表させるとともに、プログラムOG、OBを中心とした先輩学生をTAとして雇用し、内容のチェックに当たらせた。
- ・ケースメソッドの導入や現場の体験の深化に関しては、本手法の実施やGP活動に関して先行している国際基督教大学、東京海洋大学並びに京都大学より講師を招聘しセミナー、シンポジウムを実施した。また、開発コンサルタント会社の実施しているアフリカ農村疑似体験研修を事前演習の題材として用いた。
- ・事前のインターンシップ等で生じた事例を参考に毎回犯罪、事故、疾病に関する内容を再構成した。

(どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか)

- ・学生たちにとっては英語による表現力の高度化に寄与しただけでなく、インターンシップ活動へ向けての事前準備の役割も果たすこととなった。
- ・平成21年度においては、事前研修にて19編、インターンシップに関するものが8編の教材ケースが作成されこのうち24編がケースブックとしてまとめられた。平成22年度については、正規科目で作成されたケースが約30編、インターンシップに関するものが17編作成され、これらのうちインターンシップに関するものを中心に20編程度のものをケースブックとしてまとめる予定である。また、22年度夏期参加者が作成した教材ケースのうち1編を冬期参加者事前研修の教材として用いた。以上の通り、インターンシップ体験の蓄積と共有が機能し始めた。

- ・リスク管理セミナーに関しては、事後評価において学生たちより高い評価を受けた。

1. 特に効果的であり改善に資した事例について

E. 学習・研究環境の改善

⑤その他

●広島大学国際協力研究科

「グローバルインターンシップ推進拠点の形成」の事例

(具体的に何を実施したのか)

- ・本事業の全学的な取り組みを推進するため、全学大学院課程会議のもとに6研究科2センターに所属する教員13名で構成される「グローバルインターンシップワーキンググループ(G. ecbo WG)」を実行運営組織として編成した。また、G. ecbo 推進拠点事務局には、研究員2名に加え専門事務職員3名を配置し、学生の事前事後研修、海外派遣の準備調整に当たらせた。外部評価のため、本事業受入機関の責任者に学外評価委員を委嘱し、年度ごとにプログラム活動の評価を受けた。
- ・上記の「G. ecbo プログラム推進拠点」を整備し、(1)日本人学生又は留学生を海外の企業や各種機関に派遣する海外インターンシップ、(2)主に留学生を日本国内の企業や各種機関に派遣する国内インターンシップ、(3)日本の協力後当該域内の研修拠点となった機関へ派遣する第三国インターンシップ、からなる「グローバルインターンシップ」を整備した。また、博士課程後期に進学したプログラム修了生に対しては前期課程在籍中に実施したインターンシップの現地に再度派遣し、研究テーマの高度化に努める「遡上教育インターンシップ」も実施した。

(実施に当たり特に考慮・工夫したことや、注意を払ったこと)

- ・対象となる学生、分野が広範に亘るため、プログラムワーキンググループ幹事を中心に各研究科において派遣先開拓の勧奨を行った。また、研修内容の妥当性については、受入終了後に派遣学生、受入機関双方に研修・研究内容に関するアンケート調査を行い状況の把握を行うとともに受入機関に対して対応可能分野や学生ニーズの調査を行い翌年度の学習募集に反映させた。
- ・グローバルインターンシップ派遣学生の選抜過程において積極性の高い学生が選考されるが、選考後もさらに能動性及び自主性を向上できるよう工夫した。具体的には、各派遣学生が、インターンシップ期間中の研修・研究計画立案にあたって、当該機関受入担当者、指導教員、G. ecbo 事務局と積極的に調整を行いながら、詳細な活動内容、研修日程を決定させることで、派遣前から自主性を醸成できるよう試みた。また、インターンシップ派遣後は、学生をデザイン能力育成に関する全学共通科目のティーチングアシスタントとして雇用し、自

らの経験を後輩に伝承し指導できるよう、学生の互学互習の仕組みを取り入れた。

(どのような結果が得られたのか、どのような良い影響があったのか)

- ・教育成果が学内で認められ、支援期間終了後の平成 22 年度より本プログラムの全学的実質化へ向けて予算措置がとられるとともに、組織的な体制を強化するため、本学国際センターの下に全学組織として「G. ecbo 推進拠点」が設置された。大学院課程会議の下に置かれていた「G. ecbo WG」と「G. ecbo 推進拠点事務局」はそれぞれ「G. ecbo 運営委員会」及び「G. ecbo 推進室」として「G. ecbo 推進拠点」へ移行し、教育室及び国際協力研究科等と連携を図りながら組織的な支援体制が構築された。
- ・本プログラム開始当初において開発コンサルタント会社を含む民間企業が大勢であった受け入れ先が、3 年次においては、NGO、教育研究機関、行政機関といった派遣学生の専門性に応じて受入機関の多様化を進めるとともに、絶対総数が応募数を上回る状況となった。