

平成 18 年度
「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」申請書

申請テーマ 5. 実践的総合キャリア教育の推進

取組名称 **KIT 産学連携教育プロジェクトの実践**

金沢工業大学

(様式2)

1 大学・短期大学・高等専門学校の基本情報

(1) 大学・短期大学・高等専門学校の特色(概要)

金沢工業大学(以下本学)は、昭和40年に産業界の技術者養成に応えるべく、日本海沿岸地域における最初の工学系私立大学として設立されました。以来、常に学生のための大学、社会に必要とされる大学を目指し努力した結果、現在3学部15学科、大学院2研究科10専攻で構成される工科系の総合大学に成長しました。

本学は、建学の理念「人間形成・技術革新・産学協同」に基づき、学生・教職員・理事が三位一体となり、その時代に応じた積極的な教育施策を展開しています。そして、平成7年度からは、「学習意欲の触発と増進」「伝達すべき知識の量の精査」「伝達すべき知識の質の検証」「工学基礎教育・専門基礎教育の重視」「教育組織の再構築」「教育方法の改善」の6項目を基本方針とする教育改革に取り組んでいます。教育改革の基軸は、教員が「教える教育」から、学生が「自ら学ぶ教育」への転換を目指すことにあり、その成果は毎年の高い就職率となって現れています。

一方、本学には独自の組織として、大学に併設される「教育支援機構」を設けています。この教育支援機構は、教育担当副学長を中心とした6つの学習センターで構成される組織で、実践される全ての教育において、授業と課外の学習活動を支援する役割を担っています。これらの取組が徐々に成果を出し、学生においては、正課での学習のみならず課外における学習についても積極的に取り組む学習スタイルが根付いてまいりました。

今回申請する「KIT産学連携教育プロジェクトの実践」は、正課・課外の両面において「自ら学ぶ本学の学習スタイル」を身に付けた学生に対し、その研鑽の場を企業との連携により実社会の場へと拡大するものです。すなわち、企業の厳しい制約条件の中で、組織または個人として、常に明確な目標に向かって取り組む「行動する技術者」を育成することが本取組の最大の目的です。

(2) 大学・短期大学・高等専門学校の規模(平成18年4月1日現在)

大学・短期大学・高等専門学校名		金沢工業大学			
取組に該当する学部等	学部等名、研究科等名または学科名	学科(課程)数、専攻数	収容定員数	在籍学生数	専任教員数
	工学部	6	3,580	4,310	159
	環境・建築学部	5	1,440	1,618	97
	情報コミュニケーション学部	4	900	1,033	72
	工学研究科	9	408	370	兼任 181
	心理科学研究科	1	12	8	兼任 8
	(合計)	25	6,340	7,339	328

(3) 取組の実施期間中の組織改編等の予定と影響の有無なし

(4) 取組の積極的な情報提供の方法及び体制の有無
有り

K I T 産学連携教育プロジェクトのホームページを開設し、本取組の中で実践される個々の教育プロジェクトの取組内容を公開します。また、プロジェクトの開発から運営にかけて、発生する問題点やそれに対する解決策等についても継続的に公開します。

これにより、本学教育プロジェクトの更なる活性化を図ると共に、他大学との効果的な情報交換を行うことで、大学連携によるプロジェクト型教育の実践への発展を目指します。

2 取組について

(1) 取組の概要

本取組は、産業界と密接な連携体制の下で、本学教育の特色である「問題発見解決」型の学習プロセスに、企業が有する社会的な制約条件を盛り込む仕組みの構築を行い、学生に社会性の強い実践的な学習環境を提供するものです。

具体的には、学内に学部学科の枠組みを超えた、「産学連携教育プロジェクト」という独自の教育実践フィールドを構築し、企業で実施された問題発見解決事例に学生が改めて取り組むものや、学内に擬似的なベンチャー企業を設立する取組を全学的に展開します。

これにより学生は、即戦力を有した技術者としてのキャリア像を明らかにし、技術的なスキルのみならず、企画、マネジメント、戦略の立案といった、企業に実質的な利潤をもたらすスキルについての定着も図ります。すなわち、企業の厳しい制約条件の中で、組織または個人として、常に明確な目標に向かって取り組む「行動する技術者」を育成する事が本取組の最大の目的です。

(取組の概要文字数：395字) (地域再生計画との連動の有無：無)

(2) 取組の趣旨・目的

本学の人材育成像の基盤となる「行動する技術者」

本学は、「行動する技術者の育成」を明確な教育目標として定め、単なる知識や、技術を有した人材ではなく、コミュニケーション力に代表される人間力を兼ね備えた、現場技術者の養成に力を注いで参りました。また、平成7年度以降、全学的な教育改革を実施し、「教える教育」から「学生自ら学ぶ教育」への転換を図るべく、学生の中に目的意識を定着させる取組をこれまで積極的に展開して参りました。

10年後企業で活躍する「行動する技術者像」の具現化

一方、産業界では、2007年問題や入社後ミスマッチによる3年以内の離職率が高まるなど、人材不足が深刻化し企業の体力低下が懸念される時代が訪れています。このような社会的背景の中で、「行動する技術者」を輩出する本学は、キャリア教育の観点から図1に示す行動目標を達成した学生を社会へ輩出しなければならないと考えています。

多様化する技術者像の中から、自らのキャリアデザインに合った明確な技術者像を描くことができる。

社会に出た後に、組織的活動の中で継続的に自己実現目標を持ち、その目標に向かって行動できる。

10年後の成長した技術者としての姿を、明確にイメージし描くことができる。

図1. 本学キャリア教育における学生の行動目標

そこで本学は、これらの行動目標を達成する新たな教育改革の指針を打ち出す為に、平成17年5月に、教育担当副学長をプロジェクトリーダーとする「KITグランドデザインプロジェクト」を発足させ、人材育成像の具体化、ならびにその人材像を育成する教育の特色について明らかにし、答申としてまとめました。

その答申の中で示される人材育成像は、行動する技術者のベースとなる技術力、人間力(コミュニケーション力やリーダーシップ等)に加え、企画力、マネジメント力、戦略立案力といった、企業に実質的な利潤をもたらすスキルを有した人材を指しています。さらに、この人材像を育成する本学の新たな教育の特色として、「産学連携教育プロジェクト」

という独自の教育実践フィールドを構築し、企業と密接な連携体制による社会性の強い実践的な教育を、全学的に展開することを掲げています。

常に成長を目指す「行動する技術者」が社会にもたらす効果

「産学連携教育プロジェクト」の実践により、学生は社会との関わりから、組織の一員として明確なキャリア像を描き、技術者の仕事について理解を深めます。学生が修得するスキルの中でも、とりわけ企画力、マネジメント力、戦略立案力といったスキルは、組織の中で自らの仕事の幅を広げる重要な要素となります。入社後に担当する業務に対し、新たな企画の立案、組織のマネジメント、発展を目指した戦略の立案など、常に考えていくことは技術者としての視野、ならびに活躍の場を確実に広げます。

これらの事は、いわゆる入社後のミスマッチを防ぐ効果的な取組であると共に、何よりも、社会、組織の発展に向けて前向きかつ的確な問題発見解決を実践する「行動する技術者」の育成に繋がります。この姿が、本学ならびに本取組を目指す新たな「行動する技術者像」であり、時代がめまぐるしく変化する社会において必要とされる人材となります。

(3) 取組の実施体制等（具体的な実施能力）

本学教育実践における「産学連携教育プロジェクト」の位置づけ

この「産学連携教育プロジェクト」は、図2に示すとおり、学年・学部・学科さらには、正課・課外の枠組みを超えた本学独自の教育実践フィールドとして位置づけられます。プロジェクトには企業と同様に、組織に実質的な利潤をもたらす為の明確な目標が定められ、その目標の達成に向けた活動（問題発見解決プロセス）の中には、学生が明確な目的を持って学ぶ為の魅力的な要素（行動目標）が盛り込まれています。よってプロジェクトは、学生自らテーマを選択するプロジェクト型科目との連携や、科目との関連を持たない課外の学習との連携を実現可能にします。「学ぶ意欲」を持っている学生は、正課・課外の両面から誰でもプロジェクトに参画でき、組織的な活動の中で技術者としての役割を見つけると共に、技術者に必要なスキルの定着ならびに経験を積み上げていきます。

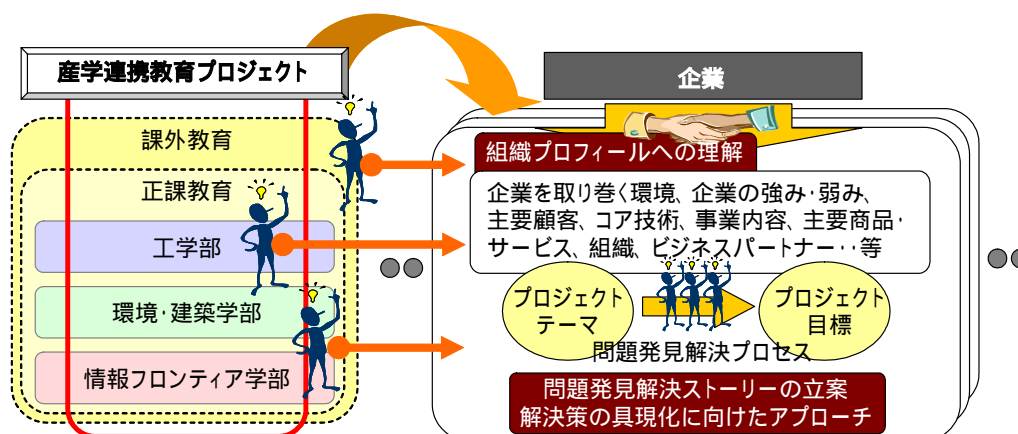


図2 産学連携教育プロジェクト概念図

「産学連携教育プロジェクト」を構成する3つの学習フェーズ

この「産学連携教育プロジェクト」は、プロジェクトに定められるテーマに対し、「組織プロフィールへの理解」、「問題発見解決ストーリーの立案」、「解決策の具現化に向けたアプローチ」といった大きく3つの学習フェーズで構成されます。

この中に示される「組織プロフィール」には、図2に示すとおり、組織や組織を取り巻く環境等の情報が盛り込まれます。これらは、学生が組織の一員に成りきるために必要な情報であり、同時に、「問題発見解決プロセス」を企業レベルへと向上させる社会的制約条件となることから、本プロジェクトにおける最も重要な教材となります。

この「組織プロフィール」が明確に定められることで、学生は、組織に利潤をもたらす「問題発見解決ストーリー」の立案に取り組むことが可能となります。この「問題発見解決ストーリーの立案」には2つの目的があります。一つは、学生の「組織プロフィール」に対する理解度を確認すること、もう一つは組織に利潤をもたらす一連のプロセスの中で、技術者がどのように関わっているのかを理解することにあります。

これら、全てのステップを踏んだ学生が取り組む「解決策の具現化に向けたアプローチ」は、キャリア教育の観点から限りなくプロの技術者が取り組むレベルに近づきます。

では、これら3つの学習フェーズが盛り込まれた「産学連携教育プロジェクト」の具体的な教育実践モデルについてその詳細を示します。

「産学連携教育プロジェクト」を実現する学習モデル

【技術者シミュレーションモデル】

このモデルでは図3に示すとおり、連携先企業の技術者がこれまでの活動の中で取り組んできた「問題発見解決の事例」をテーマとし、プロジェクトメンバーの学生が改めて問題発見解決に取り組むものです。

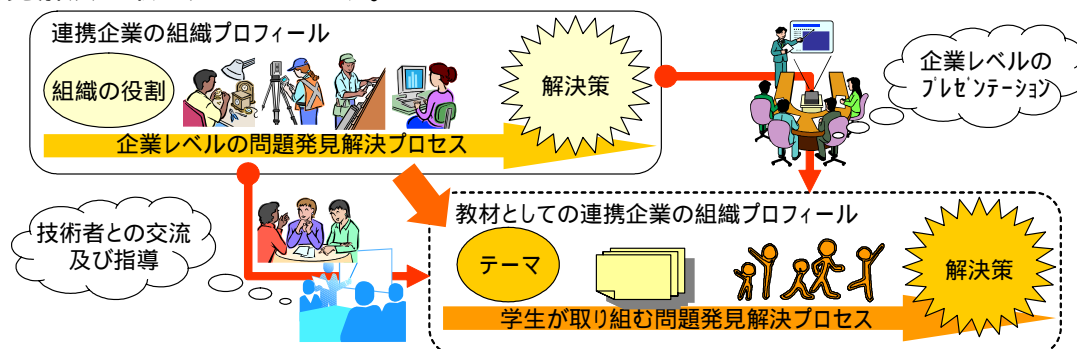


図3 技術者シミュレーションモデル概念図

<ステップ1__組織プロフィールの理解（連携企業）>

学生は、教材として提供される連携企業情報、連携先企業の担当者とのコミュニケーション、さらには企業の見学会を通じて、「組織プロフィール」、ならびにプロジェクトのテーマについて理解を深めます。

<ステップ2__問題発見解決ストーリーの立案（企画書の作成）>

問題発見解決のストーリーを「企画書」としてまとめます。「企画書」には、プロジェクトテーマの内容、テーマの中にある問題点、問題点に対する解決策、解決策がもたらす効果（費用対効果）、実施体制、スケジュール等を一連のストーリーとして、視覚的にまとめます。また学生は、担当教職員や連携企業担当者に対して「企画書」に基づいたプレゼンテーションを実施し、連携企業が最も期待する企画案をコンペ形式により選定します。

<ステップ3__解決策の具現化に向けたアプローチ（ものづくり）>

学生は、企画書の中に盛り込まれたスケジュールに基づき、教員と連携企業からのアドバイスをもらいながら具体的な「ものづくり」を行います。とりわけ、「ものづくり」の

実践と共に重要視される裏付け資料の整備については、連携企業の中で用いられる各種業務関連資料のフォーマットを参考に資料として残し、プロジェクトメンバーで共有を図ります。また、「ものづくり」のプロセスの一部を連携企業内で実践することで、プロの技術者が取り組む業務への姿勢やスピード、さらにはリアルな社会的制約条件を体感します。

【K I T 学内ベンチャー企業モデル】

このモデルは図4に示すとおり、学内に擬似的なベンチャー企業を設立し、ターゲットとなる顧客を実際に定義することで、「顧客に対し実質的な効果をもたらす問題発見解決プロセス」を実践するものです。連携企業はビジネスパートナーとして位置付けられ、学生の問題発見解決プロセスに対して積極的にサポートを行います。

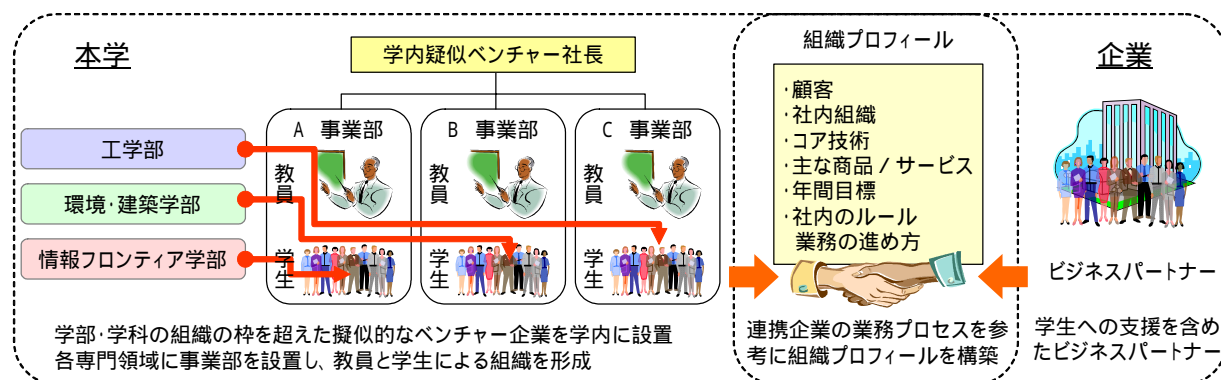


図4 学内ベンチャー企業モデル概念図

<ステップ1_組織プロフィールへの理解（自社、ビジネスパートナー）>

学生は、プロジェクト自身に定義される「組織プロフィール」について、組織のメンバーであるプロジェクト責任者（ベンチャー企業社長）や、学生指導担当教員（事業部長）とのディスカッション（社内ミーティング）を通じて理解を深めます。また、連携企業の「組織プロフィール」からビジネスパートナーとしての関わりについても理解を深めます。

<ステップ2_問題発見解決ストーリーの立案（顧客への提案書の作成）>

プロジェクトの顧客開拓を目的とした「提案書」を作成します。「提案書」には、顧客のニーズや問題点（事前に調査を実施）、顧客に対応した解決策、期待される効果、スケジュールといった、顧客に効果や満足をもたらすための一連のストーリーを記述します。この内容を顧客に対してプレゼンテーションすることで実際に顧客の獲得を行います。

<ステップ3_解決策の具現化にむけたアプローチ（ものづくり）>

「ものづくり」のプロセスでは、各事業部が連動して取り組むことから、業務の工程別に定められた各種様式に対して進捗状況を記述し、定期的なプロジェクト内のミーティングを開催することで情報を共有します。また、顧客に対してもスケジュールに基づいて、定期的に進捗状況を報告すると共に、事前に提示した解決策の仕様との確認を行います。

この様に、「産学連携教育プロジェクト」の2つの学習モデルは、“組織”における技術者としての活動プロセスを重要な要素として位置付けています。連携企業の技術者、本学の専門教育課程の教員（約5割が企業や民間研究所の出身者）の存在は、プロジェクトで学ぶ学生にとって多様な実務経験を有する先輩技術者となります。この環境の中で、問題発見解決型の学習プロセスを実践することで、企業の教育スタイル OJT (On the Job Training) の要素を取入れた、魅力的な教育プロジェクトが実践できます。

魅力的な産学連携教育プロジェクトの開発及び実践体制

図5は「産学連携教育プロジェクト」における開拓 - 開発 - 実施 - 評価改善までのサイクルを示したものです。

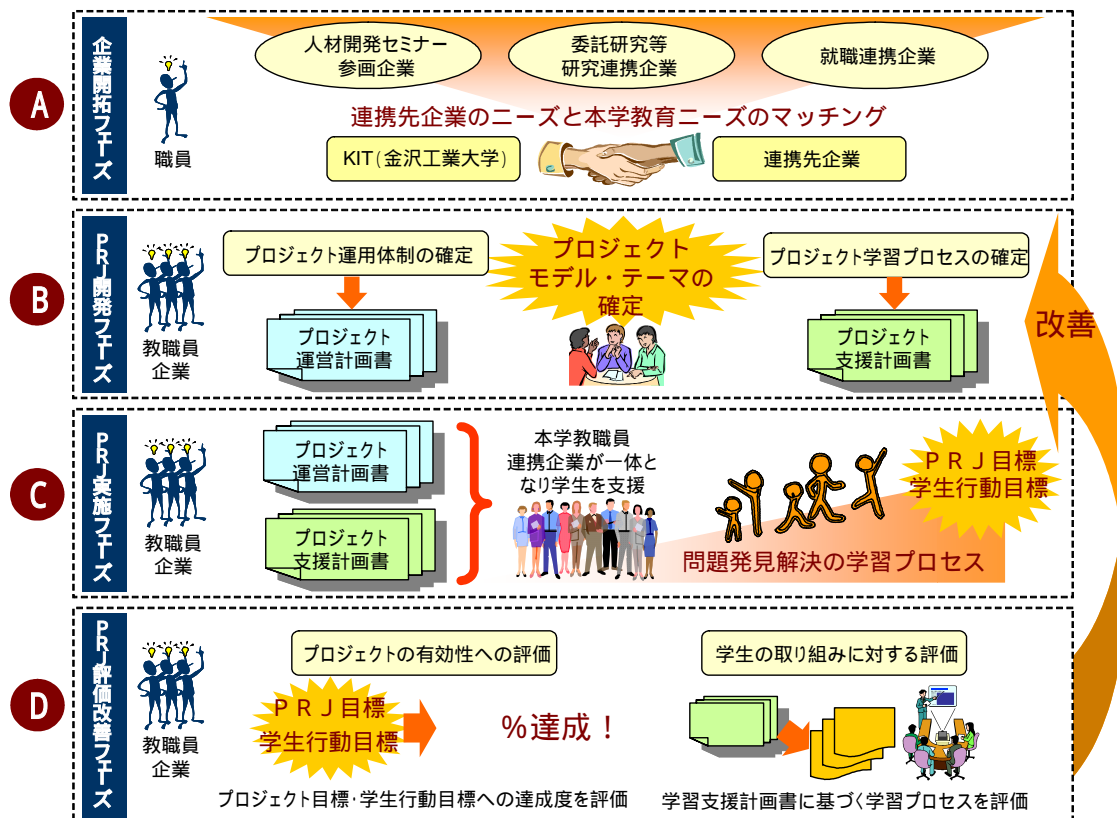


図5 新規プロジェクトの開発～評価改善までの流れ

【A．企業開拓フェーズ】

プロジェクトの開拓は、「組織のセルフアセスメントスキル研修」を修了した本学教育支援担当職員が行います。職員は、企業の「組織プロフィール」を理解し、本学の教育ニーズと企業ニーズのマッチングを行い、連携企業を開拓します。なお、開拓する企業については、本学の教育・研究実践に対する効果的な連携を目的とした「人材開発セミナー」に参画する企業や、既に委託研究や就職関連等で連携のある企業を中心に行います。

【B．PRJ（プロジェクト）開発フェーズ】

プロジェクトの開発では、企業ニーズに基づくプロジェクトテーマの具体化を行い、求められる効果、ならびにその効果を計る指標を定義します。これをふまえ、「組織プロフィールへの理解」、「問題発見解決ストーリーの立案」、「解決策の具現化に向けたアプローチ」の3つの学習プロセスに対して、プロジェクト担当教職員、連携企業それぞれの役割分担や具体的な支援内容について確認を行います。これらの情報は、「プロジェクト運営計画書」として本学と連携企業間の共通認識を確認する為の資料として用いられます。

一方、学生が円滑にプロジェクトを進めるために、組織プロフィール、具体的な学習プロセスを示した資料、ならびに、各プロセスで求められる成果物の雛形といった資料を、「プロジェクト支援計画書」として取りまとめ、学生に配布します。

【C．PRJ（プロジェクト）実施フェーズ】

「プロジェクト運営計画書」に基づいて行われます。学生は「プロジェクト支援計画書」を参考にし、キャリア教育の行動目標を意識しながら、プロジェクトに定められた目標に向かって実践的な問題発見解決プロセスを進めていきます。

【D・PR】(プロジェクト)評価改善フェーズ】

プロジェクトの成果を計る指標を活用し、「プロジェクト運営計画書」ならびに「プロジェクト支援計画書」の評価・改善を行います。詳細は(4)評価体制等にて記述します。

この様に、本取組は企業が実践するリアルな業務プロセスを基盤とした教育プロジェクトである事から、連携企業と密接な打合せを行い、個別にプロジェクトの仕様を固めます。よって、プロジェクト毎に「プロジェクト運営計画書」「プロジェクト支援計画書」が開発されます。これは、社会が求める人材の多様化に柔軟に対応する体制の確立を目指すものであり、学生のニーズに応える多様な教育プロジェクトを提供する体制にも繋がります。

(4) 評価体制等

教育プロジェクトの有効性に対する評価

本プロジェクトの有効性については、先にも述べたとおりプロジェクトとして定義した取組の成果を計る指標が基盤となります。これは、本プロジェクトが、社会性の強い教育プロジェクトという特徴を有している点から、企業の活動を評価する際に用いられる成果・結果を重視し、指標として参考にするものです。

もう一つの重要な要素として、各プロジェクトに定められたキャリア像への到達度が上げられます。プロジェクトが開拓 - 開発 - 実施 - 評価改善のサイクルを終えたとき、学生に対して、先に述べたキャリア教育の行動目標に対するアンケートを実施します。

これらの情報を総合的に取りまとめ評価改善を行うことで、時代の変化と共に企業の活動が柔軟に改善されるのと同様に、本プロジェクトの学習プロセスも柔軟に改善することができます。この評価改善を継続的に繰り返すことが、社会が求める人材像と学生が描くキャリア像とのギャップを埋める、「産学連携教育プロジェクト」の実践に繋がります。

教育プロジェクトにおける学生の取組に対する評価

学生の取組に対する評価は、プロセスを中心とした評価を行います。「プロジェクト支援計画書」に示された個々の成果物やプレゼンテーションの結果を、本学教職員、連携企業からの視点から総合的に評価を行います。その評価結果については、キャリア形成の観点から学生の自己点検結果にコメントを添えフィードバックを行います。学生はこの評価結果を受け、「行動する技術者」としての新たな目標を定めます。なお、正課科目と連動する場合は、加えて科目の学習支援計画書(シラバス)に基づいた評価が行われます。

(5) 教育改革への有効性

プロジェクトの開拓 - 開発 - 実施 - 評価サイクルで得られたノウハウの共有

このプロジェクトの中で得られた、企業のニーズや「プロジェクト運用計画書」「プロジェクト支援計画書」、さらには学生の成果物やアンケート結果は、「産学連携教育プロジェクト」における教育ノウハウとして全学的に共有されます。具体的には、学内の教育点検評価組織である「教育点検評価部委員会」が主催する教育フォーラムでの事例発表や、ネットワーク上にある教職員のポータルサイトからプロジェクトノウハウの関連資料が、キーワードで検索でき、ダウンロードできる仕組みを構築し共有を図ります。

これらの仕組みにより、蓄積された教育ノウハウを教職員が組織的に活用し、時代の二

ーズに応じた「産学連携教育プロジェクト」をタイムリーに開発する体勢を構築します。

3 取組の実実施計画等について

図6は、本取組における平成18年度～平成20年度までのスケジュールの概要です。

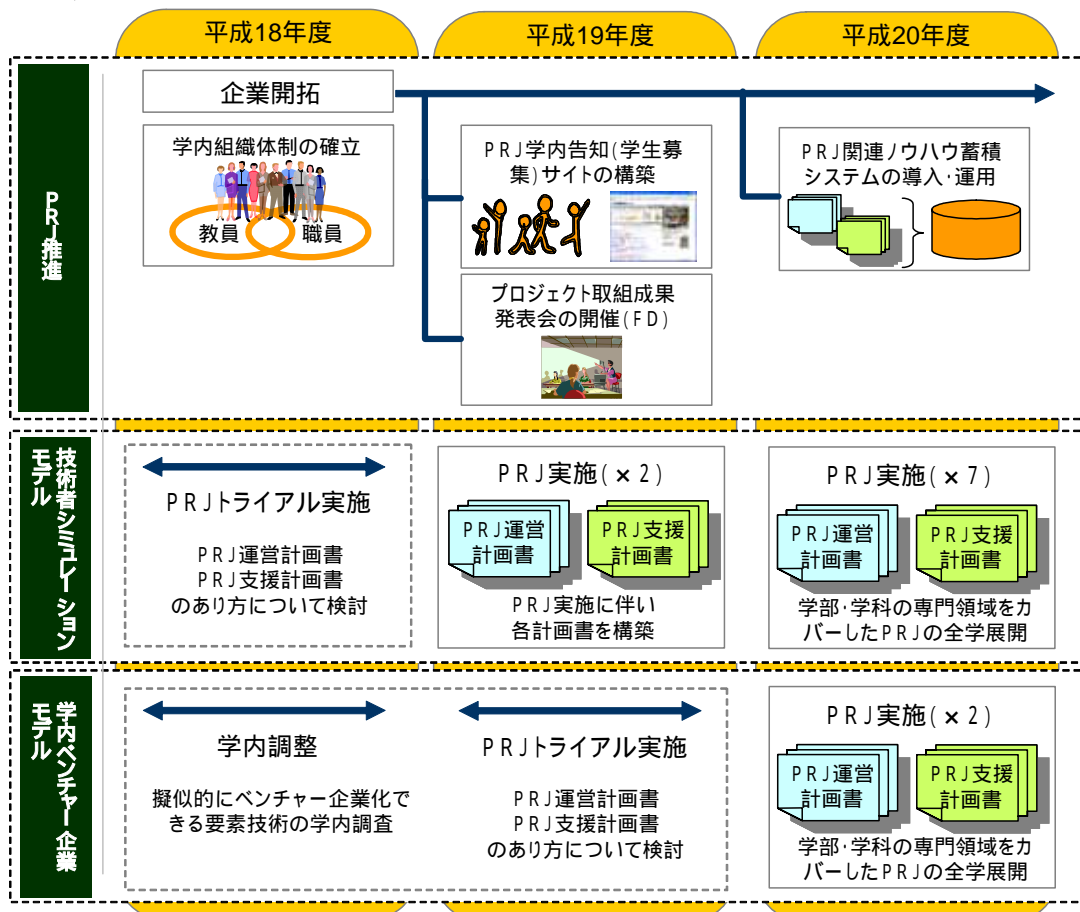


図6 取組スケジュール概要

プロジェクトの推進に対する計画

平成18年度に、「産学連携教育プロジェクト」を推進する学内の体制を確立します。具体的には、キャリア教育の推進を担う進路部長を中心に、これまでの教育研究実績から産学連携を積極的に推進している教員（各学科1名 計15名）、さらには教育支援担当職員（6名）を加え、プロジェクトの推進・実施体制の基盤を構築します。また、プロジェクト活動を全学的に展開するために、図7に示す大学既存委員会組織と連携を図ります。

進路部委員会:キャリア教育の観点から学生に対し産学連携教育プロジェクトへの参画を促します。
教務部委員会:産学連携教育プロジェクトと正課科目との関連を明確にし、全学的なプロジェクトの展開を図ります。
教育点検評価部委員会:産学連携教育プロジェクトの実践で得られた教育ノウハウの効果的な活用を図ります。

図7 本取組と学内既存委員会との関連

このような体制において、毎年プロジェクトに参画する教職員のメンバーを入れ替えながら、「産学連携教育プロジェクト」に対する教職員の全学的な参画を実現します。

一方、本学教育・研究における企業との連携推進を目的とした「人材開発セミナー」において、本プロジェクトの主旨説明を行い企業開拓への継続的なアプローチを行います。

平成19年度には、学生の積極的なプロジェクト参画を促す為に、プロジェクトに関する

るホームページの開設を行います。教職員に対しては、FD活動の一貫として実施する教育フォーラムを通じて、取組の有効性や問題点等の情報共有を行います。

平成20年度には、教育ノウハウを蓄積するシステムの導入・運用を行い、FD活動の一貫として実施する教育フォーラムの機能に加えて、時間と場所に依存しない全学的な教育ノウハウの情報共有・活用を行います。

技術者シミュレーションモデルに対する計画

平成18年度は、平成17年度に実施した、本学独自の問題発見解決プロセスを盛り込んだインターンシップの取組成果（IT関連企業と連携）を踏まえ、「技術者シミュレーションモデル」の検討を行います。これを基に、情報系の学生を対象に、IT関連企業における「ソリューションビジネス」をテーマとしたプロジェクトをトライアルとして実施します。既に連携の合意が取れている企業（2社）との調整を重ね「プロジェクト運営計画書」「プロジェクト支援計画書」のあり方について、プロジェクトの実践から得られる学習成果を踏まえ検討を行います。なお、18年度に実施する取組は、トライアルとして実施するため、課外学習の一貫として実践します。

19年度においては、トライアルの実施結果を踏まえ、「プロジェクト運営計画書」「プロジェクト支援計画書」を用いた3つのプロジェクト（連携企業3社以上 情報系、機械系、電気系の分野 学生参画約50名）を、正課、課外の両面から実施します。さらに、平成20年度において、本学の学部・学科の専門領域全てに対応した7つのプロジェクト（連携企業7社以上 機械系、電気系、情報系、バイオ系、環境系、建築系、情報フロンティア系の分野 学生参画約140名）を実施します。

学内ベンチャー企業モデルに対する計画

平成18年度においては、教員の研究活動支援を行う研究支援機構に蓄積された研究業績、ならびに学生が取り組む研究テーマの状況を踏まえ、教育プロジェクトとして起業に繋がるビジネスモデルを検討します。また、プロジェクトのビジネスパートナーとして連携が可能な企業の開拓を行います。なお、これらのビジネスモデルの検討については、技術者シミュレーションモデルにおける企業との連携実績をふまえ、情報系を基盤としたプロジェクトを検討します。

平成19年度においては、ビジネスパートナーとして連携する企業の組織のあり方や業務プロセスを参考に、プロジェクトの学習プロセスならびに運営体制について具現化し、1つのプロジェクトのトライアルを実施します。（連携企業2社 情報系 情報フロンティア系 学生参画約50名）これらの取組成果をふまえ、「プロジェクト運営計画書」「プロジェクト支援計画書」のあり方について検討を行います。

平成20年度においては、作成された「プロジェクト運営計画書」「プロジェクト支援計画書」に基づくプロジェクト（情報系 情報フロンティア系）の実践を行います。また、全学的な展開に向けたアプローチとして、情報系以外に、機械系、電気系のプロジェクトについてトライアルで実施します。

このスケジュールに沿って、多くの教職員がプロジェクトに参画し、本学人材育成のビジネスパートナーである企業と密な連携体制を構築することで、「行動する技術者の育成」に必要な「産学連携教育プロジェクト」を継続的に実践します。

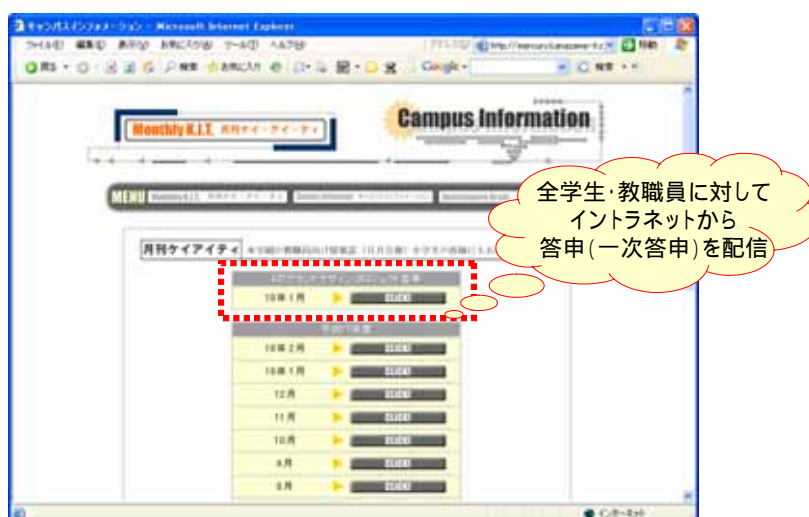
4 「データ、資料等」

平成17年度に発足したグランドデザインプロジェクト
出典 (全教職員に対して配布された答申)



平成17年5月に発足されたグランドデザインプロジェクトにおいて、本学のコアコンピタンスをより一層強化する特色化の推進等について議論を重ねました。メンバーは、教育担当副学長を中心とし、工学部長、環境・建築学部長、情報フロンティア学部長を含めた、総勢23名の教職員によって構成されています。答申に示される本学教育の特色化の中には、社会に開かれた大学へのアプローチの1つとして「産学連携教育プロジェクト」が明確に示されています。

出典 (全教職員に対して配布された答申)



示された答申は、全教職員に対して学内広報誌別冊として配布されると共に、学生が閲覧できる学内ポータルサイトからも配信されています。

本学教育研究実践における産学連携の推進を図る人材開発セミナー（１）

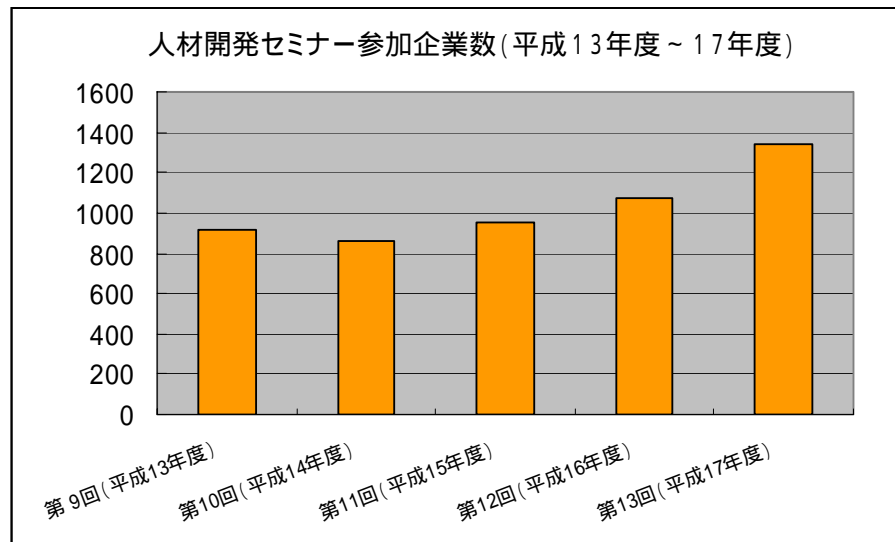
出典（人材開発セミナー東京会場での様子）



本学の教育研究実践における産学連携の推進を図ることを目的とした「人材開発セミナー」では、キャリア教育を支援する進路アドバイザー（全学科）が出席し、セミナーに出席して頂いた企業と、本学の教育・研究実践について意見交換を行います。

本学教育研究実践における産学連携の推進を図る人材開発セミナー（２）

出典（過去5年間の参加企業数の推移）



人材開発セミナーは、東京・大阪・名古屋・金沢を中心に毎年開催され、平成5年度の第1回からこれまで13回開催しております。ここ5年間は参加される企業数が年々増えており、昨年度は1,345社（1,770名）の企業にお越し頂きました。これらの企業は、本学との密な教育・研究連携を行う母集団となり、充実した「産学連携教育プロジェクト」の開発・実施を可能とします。

平成17年度に実施したインターンシップの取組成果(1)

出典(インターンシップにおける企業説明会の様子)



平成17年度に実施した、本学独自のインターンシップは、単なる企業へ出向き業務を体験するものではなく、連携企業から提供されるテーマに対して、「問題発見解決プロセス」のストーリーを事前に学内で作成した後に、企業に派遣されるプログラムです。

平成17年度に実施したインターンシップの取組成果(2)

出典(インターンシップにおける学生プレゼンテーションの様子)

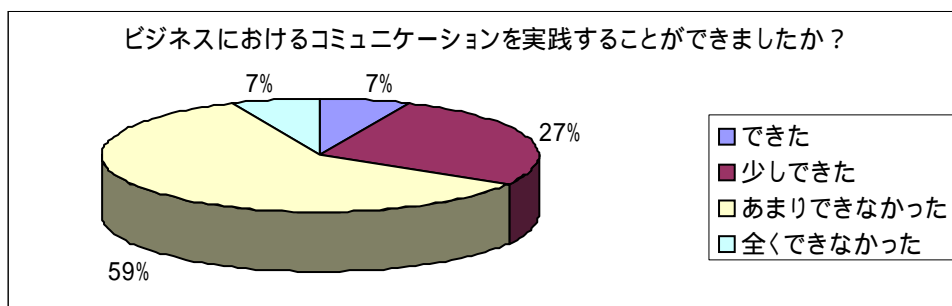
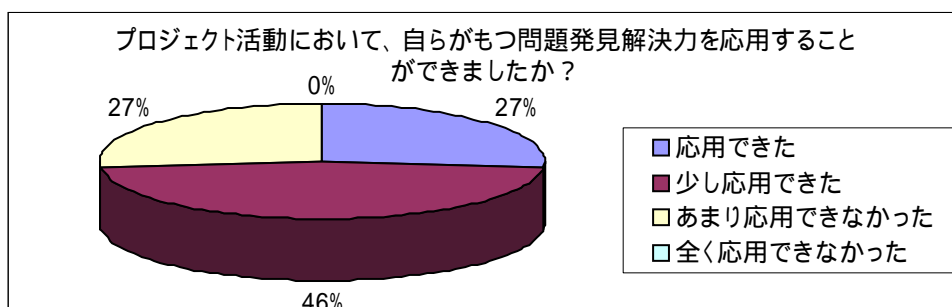
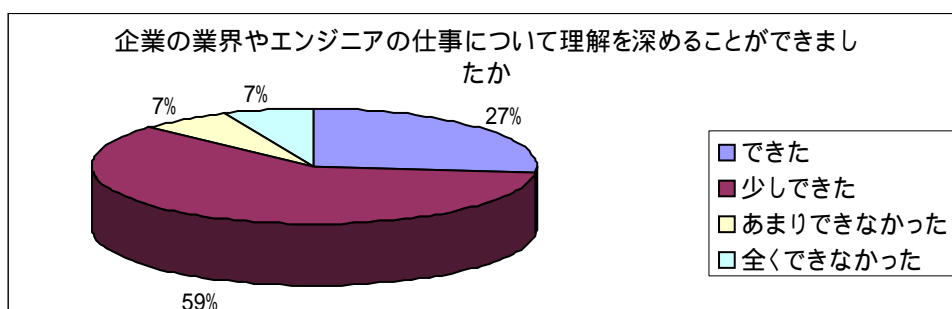
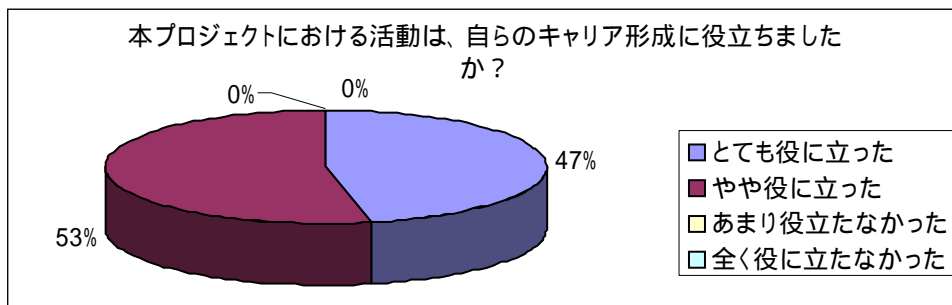


このプログラムの学内フェーズの集大成の場において、連携する企業の担当者が参加する中、学生はプレゼンテーションを行います。このプレゼンテーションの場がインターンシップ派遣を決定する審査会となり、企業担当者ならびに担当する教員との調整により、インターン派遣学生を確定します。

これらのプログラムは、本取組でも述べた、「産学連携教育プロジェクト」の“技術者シミュレーション”モデルの原型となっています。

平成17年度に実施したインターンシップの取組成果(3)

出典(インターンシップに参加した学生の満足度調査結果)



これらは、先に述べたインターンシップに参加した学生への満足度調査です。自らのキャリア形成や企業や業界への理解については、身に付いたと実感していますが、実践的な取組(特にコミュニケーション能力)に内容については、自らの力不足を認識した学生が多くいました。いわゆる気づきのプログラムとしては効果を発揮しましたが、スキルの定着を図る為の工夫が更に必要となります。「産学連携教育プロジェクト」の実践においてこれらを改善します。

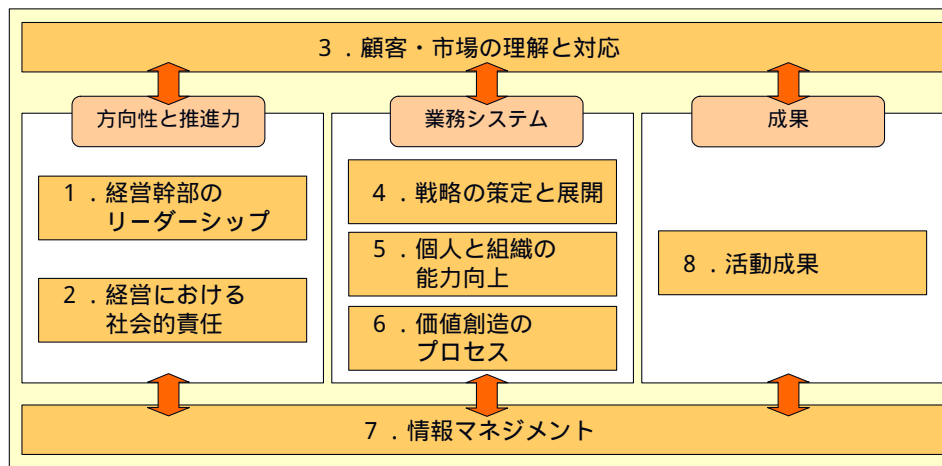
教育支援担当職員が有するセルフアセッサースキル

出典（セルフアセッサ－研修の様子）



プロジェクトにおける企業の開拓を担当する職員（教育支援担当職員）は、企業等の組織に対してアセスメントを行うスキルを身に付ける研修を行っています。

出典（JQA日本経営品質賞のフレームワーク）



具体的には、JQA日本経営品質賞 (<http://www.jqac.com/>) におけるセルフアセスメントコースを受講し、上図のフレームワークに基づいて組織の活動をアセスメントするスキルを身に付けています。

職員がこれらのスキルを有することで、企業開拓を行う際、連携企業のニーズを的確に把握することができ、効果的な連携企業の開拓が行えます。また、連携企業とのディスカッションやインターネット等から公開されている情報を用いて、本プロジェクトの重要な教材である「組織プロフィール」を開発する事ができます。これは、教員のプロジェクトに対する負荷を軽減させると共に、教職員が一体となったプロジェクトの開発・運営が可能となります。