

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例について

《非公表プログラムの事例》

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化

①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

●事例2

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

海外短期集中コースでは、海外大学に約3ヶ月の研修の機会を設けたが、参加学生の応募状況が当初低く、また、当該学生の指導教員による理解が不十分な場合もあった。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

特に日本人学生の海外渡航に対するハードルが高く、応募状況は留学生に比べ非常に低かった。また、受け入れ先や宿泊施設の設定などにもきめ細かな配慮を必要とした。さらに、当該学生を短期留学させることについて、指導教員の理解が得られない場合もあり、派遣学生の決定に多くの時間と労力を要した。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

当該プログラムにより海外渡航した学生による発表会を、博士課程入学時の学生全員に対して行い、海外における研究生活の魅力や意義を積極的に伝達した。その結果、段階的に参加を希望する日本人学生の増加傾向が見受けられた。また、指導教員への対応としては、開始段階では個別に対応し、個々の教員の理解を促す努力をして、学生が海外渡航できるようにした。別途、教授会等で、指導教員の心構え、現状の問題点などを明らかにし、学生のための貴重な機会創出について、教員としても積極的に推進、支援するよう働きかけた。その結果、学生海外派遣に関する教員側の理解も進んでいる。

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例について

《非公表プログラムの事例》

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化

①国内外におけるインターンシップ・フィールドワークの充実

●事例3

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

博士インターンシップに学生があまり積極的に応募しないという問題点が生じた。インターンシップには幅広い体験型と成果探求型があるが、本プログラムでは前者を試行した。複数の大手協力企業にお願いしたが、初年度は1回目の案内(学内掲示等)では応募者がいなかったため、再度、指導教員を通じて学生に行い、最終的に数名の確保を行ったという実態であった。2年目以降、自分から行きたいという学生が少数現れたが、その他は初年度とほぼ同様に積極的応募者が少なかった。

一方、企業のほうも必ずしも博士学生をインターンとしてあまり歓迎するムードではないという実態があった。例えば、外部識者を集めた第1回の委員会でも、博士インターンを受け入れるメリットは企業側には無い(負担だけを強いられる)というコメントがあった。また、1年目に博士課程学生をインターンとして受け入れた会社も、2年目は修士学生の受け入れを希望するが博士後期課程の学生の受け入れは困難であるという回答がもたらされた。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

学生側の問題として、ドクターの学生は余分な授業を受けている時間的余裕はないと思っている点である。これは指導教員も同様で、総論としてはこのインターンシップの価値を認めながら研究の進捗が遅れている学生を抱えている身としては、1カ月や2か月という長期間にわたる体験型のインターンシップへは参加させられないという指導教員の意見もあった。

また企業側の問題として、企業の業務多寡の事情や、また、インターンシップをあくまでもリクルートの一環としてとらえるという企業側の本音(博士課程学生よりも修士課程学生をインターンとして迎えた)の部分も見え隠れした。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

上記のような事情のなかで、幅広い体験型のインターンシップを斡旋はリスクが高く(どちらか一方の条件が揃っても、他方が揃わないなど)、それを斡旋する

教員の膨大な負担に見合う効果も得難いこともわかった。

そこで、プログラム支援終了後は、本学の研究室が得意とするテーマに関心を持った企業を斡旋する、Knowledge Transfer Partnerships タイプのインターンシップに切り替えた。これは英国の大学—企業間で普及しているもので（初年度の視察で情報収集）、特に中小企業などを中心として大学への要望の高い技術を大学側が博士課程学生の派遣を通じて提供し、博士課程学生は産業界の実務において自身の技術や能力を高めようというものである。この方式では、基本的に指導教員の斡旋で実施されるため、博士学生の能力と産業界のマッチング不備が起きる可能性は極めて少なく、現在（平成22年度、プログラム終了後1年目）、国内1件、海外2件のインターンシップの実施中であり、効果が期待されている。

- | |
|---|
| 2. 取組を進めるに当たり困難であった事例<非公表プログラムの事例>
D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化
④その他 |
|---|

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例について

《非公表プログラムの事例》

D. 産業界、地域社会等多様な社会部門と連携した人材養成機能の強化

④その他

●事例4

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

本教育プログラムにより始まった PBL 学習の課題にも地域と連携したプロジェクトが含まれていたが、それらは PBL を実際に実施する教員が個人的な繋がりで見つけて実施していた。地域と連携した PBL を組織的に支援することを目的として、商工会議所と本学人材育成センターの間で組織的な協力関係を構築しようとしたが、達成できなかった。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

商工会議所との間で協定を結べるかどうかなどの検討を行ったが、対応する組織が当該研究科のレベルではバランスが取れなかった。また大学本部も別の枠組で商工会議所との連携を実施しており、そちらの事業との調整もつかなかった。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

本取組の主体は研究科であったが、地域と連携した活動を組織的に行うには大学本部など大学全体の組織との連携で考える必要があった。

また、地域と連携した教育活動が複数の組織に跨って実施されており、相手先との関係と共に学内での整理も必要であった。