

第3回 FD/SD 研修

COC+コーディネーターの役割に関して ～「インターンシップフェア」の構築を事例として学ぶ～

1. 概要

講師は一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会キャリア教育コーディネーター松倉 由紀氏。松倉氏は様々なキャリア教育に関するコーディネーター研修やインターンシップの実績を持っており、7月3日に実施する「インターンシップフェア」を教材として、インターンシップの進め方と、コーディネーターとしてのノウハウを、COC+推進機構コーディネーター及び専任教員が学ぶこととした。

2. 開催日時： 6月15日（10時30分～12時00分）

3. 場所： 大分大学産学連携推進機構会議室

4. 研修内容：①インターンシップフェアの進め方
②コーディネーターとしてのノウハウ

5. 参加者数：4名

大分大学COC+推進機構 推進コーディネーター3名、専任教員1名

6. 研修内容＜平成28年度、インターンシップフェアの概要説明＞

①基本理念

COC+事業をテコにして、大分県内の企業、自治体、公的機関、複数の大学が心をつなげて新しくおおいの産学連携教育としての地域の若者を育てるインターンシップを展開することにある。

②実施目的

県内の就職率向上のため、また早期離職率の低下を図るため、低学年からインターンシップを導入し、学生の県内企業・自治体の事業認知と、事業理解を図りながら、職業適性を早期に発見させるために、今回のインターンシップフェアを実施する。

③COC+が学生に提供するインターンシップ事業の特徴

＜ポイントは3つ＞

①職業適性発見型インターンシップとして、就職目的ではなく、また中長期利益共有型でもなく、学生が、自分の職業適性を発見するきっかけとして、インターンシップ体験を提供する

②企業名での選択ではなく、どのようなインターンシップ体験ができるか、体験プロセス※を軸に、企業紹介することにより、各企業・自治体へのマッチングを図る。

(※体験プロセス→マーケティング、ものづくり、セールス、接客サービス、コンサル、地域密着、その他)

③成果発表大会を開催します。学生がインターンシップから得られた気づきをプレゼンしてもらおう。
学生の仕事理解・企業理解の深化および伝達スキルの向上とともに、該当学生以外にも企業認知・理解を共有する場とする。

また、企業・自治体側も成果発表大会に参加することにより、インターンシップの普及・プログラム改善につなげる

<具体的事業>

1) インターンシップフェアの開催

7月3日(日) 13:00~18:00 ホルトホール大分 大会議室

助言: ①このフェアを開催する上で重要なこと

②このフェアでの学生への効果、企業への効果

2) インターンシップ実施の支援

8月~9月 夏休み期間(2日~4日) 各企業にて

助言: ①このインターンシップを実施する上で重要なこと

②このインターンシップの学生への効果、企業への効果

3) 成果発表大会の開催

10月下旬(半日) ホルトホール大分等を予定

助言: ①この成果発表会を開催する上で重要なこと

②この成果発表会を開催する学生への効果、企業への効果

<学生に提供するメリット>

①大分県内の有力企業のインターンシップを比較検討できる場とする

②体験プロセス型なので、自分の適性を意識しながらインターンシップ先を選べる

③成果報告会を10月に開催するので、企業担当者と親しくなる機会を持てる

<成果発表大会>

①実施目的

- ・インターンシップ体験を言語化することで学びの深化を図ること。
- ・他者との共有を通じて、学生の成長への刺激とする
- ・インターンシップの普及・内容の充実を図るため、学生・企業・大学の振返りの場を設定する。

②成果共有レベルとアウトプット

- ・大学生と企業担当者の混成チームで成果共有グループを結成します。

学生 ➡ 自己チェック・振返りシートをもとに共有

職業適性の発見につながったか? 社会人基礎力の改善につながったか?

インターンシップを通じての成果を共有し、他のメンバーからの刺激をもらう。

企業 ➡ 学生の体験をヒアリングしていく中で、社会人としての気づきをフィードバック

アウトプット ➡ 「働く上で大切だと思ったこと」を学生と企業担当者でまとめる

※大学側 別途ワーキンググループで振返り、来年度に向けて改善点を明らかにする

7. 研修から学んだこと

(1) 企業が教育支援に取り組む意味として5点

①企業・市民としての責任を重視

- ・社会貢献としての意義を重視して、社員のボランティア活動の支援も積極的に行う

②企業・業界のイメージの向上

- ・社会における企業・業界の存在意義を理解することでのイメージの向上を図る

③商品サービスPR／販売促進

- ・教育支援の取組を本業の成果に生かすことを視野に入れた活動をする

④長期的な人材育成貢献（理工・技術系）

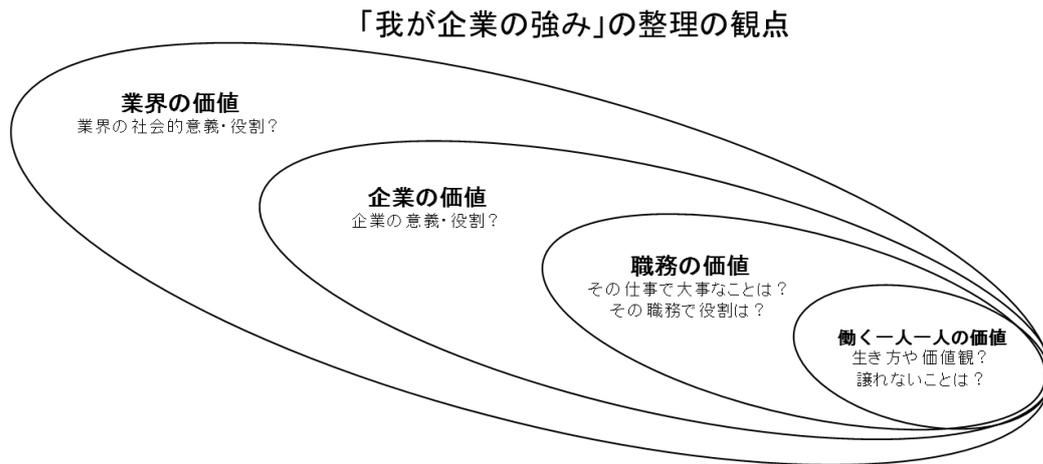
- ・企業・業界を将来的に担える人材の輩出を目指す

⑤自社の社員育成

- ・謝意を学校等の出前授業に派遣することを通して社内の人材育成を行う

(2) インターンシップの企業のメリット

インターンシップは双方にメリットが必要であり、インターンシップを受け入れて企業の強み(図)、企業のメリットをどう提供するかが企業側に必要である。さらに、企業のプログラム開発への関わりや、企業の中のそれぞれの職種の役割を理解させることも企業理解に重要である。



(3) 企業へのアプローチの仕方

普段キャリア教育コーディネーターが企業に対して行っている「キャリア教育プログラム」の提示の仕方を理解することは、今後インターンシップに協力頂く企業への直接的アプローチとなる。具体的には期間によって変わる効果の深さの違い等がある。

上記にある①企業・市民としての責任②企業・業界のイメージの向上③商品サービスPR／販売促進④長期的な人材育成貢献（理工・技術系）⑤自社の社員育成を企業に提示することで、企業はより具体的にインターンシップ参加の必要性を感じ、長期的なインターンシップへと移行できる可能性を感じた。

こちらが企業分析して強みやコア・コンピタンスを明示化し企業自身にどの部分を学生に見せたか考えさせる点で、考える機会を提供することが企業の自社分析につながる。

例：中長期利益共有型インターンシップを行う際はコーディネーターが情報分析して強みを洗い出し、どこを使いたいかを相手に選ばせる。

*メリットを提示して具体的プログラムを作る。

*振り返りが重要。

(4) 具体的にインターンシップフェアに活かせる点

コーディネーターが企業と関わる際にはお願いではなくて相手の願いや思い等を知るというヒアリングの視点を重視する。

*企業自身が強みの発掘ができていない場合が多く、意識的にヒアリング・分析・提案のサイクルを作ることでより企業との信頼関係が生まれる。

*今後インターンシップを行う際に、企業にお願いをするのではなくお互いにメリットがあることを認識することが重要であることや、振り返りまでのPDCAが重要であること等をより意識できた。