

評価する際のポイント

2022年2月 学生審査会



- ①指導性
- ②社員の協力体制
- ③現実性
- ④独自性
- ⑤効果性

上記5つの項目でプログラムの評価を行って頂きます

①指導性

- 学生が自分の適性や能力を把握するための、職務適正や本人の資質に関する適正な事前学習やフィードバック、フォローがあったか

判断する際の観点

- インターンシップ開始前に、参加目的の明確化や目標設定の機会を設けているか
- フィードバックは個人に対するものか、グループに対するものか（対象）
- 個々人が腑に落ちるよう、必要十分な時間をかけてフィードバックされているか（時間）
- フィードバックは期間中毎回行われていたか、1週間おきなど定期的な期間毎であったか、最初と最後・または最初のみ・最後のみであったか、期間を通して1回のみであったか（頻度）
- フィードバックを受けて、インターンシップへの取り組み姿勢・プロセス・成果など、インターンシップでの学びを深めることができるか。学生自身の長所・短所や職業適性など、個人の資質に踏み込んだ内容であったか（内容）
- インターンシップで得た学びを定着させ、プログラムを離れたあとも活用できるような学習の手段・場を提供しているか

②社員の協力体制

- 社員の協力がどの程度あったか（時間・人数・部署の多様性）
- 協力社員の職務特性や業務内容を活かしたものであったか

判断する際の観点

- 多くの社員から協力を得て運営されたプログラムだったか（体制）
- 社長や役員、現場の管理職や社員など、複数の立場の社員と話せる機会が設けられていたか
- 採用担当部署以外の多くの社員と話をする機会が設けられていたか（交流社員数）
- 採用担当部署以外の社員と時間をかけて話のできる機会が設けられていたか（時間）
- 普段の生活や働き方など、リアルな情報提供を心がけているプログラムであった様子が感じられたか
- 交流を通して学生にとって学びがあると感じられるか
- 社員が学生の成長を意識して交流している様子が感じられたか
- 社員・役員との交流は、その職務特性や業務内容を活かしたものであったか

③現実性

- 現場体験の機会にどれだけリアリティのある体験をさせられているか
- 業務を通じて学生が将来に対して具体的なイメージを持てる内容か

判断する際の観点

- 実際の現場で実務を伴い働く経験ができるプログラムだったか（例：営業社員との同行や業務の実体験）
- ロールプレイング形式での仕事体験をするプログラムがあったか
- 実際の仕事のシミュレーション体験のできるプログラムがあったか
- 企画立案、課題解決、プレゼンなどのグループワークがあったか
- 人事や社員の講義・レクチャーがあったか
- 社長や社員の外回りの同行があったか
- 実施した現場体験の内容は、リアリティのある体験をさせられているものだったか
- 業務を通じて学生が自分の将来に対して、具体的なイメージをもてる内容であったか

④独自性

- 自社の業務や職務を説明するにあたり、プログラムに独自の取り組みや工夫などのオリジナリティがあるか

判断する際の観点

- ゲーミフィケーションなど、学生が飽きない工夫があったか
- 協力会社や外部施設等を上手く活用していたか
- 期間や時間を有効活用し、効率的に学習を進める工夫があったか
- ビジネスモデルを分かりやすく伝える工夫をしていたか
- 学生に自社の業務や職務を説明するにあたり、プログラムに独自の取り組みや工夫が感じられたか
- インターンシップアワードの開催趣旨と合致しており、学生に参加を勧めたいプログラムであるか
- 上記に当てはまるものはないが、インターンシップでの学びを深める独自の工夫がなされていたか

⑤効果性

● インターンシップ参加後の大学での学習やキャリア形成・選択に効果があるか

判断する際の観点

- 自分のキャリアには様々な選択肢があることを実感し、興味関心が広がるプログラムであるか
- 自分に合う仕事内容や業界を知る機会が設けられているプログラムであるか
- 他の学生や社会人など他者との交流の必要性を感じる事ができるプログラムであるか
- 仕事や働く事に対する意欲が高まり、社会人としての準備や覚悟ができるプログラムであるか
- 自分の強みや弱みを把握し、周りの学生と比べた、今の自分の実力を客観的に把握できるプログラムであるか
- 大学での学びの先が意識できるプログラムであるか
- 大学での学習との有機的なつながりを感じることができるプログラムであるか
- 大学での学習意欲向上に寄与するプログラムであるか