

海外短期研修による大学生の意識変化 ―キャリア形成に焦点をあてて―

The Effect of a Short-term Study Abroad Program on Career Plans of Japanese University Students

名古屋大学 国際教育交流センター

巽 洋子・岩城 奈巳

要 旨

本稿ではタイにおける日系企業のグローバル展開とタイ文化を学ぶ海外短期研修に参加した大学生の意識変化に着目し、学生への聞き取り、キャリア意識の発達に関する効果測定テスト、学生自身による振り返りを基に研修プログラムを省察し、成果と課題を報告する。

まず、参加学生全員からキャリア関連分野への興味関心を引き出したことが明らかとなった。効果測定テストでも研修によるキャリア意識の発達が確認できた。このことから当プログラムはキャリア教育に貢献可能であると言える。

また、現地研修を経て外国語に興味関心を抱く学生数が増加した。研修による自己成長として、コミュニケーション能力、積極性、チャレンジ精神、異文化を理解する姿勢などグローバル人材に必要な資質を学生が認識していることも研修成果として評価できる。

これら学生の変容は一時的である可能性もあるため、継続して学生の成長を観察し、今後の研修プログラムに生かしたい。

キーワード

海外短期研修 カリヤ意識 教育効果 グローバル人材

目 次

1. はじめに
2. 研修プログラムの概要
3. 学生の興味関心の変容
4. キャリア意識の発達
5. 学生個々の自己成長認識
6. 今後の課題

1. はじめに

本稿は13日間の海外研修を含む全学教養科目「アジア現代事情Ⅲ」に参加した名古屋大学生11名の意識変化に着目し、実践者である筆者の視点からプログラムを省察することで、その成果を探り今後の課題を提示する。海外研修は、タイにおける日系企業のグローバル展開とタイ文化を学ぶ研修として企業訪問、異文化理解、学生交流を軸に構成されている。

研修プログラムは2014年度の立ち上げ以降、運営組織や担当者を変えながらも〔表1〕のとおり継続実施されており今年度で6回目を迎える。

過去プログラムでの終了後の学生アンケートに基づく報告として、2015年度には、学生が企業訪問に関して興味関心があることは間違いなく、日系企業訪問を継続して行う価値はある(大河内, 2017)、2016年度では、本研修の事前授業と現地実習での企業訪問等を通

〔表1〕研修プログラム歴

年度	研修プログラム名	学生数	海外研修期間
2014	現代タイ事情	13名	2015/2/11-24 14日間
2015	タイにおける日系企業のグローバル展開	9名	2016/2/11-25 15日間
2016	東南アジアにおけるビジネスキャリア	6名	2017/2/21-3/2 10日間
2017	東南アジアにおけるビジネスキャリア	11名	2018/2/21-3/2 10日間
2018	アジア現代事情Ⅳ	10名	2019/2/21-3/3 11日間
2019	アジア現代事情Ⅲ	11名	2020/2/13-25 13日間

じて参加学生の卒業後のキャリア観が顕在化され、また同世代学生との交流を通じてタイへの理解が一層深まった(坂井, 2017), 2017年度では、卒業後のキャリア観が醸成され、またタイへの理解が一層深まった(坂井, 2018)と報告されている。これら過去の実践から企業訪問と同世代交流を軸とした当プログラムは、学生のキャリア形成と異文化理解に影響を与えることが示唆されているが、これまで分析に基づく考察がなされたことはない。当研修プログラムがキャリア教育においても貢献しうるのであることを確認するため、2019年度は現地研修の前後で「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(キャリア・アクション・ビジョン・テスト:CAVT)」(以下CAVT)を導入し検証を行った。

また、海外研修プログラムは必ずしも学生の希望や目的に一致している、もしくは応えているものだけとは限らず、プログラムを設計する大学は、学生の研修参加を決定する要因を理解した上でプログラムを立ち上げることが必要不可欠である(岩城, 2020)ため、今年度はプログラム開始前の10月に学生と面談を行い、何に興味関心を抱いて研修参加を決めたのか聞き取りを実施した。研修を通じて学生の興味関心がどのように変容したのかを明らかにするため、現地研修前の1月とプログラム終了後の3月にも同内容の聞き取りを行った。これらの聞き取り結果、CAVT、学生自身による研修の振り返りを基に本稿ではプログラム実践を省察する。

名古屋大学は2015年度より Nagoya University Overseas Take-Off Initiative (以下, NU-OTI) 事業を開始し、スーパーグローバル大学創成事業の一環として学生の海外派遣を推進している。当研修プログラムはNU-OTIの枠組みにおける海外研修一体型の教養科目として、2015年度以降、本学教養教育院にて開講される全学教養科目の配当科目となっている。全学教養科目として海外研修を含む授業を展開する際は「教養教育の一部を海外で実施する」という考え方に立脚することが重要である(宮崎・河嶋, 2016)ため、海外研修が単なる語学学習ではなく、教養を深め、主体的な学びを深める体験型学習となるよう意識してプログラムを設計している。2019年度はNU-OTI全学教養科目として「アジア現代事情Ⅲ(タイ)」、「米国現代事情Ⅰ, Ⅱ」、「欧州現代事情Ⅱ(オランダ)」、「アジア現代事情Ⅰ(ウズベキスタン)」、「アジア現代事情Ⅳ(台湾)」の6科目が開講され、海外大学生生活体験型、フィール

ドワーク型など、渡航先に応じた特色あるプログラムが展開された。その中で企業訪問を主軸としているのは当研修プログラムのみである。

「アジア現代事情Ⅲ」は、「タイにおける日系企業のグローバル展開とその背景にあるタイ文化を学ぶ研修」として参加学生を募集した。対象は学部生としており、過去には学部3, 4年生の参加もみられたのだが本年度は学部1, 2年生の19名が事前面談に訪れ、内12名が履修願いを提出した。日本での事前講義は学生12名で実施し、タイ出発直前に1名が研修参加を辞退したため、現地プログラムおよび事後講義は学生11名での実施となった。なお本稿では現地研修に参加した学生11名を対象として海外短期研修前後での意識変化に着目することで、研修プログラムの成果と課題を明らかにしたい。

2. 研修プログラムの概要

(1) 教育目標

「アジア現代事情Ⅲ」では以下の内容を本科目のねらいとして定めた。

- タイにおける日系企業のグローバル展開と、その背景にあるタイ文化について理解を深める。
- 研修前後の講義と現地研修において社会人になるための基礎を学び、異文化での集団生活を体験することで、自律的に考え行動する力を身につけることを目指す。

なお過去の同プログラムでは卒業後を見越し「海外で活躍するビジネスパーソンとの交流を通じ、卒業後のキャリアを具体的にイメージすること」を教育目標として掲げていたが、本年度の受講者は全員が低学年であったため、将来社会の中で職業人として自立するために必要となる基礎的な能力や態度を育成することを教育目標とした。

(2) プログラム内容

①事前学習

1コマ90分の授業およびオリエンテーションを下記のとおり実施した。現地で訪問する日系企業についての調べ学習を冬季休暇の課題とした。(授業担当者: 巽洋子)

11/27 5時限 全体オリエンテーション

11/27 6時限 タイ概説〔地理, 気候, 民族, 言語,

宗教について] 講義

(ゲスト：名古屋大学人文学研究科 教授 加藤久美子氏)

12/11 通信機器オリエンテーション (Wi-Fi・SIMカード案内)

12/11 5時限 異文化理解ワークショップ [文化とは、日系企業のグローバル展開ケーススタディ (異文化の壁, コミュニケーション), 異文化適応力チェック]

12/11 6時限 企業研究の手法, 個別研修目標設定, 前年度参加生の体験報告

12/12, 12/18, 1/8 安全危機管理オリエンテーション

1/15 5時限 全体オリエンテーション

1/15 6時限 課題 (訪問企業について調べ学習) グループ発表, ビジネスマナー講座

(ゲスト：名古屋大学キャリアサポート室 学術専門職 佐藤幸代氏)

2/10 4時限 出発直前オリエンテーション, 企業訪

問お礼状の書き方

②現地研修

2020年2月13日～2月25日の13日間、タイ・バンコクに滞在した (参照 [表2])。タイにおける日系企業のグローバル展開の全体像を把握するため、まずJETRO, 日系企業向けに海外展開サポート等の事業を行うタイ企業 (MEDIATOR CO., LTD.), 在タイ日本大使館を訪問した。その後、日系企業4社 (Toyota Motor Thailand Co., Ltd., CKD Thai Corporation Ltd., Olympus (Thailand) Co., Ltd., Ajinomoto Co., (Thailand) Ltd.) を訪問し、工場・研修所の見学や、駐在員の方々から海外駐在における仕事のやりがいや苦労体験などの話を伺った。またタイ文化理解のため、入門タイ語講座, 歴史遺産視察, 文化体験など体感型の学習活動を取り入れた。最終日には学生個々が興味を抱いたテーマについて (「タイ女性の社会進出」, 「日タイの市場が担う役割比較」, 「新種のタイ米 Rice Berry」等), 現地研修で学んだことを発表し意見

[表2] 現地研修スケジュール

	日付	滞在地	研修内容
1	2/13	バンコク着	名古屋→バンコク 移動
			学生寮入寮, チュラロンコン大学生と交流会
2	2/14	バンコク	タイ滞在オリエンテーション, 入門タイ語講座 I
			JETRO 訪問, Mediator 講義
3	2/15	アユタヤ	アユタヤ歴史遺産視察
4	2/16	バンコク	バディと市内視察
5	2/17	バンコク	在タイ日本大使館訪問
		チャチェンサオ	日系企業① Toyota Motor Thailand 訪問・工場見学
6	2/18	バンコク	入門タイ語講座 II
		チョンブリ	日系企業② CKD Thai 訪問・工場見学
7	2/19	バンコク	日系企業③ Olympus Thailand 訪問・研修所見学
			タイ文化体験 (カービング, タイ舞踊)
8	2/20	ナコンパトム	カセサート大学にてタイ農業学習・フィールド見学
		バンコク	バディと市内視察
9	2/21	アユタヤ	日系企業④ Ajinomoto Thailand 訪問・工場見学
10	2/22	サムットソンクラーム	the Amphawa-Chaipattananurak Conservation Project 訪問, 水上マーケット見学
11	2/23	バンコク	バディと市内視察
12	2/24	バンコク	タイ料理教室
			個別テーマでのプレゼンテーション, 送別会
13	2/25	バンコク発	バンコク→名古屋 移動

交換した。

③事後授業

事前授業および現地研修で努力したこと、学んだこと、自己成長を振りかえり、発表を行った。自己成長を振りかえる際には、学生11名がお互いコメントを交換し合い参考にした。

2/28 3時限 研修振りかえり

(3) 参加学生

計11名の学生〔経済学部1年生3名、農学部1年生2名、理学部2年生2名と、(以下各1名)文学部1年生、経済学部2年生、工学部2年生、情報学部2年生〕が現地研修を含む全プログラムに参加した。全学教養科目の特性上、多様な学部からなる1,2年生の履修(1年生6名、2年生5名)となった。本稿では参加学生11名を学生A~学生Kとする。

3. 学生の興味関心の変容

(1) 当プログラムへの参加志望動機

学生11名の研修参加志望動機は〔表3〕のとおりである。本学が提供する他の海外短期研修8プログラム125名を対象とした先行研究で、プログラム参加決定要因を「異文化理解と自己成長」「語学力向上」「就職と自立」に分類できることが判明した(岩城, 2020)。当プログラム参加学生の志望動機を上記に当てはめると、学生B~Jの9名が「異文化理解と自己成長」要因で、学生A・Kの2名が「就職と自立」要因である

と分類できる。「語学力向上」を目指して参加した学生はおらず、このことは当プログラムの特徴と言えるだろう。

(2) 学生個々の興味関心がある項目

プログラム開始前の10月、事前学習期間中の1月(海外渡航前)、プログラム終了後の3月に、学生から興味関心のある項目を聞き取った。項目は「グローバルキャリア、就職、企業戦略、国際交流、異文化コミュニケーション、タイ文化、世界遺産、観光、外国語、海外生活」の10項目で、当プログラム参加を志望する学生はこれらの項目の何れかには興味関心があるだろうとの想定から設定した。10月の聞き取りは、用紙の興味のある項目に○を付けるよう対面で指示し、1月および3月の聞き取りは、オンライン入力で5段階(5:とても興味がある/4:興味がある/3:どちらとも言えない/2:あまり興味がない/1:全く興味がない)からの選択を指示した。10月と、1月・3月の聞き取りではその形式や指示が異なるため単純に数値を比較することはできないが、1月・3月の回答で「5:とても興味がある」と「4:興味がある」を合算して「興味あり」と扱い、学生の興味関心度合いの変容傾向を見ていく。

各項目に対し「興味あり」と回答した学生数計を見てみると、10月、1月、3月とプログラムが進むにあたり、徐々に増加していることが分かる(参照〔表4〕)。時期を経て「興味あり」の回答人数が減少した項目は1つもない。日本での事前学習を含めた当研修

〔表3〕学生11名の研修参加志望動機

学生	志望動機
A	就職について考え始める良い機会だと思うから
B	海外経験がないので、異国の文化を体験して自分の価値観を壊したい
C	海外に行く経験と、日本には分からないことを知りたい
D	その国でしか経験できないことをしたい
E	将来を考える前に視野を広げたい
F	インターネットなどでは得られない貴重な生の情報を手に入れられるから
G	日本と異なる考え方があるということを自分の耳で聞いて認識したい
H	現地で学生と交流することで日本以外のことを知りたい
I	現地に行かなければ分からない文化や社会などを見て学びたい
J	日本とは違う文化の中に身を置いて、様々な人に会うことで視野を広げたい
K	現地の文化を体験し、現地の人の考え方や背景を理解することは、将来様々な国籍の人と働くときに役立つと考えるから

プログラムが、あらゆる項目において学生の興味関心を引き出す効果があったとすることができるだろう。

続いて、学生個々の興味関心の変容を、1) 海外渡航前から多項目に興味関心のある学生、2) プログラムを通して興味関心度合いが大きく高まった学生、

3) 興味関心度合いが変化しなかった学生に分けて見ていきたい。学生の回答について、10月の聞き取り結果を〔表5〕に、1月と3月の聞き取り結果を〔表6〕に示す。〔表6〕では、学生の関心度が上がった項目に○印、下がった項目に下線を付けた。

〔表4〕各項目に「興味あり」と回答した学生数の推移

	キャリア	グローバル	就職	企業戦略	国際交流	異文化コミュニケーション	タイ文化	世界遺産	観光	外国語	海外生活
10月	4名	3名	5名	5名	6名	7名	4名	3名	4名	5名	
1月	8名	10名	6名	9名	9名	9名	10名	9名	9名	8名	
3月	9名	11名	9名	10名	10名	9名	10名	9名	10名	10名	

〔表5〕【10月_プログラム開始前】興味関心のある項目

学生	キャリア	グローバル	就職	企業戦略	国際交流	異文化コミュニケーション	タイ文化	世界遺産	観光	外国語	海外生活
A	○	○	○				○				
B	○				○		○	○	○		○
C			○		○						
D				○	○	○	○	○	○		○
E	○					○	○	○			
F						○				○	○
G				○	○						○
H						○	○		○	○	
I	○				○	○	○	○		○	
J			○	○		○					○
K				○			○			○	

〔表6〕【1月_海外渡航前/3月_プログラム終了後】各項目に対する興味関心度合いの推移

学生	キャリア		グローバル		就職		企業戦略		国際交流		異文化コミュニケーション		タイ文化		世界遺産		観光		外国語		海外生活	
	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月	1月	3月
A	4	⑤	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	⑤	5	5	5	5	4	⑤	4	⑤
B	5	<u>3</u>	5	<u>4</u>	3	④	5	5	5	5	5	<u>3</u>	5	5	5	5	4	⑤	5	<u>4</u>	5	<u>4</u>
C	2	③	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
D	4	⑤	3	④	2	④	4	⑤	4	⑤	4	4	4	⑤	5	5	4	⑤	4	⑤	5	5

E	3	④	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
F	3	⑤	4	4	4	⑤	4	⑤	4	⑤	4	4	4	<u>3</u>	4	<u>3</u>	4	4	4	⑤
G	4	4	4	4	5	<u>4</u>	5	5	4	⑤	4	4	4	4	4	4	⑤	4	4	
H	4	⑤	4	⑤	3	<u>2</u>	3	④	3	⑤	3	⑤	5	<u>4</u>	5	5	3	④	3	⑤
I	5	5	5	<u>4</u>	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
J	4	4	5	5	5	<u>4</u>	4	4	5	<u>4</u>	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
K	4	4	5	5	3	④	4	⑤	4	⑤	4	⑤	3	④	3	④	4	⑤	1	④

1) 海外渡航前から多項目に興味関心のある学生

1月の聞き取りで、全10項目に興味があると回答したのは、学生A、G、I、Jの4名である。この4名はプログラム終了後も高い興味関心を維持していることが、3月の聞き取りでも全10項目に興味があると回答していることから伺える。

- 学生Aは、プログラム終了時点の聞き取りで9/10項目に「5：とても興味がある」と回答している。「グローバルキャリア」「海外生活」「世界遺産」への関心度が上昇している。
- 学生Gは、プログラム終了時点の「5：とても興味がある」項目として、「国際交流」に「異文化コミュニケーション」と「外国語」が加わった。
- 学生Iは、海外渡航前に9/10項目で「5：とても興味がある」と回答しており、「就職」への回答が「4：興味がある」に変化したものの依然として高い関心度を維持している。
- 学生Jは、「企業戦略」と「異文化コミュニケーション」の回答が「5：とても興味がある」から「4：興味がある」に変化したものの、あらゆる項目への興味関心を維持している。

2) プログラムを通して興味関心度合いが大きく高まった学生

海外渡航前後の聞き取り結果の比較から、プログラムを通して興味関心度合いが大きく高まった学生として学生D、H、K、Fの4名を挙げる。

- 学生Dは、7/10領域で関心度が高まっており、プログラム終了時は10/10全項目について興味があると回答している。
- 学生Hは、1月時点で興味がある項目は4/10と少なく、「5：とても興味がある」項目は「世界遺産」と「観光」のみで、大学研修ではなく個人旅行で渡航すれば良いのではと思わずにはいられない回答であった。

しかしプログラム終了後には9/10項目に興味を示している。現地研修前後の比較で興味関心が芽生えたのは「国際交流」「異文化コミュニケーション」「タイ文化」「外国語」「海外生活」の5項目である。

- 学生Kは、このプログラムを通じて各項目への興味関心度合いが最も高まった学生である。「海外生活」については「1：全く興味がない」状況から、「4：興味がある」に変化している。「5：とても興味がある」との回答は、現地研修前は「就職」のみであったが、プログラム終了後は「就職」に加えて「国際交流」「異文化コミュニケーション」「タイ文化」「外国語」となっており、就職時に役立てようと参加を志した学生Kの研修を通じた成長が伺える。

- 学生Fの現地研修前段階での関心度は「グローバルキャリア」を除く全項目に「4：興味がある」という回答であったが、研修後に「グローバルキャリア」への興味は「3：どちらとも言えない」から「5：とても興味がある」へと変化した。「グローバルキャリア」に加え「企業戦略」「国際交流」「異文化コミュニケーション」「海外生活」の項目で関心度が上昇し、「世界遺産」「観光」の項目で下降している。「世界遺産」と「観光」は個人旅行で十分体験できる項目であり、当プログラムで引き出したいと考えていたキャリアや異文化理解に関する項目での関心度が高まっているため、学生Fを2) プログラムを通して興味関心度合いが大きく高まった学生とした。

3) 興味関心度合いが変化しなかった学生

学生Cと学生Eは、各項目に対する興味関心度合いに殆ど変化がない。学生Bは、興味関心度合いの下降項目数が上昇項目数よりも多い唯一の学生である。

- 学生Cは、何に対しても関心度が低いが、渡航前に「2：あまり興味がない」と唯一否定的な回答をしていた「グローバルキャリア」への関心度が「3：どちら

とも言えない」に変化している。

・学生 E の研修後の回答は全項目「4：興味がある」であり、渡航前に唯一「3：どちらとも言えない」と回答していた「グローバルキャリア」に対する興味関心が、現地研修後に芽生えている。

・学生 B は、海外渡航前には「企業戦略」と「外国語」を除く8/10項目で「5：とても興味がある」と回答していた。現地研修を通して「企業戦略」「外国語」への興味関心度合いは向上したが、「グローバルキャリア」と「タイ文化」が「3：どちらとも言えない」となり、「就職」と「海外生活」の項目についても「5：とても興味がある」から「4：興味がある」に、その度合いが下降している。「国際交流」や「異文化コミュニケーション」といった項目は「5：とても興味がある」のまま維持されているため、本プログラム表題でもある日系企業のグローバル展開とタイ文化への学習は一通り経験し満足してしまったと考える。

海外渡航前後での学生の興味関心度合いの変容を10項目間で比較すると、「グローバルキャリア」で最多6名の興味関心度合いが向上しており、日系企業のグローバル展開学習を柱に据えた当プログラムの特色が発揮された結果となった。

また当プログラムに「語学力の向上」要因を志望動機として参加した学生はゼロ名であったが、「外国語」への興味関心が高まった学生が5名と、次点で多かった。当プログラムは外国語学習を目的とした研修ではないが、Toyota Motor Thailand Co., Ltd. 訪問時の説明が英語であったり、日常生活やチュラロンコン大学生との交流は英語とタイ語で行う必要があったりしたため、外国語への興味関心が高まったと考えられる。

次いで興味関心度合いの変容が大きかったのは「企業戦略」「国際交流」「異文化コミュニケーション」「海外生活」で各4名、残りの4項目でも2～3名の興味関心度合いは向上しており、聞き取った全ての項目において学生の興味関心を引き出す効果がみられた。

4. キャリア意識の発達

先述の聞き取り結果より、プログラム開始前にはグローバルキャリアや就職に興味関心のなかった学生からも、研修プログラムを通じて興味関心を引き出したことが分かった。過去の実践からも当研修プログラム

は、学生のキャリア観形成と異文化理解に影響を与えることが示唆されている。そこで研修プログラムがキャリア教育においても貢献しうるのかを確認するため、現地研修の前後で「キャリア意識の発達に関する効果測定テスト（キャリア・アクション・ビジョン・テスト：CAVT）」（以下CAVT）を導入し検証を行った。CAVTは法政大学が開発した、大学生の就職活動に必要な力をアクションとビジョンの2つの側面から捉えるテストである。「アクション」は将来に向けて、どのくらい熱心に積極的に行動しているかを測定する項目群で、「ビジョン」は、将来に向けたビジョンや夢、やりたいことをどのくらい明確にしているか、またそれに向けて準備しているかを測定する項目群である（下村・八幡・梅崎・田澤，2009）。

現地研修前後で以下12項目について学生の現状を尋ねた。①③⑤⑦⑨⑪が「ビジョン」に関する項目で、②④⑥⑧⑩⑫が「アクション」に関する項目である。「あなたは現在、以下のどのようなことが、どの程度、できていると感じますか」という質問に対し、「そう思う」「ややそう思う」「どちらとも言えない」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」の5つから選択回答するよう指示した。

- ①将来のビジョンを明確にする
- ②学外の様々な活動に熱心に取り組む
- ③将来の夢をハッキリさせ目標を立てる
- ④尊敬する人に会える場に積極的に参加する
- ⑤将来、具体的に何をやりたいかを見つける
- ⑥人生に役立つスキルを身につける
- ⑦将来に備えて準備する
- ⑧様々な人に出会い人脈を広げる
- ⑨将来のことを調べて考える
- ⑩何事にも積極的に取り組む
- ⑪自分が本当にやりたいことを見つける
- ⑫様々な視点から物事を見られる人間になる

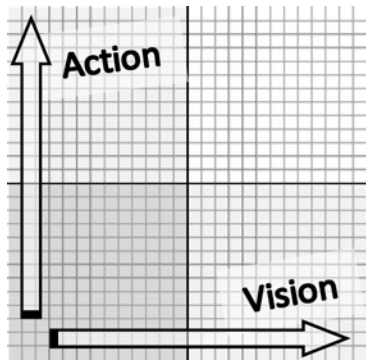
学生別の回答結果は以下のとおりである。座標の○印が研修前、●印が研修後であり、その変化を矢印で示した。座標軸の上下がアクション項目、左右がビジョン項目で、座標の上ほどアクション得点が高く、右ほどビジョン得点が高い（〔図1〕参照）。

プロットシート〔図1〕は、白色（右上）ゾーン：キャリア形成に向けて積極的に活動しており、将来に対する展望も明確、灰色（左上と右下）ゾーン：キャリア形成に向けた活動または将来に対する展望のどち

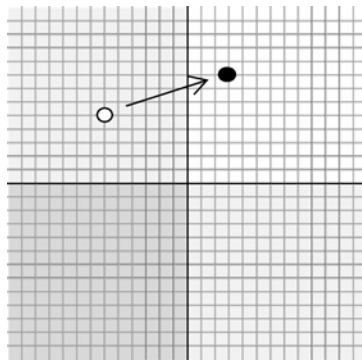
らは高い、黒色（左下）ゾーン：キャリア形成に向けて積極的に活動を始め、将来に対する展望を明確に

することが重要、と解釈することができる（下村・八幡・梅崎・田澤，2009）。

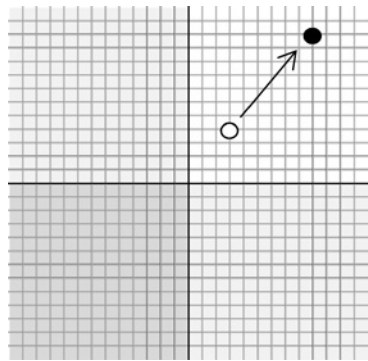
〔図1〕プロットシート



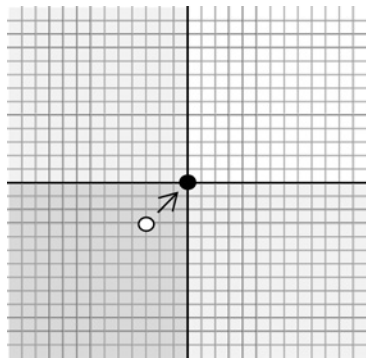
学生 A



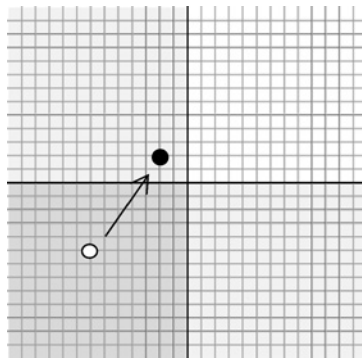
学生 B



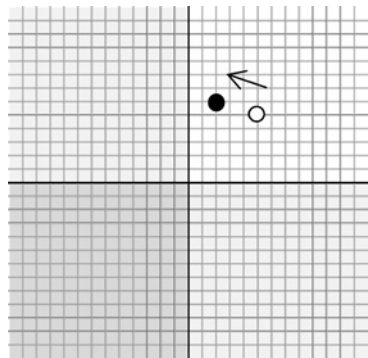
学生 C



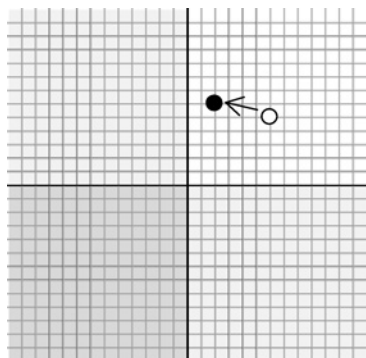
学生 D



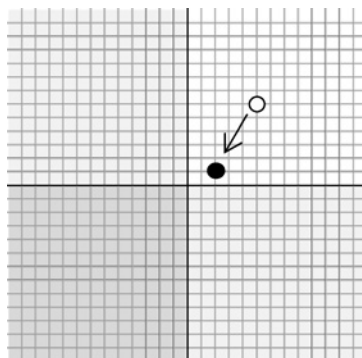
学生 E



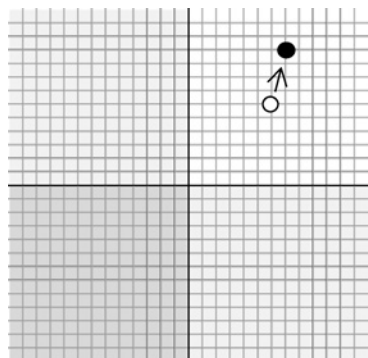
学生 F



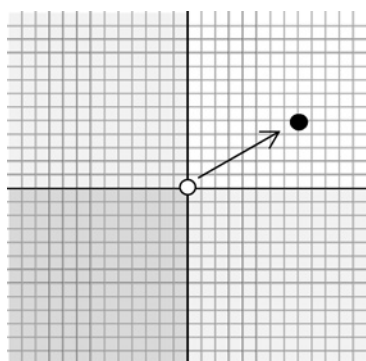
学生 G



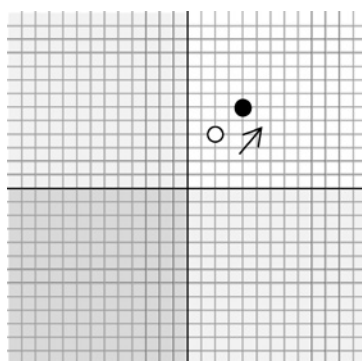
学生 H



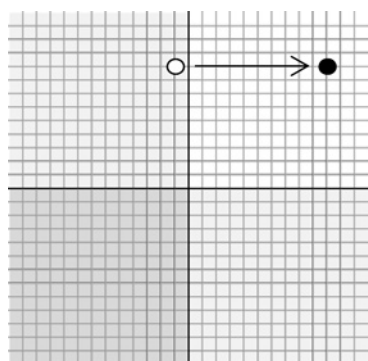
学生 I



学生 J



学生 K



現地研修前に黒色ゾーンに2名の学生が該当していたが、現地研修後はゼロ名となっている。また白色ゾーンの学生は、現地研修を経て6名から9名へと増加している。

個別に見ても学生A, B, C, D, H, I, Jの7名が、アクションとビジョンの両項目で得点が上昇している。学生Kはビジョン項目の得点が大きく伸びた。この8名は2週間という短い海外研修の期間でも、キャリアへの意識の発達が明確に確認できた。

学生Eと学生Fはアクション項目群の得点が上がったのに対し、ビジョン項目群の得点が下がっている。キャリア形成に向けての活動は始められたが、将来への展望がまだ明らかにはなっていないと考えられる。学生Gは、アクション、ビジョン両項目において、その得点が下がった。2段階下がったのは「⑧様々な人に出会い人脈を広げる」というアクション項目である。研修を経て積極的な活動と将来の展望の両面で課題を感じ、中でも人と出会い人脈を広げるの必要性を感じたと考えられる。しかし学生E, F, Gについてもプロットシート白色ゾーン内での変化である。白色ゾーンは、このままの状態を維持すれば、将来の就職やキャリア形成もうまくいくと想定される（下村・八幡・梅崎・田澤，2009）ため、研修後もこの基準内に収まったことは評価できる。

これらのCAVT結果により、当研修プログラムはキャリア教育に貢献可能だと言うことができるだろう。

5. 学生個々の自己成長認識

事後授業にて、研修プログラムを通じて自身が成長できたと思うこと、大切だと気付いたことを振りかえる機会を設けた。以下、学生の発表からの抜粋である。内閣官房グローバル人材育成推進会議（文部科学省，2011）においてグローバル人材の要素として挙げられた1）語学力・コミュニケーション能力，2）主体性・積極性，チャレンジ精神，協調性・柔軟性，責任感・使命感，3）異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティをふまえ、該当箇所を下線1）直線，2）点線，3）波線で記す。

学生A

研修を通じて、積極的になることができた。企業訪

問では毎回質問でき、相手の話をよく聞いて質問することでさらに理解が深まるということが分かった。現地のことを知ろうとする時はインターネットの情報だけでなく現地の生の情報や声に耳を傾けることが大切だと学んだ。海外で働くときや海外の人と交流する際は、相手の文化について知ろうとする姿勢や、自分の言いたいことを伝えるという姿勢が必要になってくるのだと感じた。

学生B

体調を崩しメンタルが弱っても考え方を変えることが出来るようになった。自分で考えて行動し、他の人と協調するなど精神的に成長した。相手の文化に寄り添う、相手の言語を覚えて使ってみる、言葉が通じなくてもコミュニケーションを取る姿勢が大切だと気付いた。

学生C

寮滞在や集団生活で協力や役割分担することを体験できた。英語のスキル自体は伸びたと思えないが伝え方によっては伝えることができると自信がついた。主体性の大切さ、自分から行動しないといけないことに気付いた。

学生D

色々な人（他学年、他学部、異性、大人、タイ人など）とのコミュニケーションを楽しめるようになった。就職を全く意識していなかったが研修を通じて意識が変わった。企業について調べた経験ができ、調べる重要性も理解した。英語を使ったコミュニケーション力もつきスピーキング力を高める機会となった。人前での発表が苦手であったが、自分の意見を述べること、他人に質問することを恐れなくなった。何事も挑戦が大切だと思った。自分から話しかける、まずやってみる等すると、今まで自分が知らなかったことを学べて価値観が広がる。

学生E

以前は国内で働こうと考えていて「これから進むことはないであろう海外で働くことについて知りたい」と思いこの研修に参加した。しかし海外で働くことを具体的に知り、海外を身近に感じ、自分の視野が広がり、タイで働きたいと思うようになった。同じ研修に取り組んでも感じることを考えることは人それぞれで、一人ではなく集団で学ぶことができて良かったと思う。タイと日本の共通点や相違点を学び価値観に広がりができた。自分の知る文化と異なるものを前にして

も臆せず関わりを持つようにしたい。

学生 F

英語で積極的にコミュニケーションをとれるようになった。企業に勤めている人がどのようなことを考えているのか興味を持つようになった。日本との違いに疑問を持ち積極的に尋ねたことで成長できた。目標を持って行動すること、小さなことにも疑問を持つことが大切だと気付いた。

学生 G

1つ目は、自分から挑戦できるようになったこと。海外研修参加自体が私にとっては挑戦であったが、企業訪問で積極的に質問する等、研修中には更に多くのことに挑めるようになった。2つ目は、いま大学で学んでいることが社会に出てどう役に立つのか調べたいと思えるようになったことである。人と話すことが苦手だったけれど、研修で色々な人と話すうちに話せるようになった。これまでは他の人がやるなら躊躇することも多かったが、この研修では「やりたい!」と言えたから成長できた。

学生 H

共同生活やグループ活動で相手のことを考え生活し協調性をもって行動することができた。何に対しても「今しかできない、やらなかったら勿体ない」と思い、挑戦することができるようになった。好奇心、チャレンジ精神、自分から勉強しようとする姿勢が大切だと気付いた。

学生 I

英語で話す能力が向上したと感じる。また日本人としての観点だけではなくタイ人の観点からも多少は物事を見られるようになったと思う。企業訪問を通じて将来について具体的に考えられるようになった。「現地の声」が大切だと気付いた。駐在員として働くには現地の人々の声に耳を傾ける必要がある。リアルな情報を得るためには現地に住む人とコミュニケーションを取ることが必要不可欠である。

学生 J

英語を話せるようになった。英語力が上がったとは思わないが、簡単な英語でも文法が違ってても意思が伝えられると気が付き、英語を話すことに抵抗がなくなった。成長したと感じるのは就職に対する意識である。海外で働くことについて、実際に働いている人の姿を見たり、タイで働く女性の活躍を聞いたりして、強く魅力を感じた。成長要因は積極的に行動できたこ

とにあると思う。失敗を恐れずに行動に移すことの大切さに気付いた。英語が通じなくても何度も言い方を変えて粘り、手を挙げての質問も企業訪問では行うことができた。これらの行動で新たに学ぶ機会が増え、積極的に行動して良かったと感じている。研修前は興味がない分野の CKD Thai Corporation Ltd. はとても魅力的な企業だった。自分が知らないだけで魅力的な企業はたくさんあると思うので企業研究の必要性が分かった。

学生 K

成長した部分は、気になったことをすぐ質問したり調べたりする力だと思う。様々な立場に立って考える力も身に付いた。初めて外国人という立場で過ごしたが、困ることが多々あり、文化や言葉の壁を肌で実感した。今までは自分と違う立場の人のことは全く考えていなかったがタイに行ってから周りをよく見るようになった。自分で行動する力もついた。受け身ではなく積極的に参加したから成長できたと考える。タイと日本の違いを常に意識して研修に参加し、問題意識を持つことで多くを学べた。何かを意識することで新たな疑問が浮かび、質問してさらに深く話を聞くことができた。伝える気持ちも大切だと感じた。英語が拙くてもタイ語が話せなくても意思疎通ができる場面が多くあり、伝えたいという気持ちを持って人と関わることが大切だと思った。

学生たちは研修プログラムを通じた自己成長として、文部科学省（2011）がグローバル人材に必要な資質として挙げている要素を語っている。当研修プログラムで教員はこれらの要素を直接的に学生に求める発言はしておらず、学生自らその資質の重要性に気付いたということが示された。全学教養科目（NU-OTI）は、「教育のグローバル化」、「グローバル人材の育成」を目指して構想されており、学生個々がグローバル人材に必要な資質を得られたことは、当研修プログラムの効果として評価できるだろう。

語学力を含めたコミュニケーション能力について、参加学生のタイ語力はゼロに等しかった。学生はバディとの会話や現地生活でお互いにとって第二言語である英語での意思伝達を試み、コミュニケーションがとれた喜びや達成感を感じている。英語で苦労してもコミュニケーションに後ろ向きになる学生は誰一人おらず、言語学習へのモチベーションが上がったと語る

学生も複数いた。

大半の学生が研修プログラムを通して、主体性、積極性、チャレンジ精神の面において成長できた、もしくは自身の成長の要因がそれらの言動にあると認識している。その背景には、「日本では消極的だが、研修では積極的になるべく場面が多数あった」という環境の変化や、「海外研修という折角の機会だから挑戦しなければ勿体ない」という意欲があると考ええる。そして注目したいのは、主体性、積極性、チャレンジ精神をもった言動の先に、学びの深まりがあり新たな世界が広がっていると、学生自身がこの研修を通して気付いているということである。これらの資質は日本国内でも身に付けることが可能だが、大学生にとっては新たな地を踏むことで、自身の殻を破ろうとする動きがみられるということが分かった。

異文化を理解しようとする姿勢については、学生の言葉に「相手の立場に立って」「現地の生の声を」「タイから見た日本」とあるように、自身の視点を変えることや、既存の考え方を考えることの大切さを感じたり、その手法を獲得したりしている。学生にとってタイ文化は勿論新たに会った異文化なのだが、学生D、Jが企業研究の大切さに気づき、学生Fは企業に勤める人の考えに興味を持ち始めたように、大学1、2年生にとっては企業や働く人の文化もまた新たに会った異文化である。学生Cは他学部・他学年の研修参加者同士でのコミュニケーションも楽しみ、学生Eは同じ研修を通じた参加学生間でも多様な気付きや意見があるとの理由から当研修プログラムの意義を見出している。これらもまた研修で得た異文化を理解する姿勢と言えるのではないだろうか。

6. 今後の課題

本稿では全学教養科目（NU-OTI）「アジア現代事情Ⅲ」に参加した学生11名を対象として、海外短期研修前後での意識変化と学びからプログラムの成果と課題を探った。結果としてグローバルキャリアや就職に興味関心のなかった学生に、日本での事前学習を含めた研修プログラムを通して興味関心を抱かせることができたことが分かった。CAVT結果と学生自身による振り返りからも、学部1、2年生が将来自分の働く姿を意識するようになったことが明らかとなり、キャリア教育という面でも一定の効果があつたと考えることがで

きるだろう。CAVTで得点が下がった学生E、F、Gについては、学生自身の振り返りと合わせると以下のように考えられる。学生Eは「将来のビジョンを明確にする」「将来の夢をハッキリさせ目標を立てる」「将来、具体的に何をやりたいかを見つける」「将来のことを調べて考える」の得点が下がった。将来国内で働くつもりで「これから進むことはないであろう海外で働くことについて知りたい」と考え研修に参加した学生Eは、タイでの企業訪問を通して元々考えていたキャリアプランが崩れたことで、ビジョン得点が下がったのではないだろうか。学生Fは「将来に備えて準備する」の得点が下がった一方で、「尊敬する人に会える場に積極的に参加する」の得点が上がっている。現地研修を通じて新たな人との出会いに満足を得た一方、自身の将来と向き合った際の準備不足を感じた可能性がある。学生Gは、「様々な人に会い人脈を広げる」で2段階得点が下がっている。人と話すことが苦手だった学生Gは研修で色々な人と話す経験を得て、「様々な人に会い人脈を広げる」面においての自身を省みたのではないだろうか。これら学生の変化とその要因の関連性については筆者の想定を含んでおり、本来であれば学生個々にインタビューを実施し、より詳細に分析すべきことである。また半年間の科目受講、2週間の現地研修での学生の変容は一時的である可能性もある。よって今後、継続して学生の成長を観察し、より深く詳しく追及することが必要である。

プログラム内容の特色上「語学力の向上」を目指して研修参加を志した学生は一人もいなかったが、当研修プログラムに参加した多くの学生が外国語に興味を抱くようになったことは評価できる結果となった。学生個々が研修プログラムを通じた自己成長として、コミュニケーション能力、主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性等の資質、異文化を理解する姿勢というグローバル人材に必要とされる要素をこの研修で身に付け、またはその大切さへの気付きを得られたこともまた研修プログラムの成果として挙げられるだろう。

最後に、学生個々に今後の海外滞在について展望を尋ねたところ、「将来的に海外勤務を視野に入れたい」と応えた学生が7名、「海外大学院進学を視野に入れたい」と応えた学生が1名、「交換留学（半年～1年）に興味あり」と応えた学生が3名、「他の海外短期研修に興味あり」と応えた学生が8名おり、「海外滞中に興味なし」と応えた学生は一人もいなかった。学生

Gはこの研修を通して大学での学習内容と社会の繋がりを意識するようになったと語っており、11名中の7名が次のステップとして交換留学や海外勤務を考えているというのは、プログラム運営教員として嬉しい限りである。当研修に参加した学生の大学生活をこれからも応援し続けるとともに、次年度以降の参加学生により充実した研修プログラムを提供できるよう当調査を継続し、研鑽に励みたい。

参考文献

- 岩城奈巳(2020)「学生が留学を決定する要因についての一考察」『名古屋高等教育研究』第20号, pp413-424
- 大河内薫子(2017)「バンコクにおける日系企業訪問と学習効果」『海外調査論集—海外へ広がる教養科目—』, pp49-57
- 坂井伸彰(2018)「全学教養科目「東南アジアにおけるビジネスキャリア・海外研修」」『名古屋大学国際教育交流センター紀要』第5号, pp143-152
- 坂井伸彰(2017)「全学教養科目「東南アジアにおけるビジネスキャリア・海外研修」実践報告」『名古屋大学国際教育交流センター紀要』第4号, pp127-132
- 下村英雄, 八幡成美, 梅崎修, 田澤実(2009)「大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発」『キャリアデザイン研究』5, pp127-139
- 宮崎千穂, 河嶋春菜(2016)「海外研修一体型全学教養科目(NU-OTI)の歩み」『名古屋大学国際教育交流センター紀要』第3号, pp13-21
- 文部科学省(2011)グローバル人材育成推進会議 中間まとめ
(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/46/siryu/_icsFiles/afieldfile/2011/08/09/1309212_07_1.pdf, 2020.03.31)