

長期インターンシップの教育的効果

高澤 陽二郎・西條 秀俊

(新潟大学教育・学生支援機構キャリアセンター)

Short Reports

Educational Effects of Long-Term Internship Programs

Yojiro Takasawa, Hidetoshi Saijo

(Institute of Education and Student Affairs, Niigata University)

近年、能動的な学修を促す学修プログラムとしての意義が期待されるインターンシップであるが、本研究では、特に半年を超える長期間のインターンシップに参加した1・2年次の学生への定性的な調査を基に、インターンシップ経験がその後の能動的学修姿勢の獲得にどう寄与しているかを検討した。実習終了から半年後のインタビュー調査では、課題等に取り組む際の内面的な行動指針、読み手を意識したレポートの作成などの日々の学習行動の変化が確認された。そこから、低学年次でのインターンシップ経験による“ものさし”の変化を教育的効果として視野に入れる意義を指摘した。

キーワード：長期インターンシップ、教育的効果、能動的学修、低学年次

Keywords: Long-term Internship, Educational Effects, Active learning, the lower grades

1. 背景と目的

我が国のインターンシップのあり方を示す基本的指針である「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省・厚生労働省・経済産業省, 2014)は、平成26年に大幅な見直しが行われた。そこでは「能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるインターンシップの意義」が大学にとって重要であることが謳われている。

高い教育効果が見込まれる中長期のインターンシップに関心を向ける大学も増えつつある。期間が長期に及べば、受入企業との調整や正課カリキュラムへの位置づけの検討といった課題への対応が必然的に求められることになる。そうした際に、そのインターンシップ・プログラムが学生にどのような教育効果をもたらす、普段の大学での学びとどう接続するのかを、プログラム担当者は言語化し、示していく必要がある。

実際、中長期インターンシップの経験を通じて能動的な学修姿勢が効果的に身につけられるならば、学生がインターンシップ後に大学教育全体から得る学びの質はおおいに向上するだろう。そしてその学ぶ姿勢・習慣は大学でのみ通用するものではなく、社会に出ても学び続け、活躍す

る人材が備える行動特性でもある(高橋, 2012)。学修姿勢への効果を教育目的として重視する場合、特に1・2年次のうちにインターンシップに参加することの意義は大きい。経験したのが3年次であれば多くの学生は終了後間もなく就職活動を迎えることになるが、1・2年次で経験した学生は、その後も大学で学修する期間が比較的長く続くためである。

本研究は、半年を超える長期インターンシップ・プログラムに1・2年次で参加した学生の事例を基に、その経験が能動的な学修姿勢の獲得にどう寄与しているのか、その具体的なありようを検討することを目的とする。

2. 先行研究の検討

田中(2007)は、インターンシップの教育効果について、実施の目的に応じて適切な効果検証を行う必要性を指摘した。既存の研究では、進路選択を見据えたキャリア意識形成への効果に着目するもの(見館・関口, 2014)、インターンシップ参加前後の社会人基礎力の変化(主に自己評価)を抽出するもの(真鍋, 2010; 丸岡・石橋・吉川・成田, 2015)等が多く見受けられる。

一方、前章で述べたように、インターンシップを含む大学生活全体の中で、学生はその学びをどう活かしているのか、実証的に検討された例は少ない。河井 (2012) は「複数の場面における学習を架橋すること」を指してラーニング・ブリッジングという概念を提唱しているが、本研究の意義は、まさにインターンシップと普通の大学での学びとの間の“架橋”のありようを描き出すことである。

3. 長期インターンシップの事例と調査方法

対象とする長期インターンシップの事例は、地方国立 N 大学で正課外の取組として平成 26 年度より実施されているものである。プログラムの期間は延べ約 8 カ月間にわたる (図 1)。学生は夏期休業期間中の 3 週間の実習の後、10~1 月には授業の履修と並行しながら週 2 日程度の実習を行う。1 社に 2~3 名の学生が参加し、企業では“インターン生用の課題”ではなく、実際の業務・プロジェクトに取組み、その一部は有償で実施されるほか、合同研修など大学での学修支援も併せて行っている。

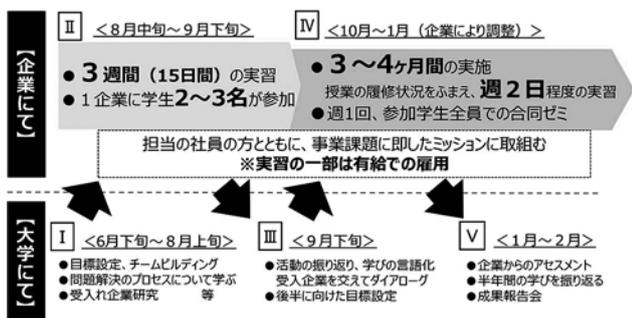


図 1 プログラムの概要

なお初年度から当プログラムで学生を受入れている企業 3 社と大学担当者とは、実施に至るまでに 1 年近く産学協働プログラムのあり方について議論を重ねており、そうした信頼関係が実施の土台となっている。企業では、インターンシップの学生を「戦力」として受け入れており、日常業務のほか、新規事業・企画のための調査・分析・立案など、企業にとって重要ではあるが緊急度が低いため後回しにされがちな業務を学生が担うことが多い。

調査では、平成 27 年度の当プログラムに参加した学生 9 名 (受入企業 4 社) のうち、参加時に 1・2 年生であった 6 名を対象とした。低学年での長期インターンシップ経験者自体がまだ少数であり、かつ本研究では、学生本人にとってのインターンシップ経験の意味づけの様子をよりリアルに描き出すことを狙いとするため、ここでは定性的な学生の語り・記述を主な分析対象とする。

具体的には、インターンシップ終了から約半年が経過した平成 28 年 7 月の時点で当該学生に行ったインタビューでの語りを軸に、インターンシップ前後で、普通の大学生活における学習行動やそれに臨む姿勢がどう変化したか、その変化にインターンシップ経験がどう寄与しているかを考察する。またインターンシップ参加前および参加中に学生が記載したエントリーシート・活動日報の記載、面談の記録等も補完的に用いる。

4. 結果と考察

4.1. 行動につながる内面的な指針の変化

授業履修時の選択や課題に取組む際の意識など、行動・判断の指針が変化している様子が複数の学生からうかがえた。その詳細についてここでは特に 2 名の変化を取り上げる。

(1) 「行動すれば補える」

学生 A (参加当時 2 年・女性) は当初、このインターンシップへの参加を最も悩んだ末に決めた 1 人であった。「将来についてはなんの方向性も決められないまま 3 年生になってしまうと焦りを感じ」ての参加であり、自身の成長というより卒業後の進路への不安が参加動機の比重として大きく、事前研修等でも自分に自信を持ってない様子がよく観察されていた。

インターンシップ経験を経て 3 年生になった現在、A は、自分の専攻と異なる経営学の講義を履修する、東京でのセミナーに参加する等、それまでの本人にはなかったアクションを自ら積極的に起こしていた。進路については現在も迷いはあるが、何にでも影響されやすかった以前より「自分の考えをしっかり持てるようになった」という。こうした背景には、インターンシップを経て「自分で行動すれば補えるんだという、それが頑張ろうって気になった」ことが大きいと A は語る。

A が参加した企業の実習では、日常業務に加え、その企業が掲げる採用コンセプトに沿った新たな選考方法立案の一部をインターン生が行った。実習中の活動日報では、当初は「不安」「焦り」「知識不足」といったネガティブな言葉が多用されていた。しかし教員との面談・受入先社員からの指摘により日々の行動を見直すことで、次第に「質問やシェアすべきことをすぐ外に出していく」、「積極的に他の社員さんに話を聞く」、「土日も考え続けることをやめずに動く」といった行動が増え、結果、受入先社員からもその成長 (変化) の度合いを高く評価されるようになった。

こうした経験 (行動とそこから得た結果) が、「自分には知らないことが多すぎる」、ただ「自分から学べば (その分) もっとできることがあるんじゃないかなって」と本人が

語った通り、行動すれば自分の不足を補えるという指針へと内面化され、その後の積極的な行動につながっている様子が見てとれた。

(2) 他者の考えを取り入れて成果の質を上げる

学生 B (参加当時 2 年・女性) は A とは対照的に、「(自分に) 変な自信があって、意地っ張り」であり、「今の自分の力が社会でどこまで通用するのか、自分には何が足りないのか明確にしたい」との動機から長期インターンシップに参加した。

B はインターンシップ参加前と比べた自身の変化として、「B さん、すごく聞く姿勢がいいよね」と周囲から評価されるようになったことを挙げる。本人曰く「これは前だったらあり得ない」とのことであり、その変化の理由を「自分がこうしたらいいなって思ったものだけを進めていくんじゃなくて、いろんなところからの意見を取り入れていく力」「そういう自分の心の度量が広がった」と表現する。

B を含む 2 名の学生が参加した企業の実習では、日常業務に加え、新規事業である市民参加型のプロジェクトのスタッフとして、イベントの準備運営や参加者のアンケート集計などを学生が行い、次年度に向けた企画を立案した。企業担当者は実習中、「しつこいぐらいに『社員の一員として見てるから』っていうのを(学生に) 投げかけてくれ」たそうで、学生の力量・熱意を見定めたいというこうした担当者の対応に、B 自身も、インターンシップの環境を「自分が挑戦者である状況」と肯定的に捉え、実習中の高いモチベーションを保っていた。

そうした環境の中、B を含む 2 名は、新企画の提案、今年度の成果物(印刷媒体)の作成という企業からのミッションに対して試行錯誤を繰り返す。「インターンで明らかに自分より何まわりも社会の荒波に揉まれている社員の方々の中で揉まれて、しよせん大学生の提案した企画に、正面から「こうじゃないか」「ああじゃないか」と(中略)、私という人間に対する助言とか言ってくれて、『ああ自分まだまだだ

な』って思ったのがありますね。やっぱり大学生の中だけにいるとそれに気づけないっていうか」、経験当時のことを B はそう振り返る。B にとって、インターンシップ終了から半年を経た現在もその気づきが行動に反映されているのが、先述の「いろんなところからの意見を取り入れていく力」である。

「自分は最初こう思ったんだけどなっていうことも、全く違う人の意見を聞いてみることで、そういう視点もあったのか! みたいに、いろんな可能性を自分で考えられるようになった」、 「(意見を取り入れることで) さらにいい考えが出てきて、そのもの(成果の質) 自体がすごく良くなる」。こうした B の語りからは、インターンシップ中の課題に対して社員と真正面から向き合った経験が、他者の考えを取り入れて成果の質を上げようと試みる姿勢として日常の学習行動に活かしていることが確認された。

4.2. 日々の習慣・学習行動の変化

より具体的な、日常の様々な場面における取組姿勢の変化については、調査対象の 6 名の学生が共通して挙げる事項も多かった。その内容を表 1 に示す。

大きくカテゴリーに分類すると、「他者との協働」「目的意識と振り返り」「時間管理」「自主学習」といった項目が抽出された。例えば「他者との協働」では、実習中に受入先社員から“提出する資料には読む相手がいる”ことを繰り返し指導された学生 A は、講義のレポート 1 つをとっても「課題を実際に行う際は相手に見てもらう物であることを意識し、資料データのタイトルから中身までわかりやすいものを作る」ことを実践していた。また「目的意識と振り返り」では、実習中に活動日報を用いたリフレクションを毎日行っていたことから、現在も通学中にその日の反省点を振り返ることが習慣になった(学生 C、参加当時 1 年・男性)等の報告があった。

こうした取組姿勢の変化は、実習終了直後の時点で本人たちが意識していたものもあるが、終了後、新たに半年

表 1 日々の習慣・学習行動の変化の一例

インターンシップの経験からの学び		行動に活かされた具体的場面
他者との協働	協働して成果の質を上げる意義や方法の理解	グループで課題に取組む際の積極的貢献 議論を参加者共通で視覚化するためのホワイトボード等の活用 レポートで読み手を意識した文章を作成
目的意識と振り返り	常に目的や求められる達成度を意識し、リフレクションによって自己点検するという行動パターンの実践	出された課題の意図を掴もうとする姿勢が定着 通学時間などを活用した 1 日の達成度の振り返りが習慣化
時間管理	時間の見通しを持って課題等に取組む重要性の理解	学修・課外活動を並行するためにスケジュール管理を徹底 メ切に余裕を持ってレポートを作成することで完成度も向上
自主学習	問題解決に必要な知識不足を実感	幅広い知識を身に付けるための積極的な読書・新聞の閲覧 自分の専門分野と異なる副専攻の授業の履修

間を過ごしたことで、以前との違いが自分自身で、または周囲からより強く認識されるようになったことがうかがえた。

5. まとめと今後の課題

取り上げた長期インターンシップの事例では、一定の期間、大学の中とはまったく違う環境に身を置き、その組織のミッション・問題意識に沿って行動し、与えられた役割・責任や期待のもとで、期限までに何らかの成果を達成することが求められていた。そこから、「何が評価されるのか」「どんなことに価値があるのか」といった学生自身の“ものさし”が、時間をかけながら変化した結果、目の前の大学生活や学習機会への取組み方の具体的な変化につながっている様子が調査からは認められた。もちろん個人差はあるが、中長期インターンシップ経験が学生にもたらすこうした教育効果を念頭に置いて、低学年次からの参加を視野に入れたインターンシップ・プログラムを設計し提供することは、大学での学修成果全体にプラスの影響をもたらす可能性がある。その影響が明示されることで、既存のカリキュラムの中に中長期インターンシップをどう位置づけていくかも明確になろう。

同時に、当然のことだが、ある程度の長期間、内容を問わず企業での実習に行きさえすればそうした効果が得られる訳ではない。受入企業の特性や担当者の関与の程度、学生に任せる業務の内容や目標設定のレベル、経験の量・質を充実させるための行動を学生に促すような大学の学修支援のあり方、活動日報等のツールやタイムリーな情報共有環境の整備など、インターンシップの期間が長期に及べば及ぶほど、その教育効果を左右する要因は複雑になる。著者の以前の論考（高澤, 2015）では、本稿で取り上げた長期インターンシップ事例で実際に行った運営の工夫の一部を報告した。表2は、そうした知見も基に作成した、実習中の学生の行動・企業の受入環境を把握するための項目例だが、こうした1つ1つの要因と求める教育効果との関連を明らかにしていくことで、効果的・効率的なプログラム設計のための視座を得ることが可能となるだろう。

もちろん、大学側の認識だけではプログラムは成立しない。実施にあたっては、受入企業とインターンシップの実施目的を十分に共有し、企業のメリットも含めて継続的に議論できる関係性を構築することが欠かせない。そのうえで、教育効果を発揮させるための上記のような環境設計を、効率的な仕組みも模索しながら共同で進めていくことが重要である。

表2 学生の行動・企業の受入環境を把握する項目例

1. 報告・連絡・相談	8. 自主的な学習・調査
2. 社員からのフィードバック	9. テーマ・事業内容への興味関心
3. インターン生同士の議論・相談	10. 自分が定めた行動指針の遂行
4. 顧客との接点	11. 日報を用いたPDCAの実践
5. 他者からの学びと実践	12. 達成経験
6. 目的の意識	13. 達成を不安に感じた経験
7. 仕事における時間意識	

引用文献

河井 亨 (2012). 「学生の学習と成長に対する授業外実践コミュニティへの参加とラーニング・ブリッジングの役割」『日本教育工学会論文誌』 35(4), 297-308.

真鍋和博 (2010). 「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『日本インターンシップ学会年報』 13, 9-17.

丸岡稔典・石橋健一・吉川 智・成田暢彦 (2015). 「長期インターンシップを通じた学生の成長」『名古屋産業大学論集』 25, 23-30.

見館好隆・関口倫紀 (2014). 「インターンシップがキャリア育成にもたらす効果とその規定要因」『経済行動科学学会第17回年次大会発表論文集』, 53-58.

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』 (http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/sanshou_kangaekata.pdf) (2016年8月18日)

高橋俊介 (2012). 『21世紀のキャリア論』 東洋経済新報社.

高澤陽二郎 (2015). 「教育的効果の高い中長期インターンシップの実践—『企業課題探究型 長期・有償型インターンシップ』の取組—」『新潟大学高等教育研究』 3, 33-38.

田中宣秀 (2007). 「高等教育機関におけるインターンシップの教育効果に関する一考察—新たな「意義」を見出し、改めて「効果」を考える—」『日本インターンシップ学会年報』 10, 7-14.