

『留学交流』

2015年 11月号

特集

日本人学生のための
留学支援



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

特集 日本人学生のための留学支援

【論考】 1

留学支援としてのEポートフォリオの活用 -GGJ採択5大学の取り組み例より-
 E Portfolio for Studying Abroad Support:
 Findings Based on an Interview Survey in 5 Universities Adapted by Go Global Japan
 神戸大学大学院国際協力研究科研究員 杉野 竜美
 SUGINO Tatsumi
 (Researcher at the Graduate School of International Cooperation Studies, Kobe
 University)

【事例紹介】 11

日本人留学生の留学後の進路についての考察 -国連などの国際機関で働くという選択肢-
 A Search on the Future Employment of Japanese Students after Studying Abroad:
 Choices that Work in International Organizations such as the United Nations
 外務省国際機関人事センター
 Recruitment Center for International Organizations
 (Ministry of Foreign Affairs of Japan)

【事例紹介】 19

渡米前オリエンテーション -「情報」と「体験」- もう一つのネットワーキング-
 Pre-Departure Orientation Program : Beyond Information - Successful Networking
 日米教育委員会留学情報サービスシニア留学情報アドバイザー 笹田 千鶴
 SASADA Chizuru
 (Senior Educational Advisor, Japan-U.S. Educational Commission)

【事例紹介】 26

まず海を渡る、全てをそこから始める！
 -ハイブリッド留学を始動させた工学院大学のグローバル戦略-
 Cross the Sea First, Everything Starts from There:
 The Global Strategy of KOGAKUIN Univ. which Started the “Hybrid Study Abroad” Program
 工学院大学グローバル戦略部長 青木 俊志
 AOKI Shunji
 (Senior Director, Global Strategy Office, Kogakuin University)

【事例紹介】 35

グローバル・エンジニア養成を目指した日本人学生のための留学支援
 -九州工業大学における事前・事後学習の実践報告-
 Preparing Students to Become Global Engineers:
 Report on Pre/Post Study Abroad Program Activities at Kyushu Institute of Technology
 九州工業大学学習教育センター准教授 加藤 鈴子
 KATO Reiko
 (Associate Professor, Learning and Teaching Center, Kyushu Institute of Technology)

【事例紹介】 43

「アジア次世代指導者奨学金プログラム」のビジョンと日本法人のミッション
- 「日中版フルブライト」を目指して -
The Vision of “Asia Future Leaders Scholarship Program” and Our Mission:
Work Toward Sino-Japanese Version of “Fulbright Scholarship”
一般社団法人日本百賢アジア研究院総務部長 植田 賢司
UEDA Kenji
(General Manager, Bai Xian Asia Institute (Japan) Inc.)

【文献紹介】 52

『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』
駒井洋監修、五十嵐泰正・明石純一編著（明石書店）
Book Review: Policies and Realities Related with “Global Human Resources”
東京工業大学留学生センター／総合理工学研究科環境理工学創造専攻・准教授 佐藤 由利子
SATO Yuriko
(Associate Professor, Tokyo Institute of Technology)

【海外留学レポート】 54

オーストラリア保育留学 -英語で保育を学び実践し、資格を取得する-
Childcare Study Abroad in Australia: With Practice in a Childcare Centre
名古屋短期大学専攻科保育専攻2年 山本 世璃佳
YAMAMOTO Serika
(2nd grade, Diploma course, Nagoya college)

留学支援としてのEポートフォリオの活用

—GGJ採択5大学の取り組み例より—

E Portfolio for Studying Abroad Support:

Findings Based on an Interview Survey in 5 Universities Adapted

by Go Global Japan

神戸大学大学院国際協力研究科研究員 杉野 竜美

SUGINO Tatsumi

(Researcher at the Graduate School of International Cooperation Studies, Kobe University)

キーワード：ポートフォリオ、留学支援

1. はじめに

グローバル人材育成が求められる中、大学は日本人学生の留学支援体制を整備することが求められ、様々な国際プログラムを展開している。そして、語学研修、ブリッジ型プログラム、インターンシップ、ボランティアなどの国際プログラムの海外学修体験を評価する基準において、その評価はアウトプット型評価からアウトカム型評価へとパラダイムがシフトしている¹。このようなアウトカムを重視する評価において、Eポートフォリオは学生の成果分析のツールとして着目されている。

本稿では、留学プログラムにおいてEポートフォリオを利用している5大学の事例から、留学支援ツールとしてのEポートフォリオの有効な活用とそのための重要な点について検討する。留学支援におけるEポートフォリオは、「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援（以下、GGJと記す）」事業を契機に増加している²。しかし、はたして留学を含む国際プログラムにおいて、Eポートフォリ

¹ 芦沢真五（2012）「国際プログラムの学習成果分析とEポートフォリオ：海外学習体験の質的評価の将来像」『留学交流』2012年11月Vol. 20。

² Eポートフォリオのコンテンツ「manaba」を提供している（株）朝日ネットへのインタビューで「GGJをきっかけに導入された大学が17大学ある」との回答を得ている（2014年12月24日関西学院大学上ヶ原キャンパスGGJ会場にて）。これ（17大学）は、GGJ採択校（42大学）の約40%に相当する。また、事例E大学の担当者が「GGJに採択された時に、各社からEポートフォリオの売込みがありました。」と述べていることから、GGJを期にEポートフォリオを提供する企業の営業活動が活発になり、

オは有効に活用されているのだろうか？有効に活用するためには何が重要なのだろうか？GGJに採択されている5大学の留学担当者へのインタビューをもとに、Eポートフォリオの利用状況、直面している課題から、今後の有効な活用と重要な点について検討する。

2. ポートフォリオ概要

近年、大学で利用されているポートフォリオは、コンピュータを用いたEポートフォリオが主である。ポートフォリオとは、学修実践記録の総体である。実践記録とメンタリングによって「何を」「どのように」学修したのかを省察し、さらなる学修または目標達成へとつないでいくものである。この基本的構成は、従来の紙媒体のポートフォリオでも、コンピュータを用いたEポートフォリオでも変わらない。本稿では、「Eポートフォリオ」と記す。

評価方法としてのEポートフォリオとは、学習者である学生自身が自らの学修過程や成果に関する情報を継続的に収集し、それをもとに学修の程度を自己評価し、次に進むべき課題を見出すことを目的としたものである（(財)大学基準協会2009、20頁）。大学教育においては、成績評価を改善する具体的な方策として期待されている（中央教育審議会2008、27頁）。

Zubizarreta (2008) は、Eポートフォリオの基本的構成として「記録・証拠資料 (Documentation / Evidence)」「省察 (Reflection)」「共同作業／メンタリング (Collaboration / Mentoring)」を挙げている。これらを、一連作業として捉えることで、Eポートフォリオは有益に活用される。

3. 国際プログラムにおけるEポートフォリオの役割

芦沢 (2012) は、国際プログラムの質的評価のためのツールとしてのEポートフォリオについて論じている。大学で多種多様な国際プログラムが実施される中で、「学生が学修体験を通じて何ができるようになったか」というアウトカム重視の評価軸をもつ学修成果分析における、Eポートフォリオの果たす役割として、「a. 組織的な指導」「b. 英語標準テストなど、学生の力を把握」「c. 留学期間中の危機管理」「d. 学習到達度の確認と留学の準備。また、その指導」「e. データの蓄積とその利用」の5点をあげている。つまり、学生の学修活動の一時点（例えば、プログラム修了時や卒業時など）を捉えるだけでなく、国際プログラム全体の有機的な評価として、Eポートフォリオが有効に活用できるのである。

また、諸ステークホルダー（①学生、②教職員、③高等教育機関）の役割と機能について、①学生は、自己の学修記録やデータを蓄積～自己評価し、それをもとに将来の学修計画を作成したり、キャリア形成に活かすことが期待される、②教職員は、インターアクティブな学生指導を行い、教育プロ

この時期に導入したケースが多いと考えられる。

グラムについてのフィードバックを行う、③高等教育機関は、Eポートフォリオによって蓄積されたデータの管理、統計、情報共有、評価を通して、機関としての質的向上をはかる、と述べている。

4. 留学支援におけるEポートフォリオの利用状況

4-1. 調査方法・概要

本調査は、国際プログラムにおいてEポートフォリオを利用している国内5大学と、Eポートフォリオのコンテンツを提供している2企業に対してインタビュー調査を実施した。その内4大学（下記A～D大学）と1企業は、2014年12月21日（日）関西学院大学上ヶ原キャンパスにて開催された「Go Global Japan Expo」の会場にてインタビューを実施し、それ以外の大学・企業はそれぞれの所在地にて実施した。

インタビュー調査は、ある程度同じ項目を尋ねる形で、かつ自由に発言してもらおう形で行い、半構造化インタビューと自由発言の中間的な調査方法を取った。

調査を実施した大学は、次の通りである。

- A大学：国立大学、全学推進型GGJ、2013年4月Eポートフォリオ導入
- B大学：国立大学、特色型GGJ、2013年4月Eポートフォリオ導入
- C大学：私立大学、特色型GGJ、GGJ採択後Eポートフォリオ導入
- D大学：私立大学、特色型GGJ、2014年秋Eポートフォリオ導入
- E大学：私立大学、全学推進型GGJ、GGJ採択後Eポートフォリオ導入

4-2. 調査大学の国際プログラムにおけるEポートフォリオ利用状況

● A大学の利用状況

A大学は、全学推進型GGJに採択され、グローバル・リーダー育成を狙いとしたプログラムに取り組んでいる。交換留学や海外短期研修では、それぞれ単位認定制度を導入している。A大学は、GGJ構想調書にもEポートフォリオの利用について記しており、利用開始は2013年4月からである。ただし、全学的にはGGJ以前から導入されており利用していた。さらに以前には工学部がいくつかの授業の中で利用しており、独自の方法を展開していた。このように大学内でEポートフォリオの経験が蓄積されていたが、GGJプログラムで利用するEポートフォリオの準備には時間と労力を要した。具体的には、ワーキンググループ（5～6名）を編成し、ルーブリックの内容を詰めることに1年を費やした。そして、1年間の試運転の間にデータを取り、その後本格的に始動させた。

GGJプログラムでは、参加する学生1名に対してアドバイザー1名を配置している。このアドバイザーシステムは、工学部が実施してきた方法を踏襲したものであり、学生と教員が目標達成度について定期的に確認するものである。また、「目標達成シート」を利用して、学生自身の省察の機会を設定している。

学生のEポートフォリオの利用は、高い学生と低い学生が混在している。学生のアクセスを増やす対策として、留学、その他に関する情報提供をEポートフォリオ上で実施している。また、海外短期派遣プログラムにおける事前授業で提出を課されるレポートをEポートフォリオ上で提出させ、学修記録の蓄積を可能にしている。このような学修記録の築積は、後の省察を促す目的ももっている。

Eポートフォリオ上で学生同士の交流を図るために「コミュニティ機能」を設置しているものの、学生はLINEなどを利用して交流をはかっており、この機能はあまり利用されていない。「コミュニティ機能」だけでなく、Eポートフォリオへのアクセス数が少ない学生もいる。あまり利用していない学生には、呼びかけなどの対処を行っている。A大学では、学生のアクセスを徹底することを目下の課題と考えている。

● B大学の利用状況

B大学は、特色型GGJに採択されており、国際的視野を持ったアグリバイオリダーの人材育成に取り組んでいる。交換留学では単位認定制度を導入しているが、語学研修プログラムでは単位の認定はない。B大学がEポートフォリオを導入したのは、GGJに採択された2012年である。導入後、準備期間に半年を要し、2013年4月から実際に利用している。プログラムでは、語学習得や専門分野に関連する短期留学、英語力アップのためのプロジェクトが実施されている。大学からの情報発信としては、オリエンテーションやセミナー（就職セミナーも含む）の開催に関する情報提供、課題の提示などに利用している。新情報は、学生のメール宛に連絡が入るように設定されており、メールで連絡を受けた学生がEポートフォリオへアクセスするように仕向けられている。

学生の課題提出、英語力アップに関連する受講記録や評価記録もEポートフォリオに蓄積され、これらの学生の状況を主に教員が把握し、管理している。学生の成長に向けて、教員がアドバイスを提示するシステムになっている。そして、学生が留学する際に、英語力アップのプログラムの情報を利用できるようになっている。

学生のEポートフォリオへのアクセスに関しては、初期の段階では敬遠する学生もいる。職員は、学生のアクセス状況についてシステム上で把握出来るので、利用していない学生に対して、メールで利用を促している。また、留学前にはEポートフォリオを通してやり取りする習慣をつけ、留学時には十分に利用できるようにしている。しかし、学生の利用を浸透させることが困難だと担当者は感じている。

現在の課題は、昨年度に比べて今年度になって留学する学生が減少したことである。この減少について思い当たる理由はないとのことだった。現在は、説明会の開催や声掛けなどで対処しているところである。

● C大学の利用状況

C大学は、特色型GGJに採択され、学部・大学院を連携させて、情報科学を基礎としたグローバル

人材の育成に取り組んでいる。交換留学や海外短期研修では、それぞれ単位認定制度を導入している。C大学もGGJに採択されて、留学支援に関する分野でEポートフォリオを導入した。C大学では、それ以前から、全学・正課授業で同じコンテンツのEポートフォリオを利用していた。この以前から利用していたコンテンツに、GGJのプロジェクト独自の到達度認定を盛り込んでいく形でEポートフォリオを作成したので、準備に多くの時間を要しなかった。

C大学の海外インターンシッププログラムは、学部の授業とは別のプログラムであるが、「事前授業+海外インターンシップ+事後講義」を経て単位が認定される。海外インターンシップに向けて、学生の英語力、専門分野に適したインターンシップのマッチングを行っている。

Eポートフォリオでは、外国語の受講履歴、受験履歴や成績、海外渡航履歴、授業の出席などの記録、インターンシッププログラム独自の到達度認定に利用している。また、インターンシップに派遣された学生は、定期報告（月1回）や課題提出を行い、教員との連絡を取っている。業務報告以外にも、生活面での相談などについても利用している。学生（15名）の報告に対して、1名の教員が指導の一環として担当し、コメントを返している。「インターンシップにおける学生の学びは、企業の報告を通して把握しているが、Eポートフォリオの利用によって実情がよく把握できる」と担当職員は述べている。

課題としては、GGJが2年後に終了するため、このプロジェクトを事業として自立化していく必要があり、正課授業へ移すことを予定している。それにあたって、Eポートフォリオには学生の学修状況、進路、就職、スキルなどの情報が蓄積されているので、これらをエビデンスとして提示し、改革へとつなげていきたいと考えている。つまり、C大学のEポートフォリオは、学生の学修成果の蓄積だけでなく、大学改革に向けた資料の蓄積としての役割を担っている。

● D大学の利用状況

D大学は、特色型GGJに採択され、外国語学部と理系3学部が共同して大学全体のグローバル化をけん引することを目指したプログラムに取り組んでいる。交換留学や海外短期研修では、それぞれ単位認定制度を導入している。D大学が、学生に向けて本格的にEポートフォリオを稼働したのは2014年秋である。Eポートフォリオを稼働するまでの準備期間は1年半であり、本調査対象の大学の中でも比較的時間をかけている。導入にあたって、教職員（3学部各1名ずつ計3名の教員と、職員2名）の勉強期間を取り、「Eポートフォリオとは？」という段階から始まり、特にルーブリックの開発に非常に時間を要した。アメリカ留学経験があり、その時にEポートフォリオを利用していた職員を中心に、ルーブリックの開発やシステムの整理を行った。これらの教職員とEポートフォリオ事業を行っている（株）エミットジャパンのノウハウによって、現在利用しているEポートフォリオが出来上がった。

Eポートフォリオの導入の目的は、学生の自律的な学びを促進するためである。その学修支援とし

て、学生は設定された目標に向かってステップを踏んでいけるように設計されており、その学修プロセスをアピールするための証拠資料として成果物をEポートフォリオに蓄積していくようになっている。学生の成果物（写真も可）に対しては、教員がチェックしコメントを返している。また、担当職員が「教員とのインターアクションで、お互いに『よしよし、ここまでできた』ということを確認し合う形で進めていきます」と述べているように、学生と教員の間で学修プロセスを確認し合っている。現在、GGJプログラムに参加している学生は62名、担当教員は3名であるが、学年末の「ふりかえり」セッションに向けて担当教員を増加する予定である。

GGJプログラムの対象は主に理系学部であり、理系学部では長期留学と専門分野を両立して学部の4年間で修了することが困難である。現在GGJプログラムで取り入れている留学は1週間の短期留学であるが、Eポートフォリオの利用を充実させることで（例えば、卒業研究を留学先で実施し単位として認めるなど）、理系学部で長期留学と専門分野の両立を可能にしていきたいと考えている。

● E大学の利用状況

E大学は、全学推進型GGJに採択され、「留学型」と「国内型」の2つの教育プログラムを設定し、グローバル・リーダー育成を目指したプログラムに取り組んでいる。交換留学や海外短期研修では、それぞれ単位認定制度を導入している。E大学は、GGJの構想調書にもEポートフォリオについて記しており、採択と同時に導入した。構想調書は、担当部署の職員のほか、ポートフォリオを研究している研究員や教員と共同で作成した。GGJに採択された折、複数の企業からEポートフォリオの売り込みがあり、学内で検討した上で1社に決定した。決定理由は、採用したEポートフォリオが、ある程度フォーマットが出来上がっているため、構想期間が少ない状況でも利用が可能と考えたからである。GGJ採択決定から約6カ月で導入に至った。

Eポートフォリオの導入目的は、主に学生が学修について省察する機会を持つためである。そして、現在は、情報の蓄積として有効に機能している。長期留学の情報提供や出願、留学・奨学金の案内、外部団体の案内、派遣国情報、留学経験者の体験談など、あらゆる情報が一括して入手できるようにプログラムされている。この「一括情報」が学生のアクセスを促すものと考えている。また、他大学同様、課題の提示・提出、語学スコアなどの学修記録、海外留学経験歴の記録にも利用している。E大学が他大学と異なるのは、教員よりも職員の関与が大きいことである。教員の積極的な参加を望んでいるが、Eポートフォリオに理解を持つ教員のみが利用しており、コースによっても教員の参加度は異なっている。学生の利用状況に鑑みると、職員の一方向的な利用にとどまっている。

学生同士の交流の場として「コミュニティ機能」を設定している。しかし、学生はLINEやFacebookなどの利用度が高く、この機能を利用している様子はない。EポートフォリオをSNSと連動させる点については、システム上難しい点がある。Eポートフォリオの利用には、一旦大学パスワードを用いて大学のサイトへ入り、次にEポートフォリオのパスワードを入力する必要がある。つまり大学内部

に位置するEポートフォリオと、大学外部に存在するSNSが連携することはシステム上難しい。

課題としては、学生の利用率を挙げている。新入生オリエンテーションで説明したことでログイン率が上昇しているが、さらなる学生の利用に向けて検討している。

4-3. 5大学の利用状況に関する傾向

インタビュー調査を実施した5大学のEポートフォリオの利用状況に関する傾向をまとめると、「準備期間」「主な利用目的」「教職員によるフィードバック」「学修記録の蓄積」「コミュニティ機能とSNS」「今後の課題」の事項を挙げることができる。

「準備期間」

5大学がEポートフォリオの導入を決定してから実際に利用するまでに要した期間は、半年間（B、E大学）から2年間（A大学）と幅が見られた。企業が提供するEポートフォリオには、ある程度デザインされたコンテンツもあれば、大学独自のコンテンツを開発していくタイプもある。したがって、大学は状況に合わせて、短期間で導入することも可能であり、オリジナル開発に時間をかけることも自由である。導入までに時間を要したA大学とD大学では、ワーキンググループを立ち上げて、独自のコンテンツを開発していた。また、別の学部で、すでにEポートフォリオを利用した経験があることで、導入準備が短縮されたケースもあった（C大学）。

「主な利用目的」

主な利用目的は、学びや活動の省察・自律的な学びの促進といった学生の学修支援に加えて（A、C、D、E大学）、学修成果の蓄積を学部改革へと導く資料として利用する大学（C大学）もあった。また、留学や奨学金に関する情報、留学経験者の体験談などの情報を提供していた（A、B、E大学）。

「教職員によるフィードバック」

学生の自律的な学びを促進するという点から、すべての大学でフィードバックが行われており、その主たる担当者は教員が担っている大学が多かった（A、B、C、D大学）。フィードバックは、学生の活動に対するコメントだけでなく、目標設定に向けた現段階の状況を学生と教員がともに確認（＝メンタリング）している大学もあった（A、C、D大学）。

「学修記録の蓄積」

Eポートフォリオに蓄積しているものとして、課題のレポート提出、英語テストの成績、受講記録などが挙げられていた（A、B、C大学）。GGJプログラムと正課授業の単位互換を行っているC大学は、正課授業の出席記録もEポートフォリオで管理していた。具体的な蓄積物を確認できなかったD大学でも、ルーブリック方式で学生の成長を確認しており、この記録が蓄積されている。

「コミュニティ機能とSNS」

Eポートフォリオでは、学生の個人ページにアクセスできるのは、基本的に本人と教職員である。また、設定によっては他学生と交流・共有することも可能である。例えば、A大学とE大学では「コ

「コミュニティ機能」という設定を利用して、学生同士および教職員との交流の機会を提供している。しかし、どちらの大学でも、「コミュニティ機能」はあまり利用されていないという。その理由として、LINE や facebook といった既存の SNS を学生たちは頻繁に利用しており、あえて「コミュニティ機能」を必要としていないことが挙げられていた（A、E 大学）。A、E 大学以外にも SNS と E ポートフォリオを連携させている大学はなく、D 大学が「検討中」と回答したのみであった。

「今後の課題」

今後の課題は、学生のアクセスを徹底することや（A、B 大学）、学生の利用度をアップする（E 大学）といった学生の利用に関する回答が見られた。また、E ポートフォリオを利用して留学と専門分野を両立させるといった利用法に関するものや（D 大学）、GGJ プログラムを正課授業に組み込み学部改革へと発展させることを課題として挙げていた（C 大学）。

5. 留学支援における E ポートフォリオの有効な活用と重要な点

以上の調査結果を踏まえて、留学支援における E ポートフォリオの有効な活用と重要な点についてまとめよう。

A、B、E 大学があげていた学生のアクセスに関しては、E ポートフォリオを利用する上で不可欠な課題である。Zubizarreta (2008) が E ポートフォリオの基本的構成の一つとしてあげている「記録・証拠資料 (Documentation / Evidence)」は、学生がアクセスしてこそ、学修やプロセスの記録が蓄積されるからである。また、芦沢 (2012) が述べているように、ステークホルダーとしての学生は、学修記録を蓄積することで自己評価を可能にし、将来の学修計画やキャリア形成に活かすことができるのである。学生のアクセス向上をはかる上で、国際プログラムが「全学的（例えば、GGJ「全学推進型」）取り組み」か「部局的（例えば、GGJ「特色型」）取り組み」なのかで状況は異なってくるだろう。学生のアクセス率が低い場合、母数の大きい「全学的取り組み」の方が、その実数は高くなるだろう。A、B 大学はアクセスの少ない学生に対して声かけを行っているが、それが多数になれば困難なものになるだろう。全学的に国際プログラムに取り組んでいる場合、担当部局の職員だけでなく、各学部と連携体制を整えて（利用して）対処することが重要であろう。担当部局と各学部の連携を重視することは、各学部の教員の積極的な介入を必要とする。これは、芦沢 (2012) が述べている「教職員の役割と機能」を再確認する機会となるだろう。

E ポートフォリオの基本的構成の一つ「共同作業／メンタリング (Collaboration / Mentoring)」は、フォーマルな場面とは別に、日常のカジュアルなコミュニケーションも含んでいる。C 大学の職員はインタビューの中で「学生は、生活面に関してよく伝えてくる。何で困っているのかなど、実際に近くにいるわけではないが、彼らの実情をよく把握できる」と語っていた。E ポートフォリオを通して、海外で暮らす学生の日常や悩みを把握し対応するといった、日常的コミュニケーションをはか

っていたのである。海外で生活をしながら学んでいる学生は、何らかの不安・悩み・問題を有しているものだ。小さな不安や悩みは、自己解決できるものもあれば、大きな問題へと発展する場合もある。後者の場合、学修だけでなく、留学そのものを継続できなくなることもある。したがって、学生の日常的な小さな不安や悩みを把握して、それに対処するということは、留学している学生の学修環境整備であるのと同時に、大きな問題への発展防止という危機管理対策としても機能するのである。

このカジュアルなコミュニケーション・ツールとして、SNSとEポートフォリオの連携について取り上げよう。Eポートフォリオでは、「職員と学生」「教員と学生」のコミュニケーションをはかることができる。これに加えて学生同士のコミュニケーションも可能になれば、学生の不安や悩みを解消する機会が増える。そこで、「コミュニティ機能」を設定することで全ステークホルダー間のコミュニケーションが可能になる³。しかし、本調査では、「コミュニティ機能」がある場合でも、それが学生たちに利用されていないことがわかった。その理由は、学生同士では、既存のSNSを利用してコミュニケーションをはかっているからだ。ならば、そのSNSとEポートフォリオを連携させれば、留学中の生活と学修の様子が把握できるのではないだろうか。北米ではEポートフォリオを既存のSNSと連動させている例もある。また、Eポートフォリオのコンテンツを提供している企業0氏によれば、日本でも技術的に可能であるとのことだった。留学中の危機管理対策として、EポートフォリオとSNSの連携を勧めたい。

6. おわりに

前項冒頭にて、担当部局と各学部の連携について述べた。担当部局だけでなく、学部、そして教員の積極的な参加が、学生のアクセス・利用向上につながるからである。しかし、これはシステムを導入する以上に実現が困難な場合もある。それには特定の職員や教員だけの問題ではなく、各大学、各学部の文化も関係するからだ。つまり、大学や学部の文化と融合するかたちで各関係者の理解を高めていくことが必要だと言える。

続いて、EポートフォリオとSNSの連携について論じた。この連携は、Eポートフォリオの機能としては不可能ではない。しかし、必ずしも容易ではない。E大学では、Eポートフォリオへのログインの前に、大学のシステムにログインするという。つまり、Eポートフォリオと大学の外部にある既存のSNSが連携するというのが難しいという、大学のセキュリティシステムに関連する困難さについて述べていた。Eポートフォリオの活用の可能性を拡大するためには、大学のシステム上の問題も考慮する必要があるのだ。

³ 本調査対象大学では、A、E大学のEポートフォリオに「コミュニティ機能」が設定されている。（「コミュニティ機能」の設定は導入時に限られているかもしれないので、具体的に導入を検討している方はEポートフォリオのコンテンツを提供している会社に問合せいただきたい。）

本稿のおわりに、Eポートフォリオでは「記録・証拠資料」「共同作業・メンタリング」「省察」の有機的な作用が重要であることを再度強調したい。学生のアクセス・利用は「記録・証拠資料」の蓄積という意味で重要である。しかし、蓄積するだけでは不十分である。学生のアクセス・利用の向上という課題の先には、「メンタリング」と「省察」を通じた、学生の学修改善、留学の質改善がある。これを、学生、教員、職員が十分に理解し、活用することで、Eポートフォリオの有益性は高まる。そのためには、教員、職員といったすべてのステークホルダーの積極的な参加や合意があり、部局と学部の横断・連携といった大学組織のあり方を再確認することも重要だと考える。

付記：本稿は『大学教育研究（23）』『学修支援と高等教育の質保証』に掲載された論稿を加筆・修正の上執筆したものである。

【引用・参考文献】

- 朝日ネット「manaba」 <http://manaba.jp/>（2015年10月18日閲覧）
- 芦沢真五（2012）「海外学習体験の質的評価の将来像（連載「国際プログラムの学習成果分析とEポートフォリオ」第1回）」ウェブマガジン『留学交流』2012年11月号、Vol.20、pp.1-7。
<http://www.jasso.go.jp/about/documents/ashizawashingo.pdf>（2015年10月18日閲覧）
- 小川賀代、小村道昭編著（2012）『大学力を高めるeポートフォリオ：エビデンスに基づく教育の質保証をめざして』東京電機大学出版局。
- 杉野竜美（2014）「大学生の留学支援におけるラーニング・ポートフォリオ活用の可能性」『大学教育研究』第23号、pp.89-102。
- 杉野竜美（2015）「大学生の留学送り出し支援におけるプロセス評価：ラーニング・ポートフォリオ活用の可能性」山内乾史編著『学修支援と高等教育の質保証』学文社、pp.117-143。
- 大学基準協会（財団法人）（2009）『平成20年文部科学省大学評価研究委託事業 内部質保証システムの構築－国内外大学の内部質保証システムの実態調査－』2009年3月。
- 中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて（答申）』平成20年12月24日。
- 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会（2008）『学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）』平成20年3月25日。
- 土持ゲーリー法一（2009）『Eポートフォリオ：学習改善の秘訣』東信堂、pp.164-190。
- Zubizarreta J. (2008), "The Learning Portfolio: A Powerful Idea for Significant Learning," IDEA Paper #44, Individual Development and Educational Assessment Center, 2008.
http://ideaedu.org/wp-content/uploads/2014/11/IDEA_Paper_44.pdf
(2015年10月18日閲覧)

日本人留学生の留学後の進路についての考察

—国連などの国際機関で働くという選択肢—

A Search on the Future Employment of Japanese Students after Studying Abroad:

Choices that Work in International Organizations such as the United Nations

外務省国際機関人事センター

Recruitment Center for International Organizations

(Ministry of Foreign Affairs of Japan)

キーワード：国連、国際機関、留学支援

1 日本人留学生の減少

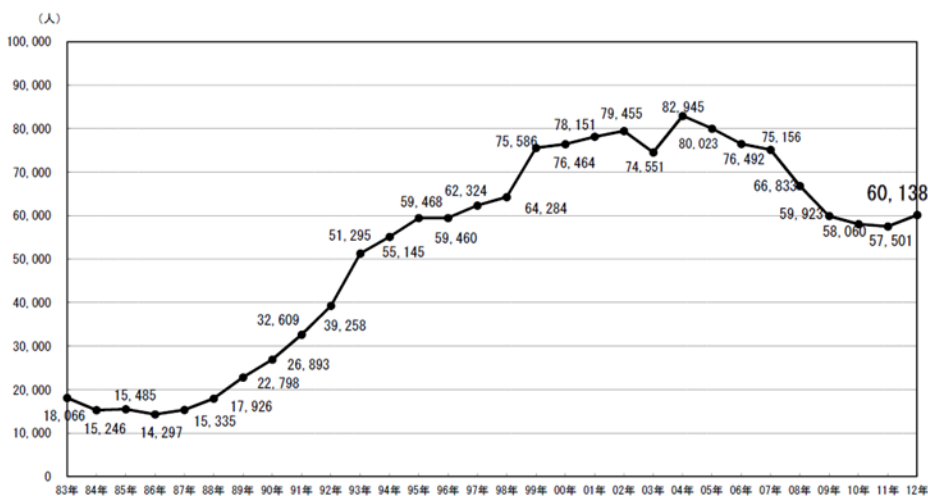
日本人の留学生は年間 82,945 人であったピーク時（2004 年）から右肩下がりの傾向にあり、2012 年には 60,138 人と落ち込んでいる¹。

平成27年2月 文部科学省集計

日本人の海外留学状況

ユネスコ統計局、OECD、IEE等における統計による、日本人の海外留学者数の推移

○日本から海外への留学者数の推移



(出典) OECD「Education at a Glance」、ユネスコ統計局、IEE「Open Doors」、中国教育部、台湾教育部

¹ 文部科学省集計「日本人の海外留学状況」—日本から海外への留学者数の推移（平成27年2月）

一橋大学国際教育センター太田浩氏は、この日本人留学生の減少は少子化が一因であることを指摘している²。2000年から2010年の10年間に、大学入学適齢期の18歳の人口は151.3万人から122.3万人と実に29万人も減少している³。同氏は日本の大学と海外の大学との単位互換制度の未整備や学事暦の違い（4月始まりか、9月始まりか）なども日本人留学生の更なる増加を阻害している原因となっている旨指摘している。

2 国や教育分野でのグローバル人材育成と留学促進の動き

(1) スーパーグローバル大学／スーパーグローバルハイスクール

こうした状況を背景に、文部科学省を中心に、「世界レベルの教育研究を行うトップ大学や我が国の大学の国際化を牽引する大学などを重点支援し、我が国の高等教育の国際競争力を強化する目的」で、スーパーグローバル大学⁴を採択したり、「グローバルな社会課題等の横断的・総合的・探求的な学習を行う」スーパーグローバルハイスクール⁵の指定などの取り組みが始められており、これまで以上に積極的にグローバル人材を育成していこうという機運が高まっている。

(2) 留学促進の取り組み

また、(独)日本学生支援機構(JASSO)が主体となって実施している官民協働による「トビタテ！留学JAPAN日本代表プログラム」⁶は、2020年までの7年間に約1万人の高校生と大学生を派遣留学生として送り出す計画を立て、その計画の実施に邁進している。このように留学生の減少に対しては、官民による取り組みが盛んになされている。

3 国際機関で活躍する日本人職員の留学経験

国際機関で働くには英語でコミュニケーションが取れることが必要不可欠であるが、国際機関に入るため、具体的にTOEFL iBTテストで何点取ればいいのかといった指標は存在しない。国際機関へ応募する際に使用する定型の履歴書(通称「P11」)では、言語に関しては「“Easy”か“Not easily”か」という自己申告制となっており、書類審査の段階では英語力を確認されることはないが、書類選考を通過すれば、面接が行われ、英語で自己を表現しなければならない。

国際機関職員は大別して専門職(Professional Staff)と一般職(General Staff)に分かれるが、専門職として活躍するには修士号が必要とされ、国際機関人事センターが実施する「ジュニア・プロ

² 「日本人学生の内向き志向に関する一考察—既存データによる国際志向性再考—」『留学交流』2014年7月号 vol. 40

³ 総務省統計局 長期時系列データ(平成12年～22年)全国第4表 年齢(各歳)、男女別人口(各年10月1日現在) —総人口、日本人人口(2012年7月6日公表)

⁴ 日本学術振興会 HP <http://www.jsps.go.jp/j-sgu/>

⁵ スーパーグローバルハイスクール HP <http://www.sghc.jp/>

⁶ トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム <http://www.tobitate.mext.go.jp/>

フェッショナル・オフィサー（JP0）派遣制度」に関する統計⁷では、2014年度試験第一次審査通過者の約9割が海外の大学院（通信制を含む）を修了した者であった。

JP0応募者の留学先として多いのは、英国や米国の大学院⁸であり、英語圏の大学院で専門性を高めつつ、英語の環境に慣れることが英語の習得、ひいては国際機関での活躍には重要な要素である。

4 日本人留学生の留学後の感想と帰国後の進路

（1）留学後の感想と進路

海外留学経験者の追跡調査⁹では、日本人留学生が留学で得たものとして、「視野が広がった」（54.0%）、「語学力」（33.1%）、「異文化・国際感覚」（31.8%）、「友人」（29.3%）、「価値観・考え方」（24.0%）が挙げられており、留学生の多くが非常に有意義な経験をしたと回答している。

他方、留学後困ったこととして、「語学力の維持が困難」（28.3%）、「語学力を活かす機会がない」（22.8%）との回答が多く、留学で得たものがあるにも関わらず、その留学の経験を活かす機会に恵まれていないという状況が浮き彫りとなっている。

なお、日本人留学生の帰国後の進路については、44.7%が「帰国して就職」となっており、就職先として24.9%が「サービス業」、18.2%「教育・研究」となっている。

（2）提案—「国際機関で働く」

自分の能力を十分に発揮できないという留学経験者に対し、国際機関人事センターは国連などの国際機関で働くことを薦めたい。留学経験者が就職先の1つとして、国際機関を選択すれば、語学力を活かせ、また、自分の専門性を十分活かせる職場に就職することが可能ではないかと考えられるからである。

5 日本人が国際機関職員になるための方法

日本人が国際機関へ就職するためには、日本人が日本の企業に就職する方法とは大分異なる点を踏まえる必要がある。いくら英語力が高くて、また、いくら優秀な人材であっても、この国際機関への就職の方法を知っておかなければ、国際機関への就職はままならない。

国際機関への就職については、いくつかの方法があり、以下、代表的なものを紹介する。

（1）空席公告

空席公告とは、国際機関職員の異動退職やポストの新設等によってポストに空きが生じた場合に、

⁷ 2014年度国際機関人事センター調べ

⁸ 留学先として多いのは、英国では、ロンドン・スクール・オブ・ビジネス（LSE）、ロンドン大学、エセックス大学、米国ではハーバード大学、タフツ大学、コロンビア大学などである。

⁹ 「海外留学経験者の追跡調査」（平成23年度）（独）日本学生支援機構（JASSO）実施

国際的に公募されるものである。応募したいポストがあり、資格要件を満たしている場合には、所定の応募用紙を各国際機関のウェブサイトから入手し、記入の上、各国際機関に直接応募する。

● 空席公告の掲載先

空席公告は各国際機関のHPで随時掲載される。通常、WEBサイト上で、Job, Careers, Employment, Recruitmentなどの項目（国際機関ごとに呼び方が違う）があるが、そこをクリックすると空席公告の一覧が掲示される。そこから自らの条件に合うポストを探し、P11などの応募書類を英語で作成し、オンラインで応募する。

応募後、国際機関による書類選考が行われ、それに通過すると面接が行われる。面接といっても、その多くは電話やスカイプを使って行われ、わざわざ国外へ面接に行く必要はない。書類選考を通過しないと先には進めないため、如何に英文の履歴書を上手に書くかが重要である（「英文履歴書の書き方」¹⁰については、国際機関人事センターのHPを参照願いたい）。

● 空席公告の応募のポイント

応募するには、自分にあったポストを自分で探し出す必要がある。空席公告は常時多数掲載されており、応募を検討するにあたっては、職務内容は自分の希望と一致しているか、学歴や職歴の必要条件を満たしているか等を確認する必要がある。また、日本的感覚から、同時に複数のポストに応募することに抵抗があるかもしれないが、同時に複数のポストに応募することは決して珍しくなく、一つのポストの採用の結果が判明してから、次のポストに応募する必要は全くない。自分の志望と大体の方向性が合っていれば、積極的に応募してよい。

（2）ジュニア・プロフェッショナル・オフィサー（JPO）派遣制度

次に、JPO派遣制度の概要を説明する¹¹。

● JPO 派遣制度の目的

外務省では、将来、国際機関の正規職員を志望する若手の日本人を対象に、派遣に係わる経費を負担し、原則2年間、各国際機関へ職員として派遣し、派遣終了後に国際機関で正規ポストを獲得し、将来にわたって正規職員として勤務していくために必要な知識・経験を積む機会を提供する目的で、JPO 派遣制度を実施している。

¹⁰ 「英文履歴書の書き方」http://www.mofa-irc.go.jp/dl-data/120713_oubo_kakikata.pdf を参照。

¹¹ 最新の応募要項については、外務省国際機関人事センターHP「2015年度（平成27年度）JPO 派遣候補者選考試験」の「募集要項」を参照のこと。<http://www.mofa-irc.go.jp/jpo/boshu.html>

● JPO が派遣される国際機関

JPO の派遣先は、外務省が派遣取決めを有している国際機関が対象となっている。JPO は、世界の各地に点在する国際機関の現地事務所（フィールド・オフィス）、地域事務所又は本部で勤務することになる。

派遣取決めを有している主な国際機関は、UN（国連事務局）、UNDP（国連開発計画）、UNEP（国連環境計画）、UNFPA（国連人口基金）、UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）、UNICEF（国連児童基金）、UNRWA（国連パレスチナ難民救済事業機関）、UNV（国連ボランティア計画）、WFP（国連世界食糧計画）、UN Women（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）、ILO（国際労働機関）、FAO（国連食糧農業機関）、UNESCO（国連教育科学文化機関）、UNIDO（国連工業開発機関）、WHO（世界保健機関）、WIPO（世界知的所有権機関）、IAEA（国際原子力機関）、IOM（国際移住機関）、OECD（経済協力開発機構）他である¹²。

● 求められる職務分野

国連をはじめとする国際機関では、開発、人権、人道、教育、保健、平和構築等の国際機関特有の分野に加え、民間企業でも経験が積めるIT、ロジスティクス、調達、法務、財務、会計、広報（渉外関係）、人事、モニタリング評価（M&E）、環境、工学、理学、薬学、建築等の分野のバックグラウンドを有する人材が広く求められており、外務省としても、これらの分野で活躍する人材をJPOとして積極的に派遣したいと考えている。

● 応募資格

JPO 試験に応募するには、以下の条件が必要である（詳細については上述の「応募要項」参照）。

- ・35歳以下であること
- ・修士号を取得又は取得見込みであること
- ・2年以上の職務経験があること
- ・英語で職務遂行が可能であること
- ・将来にわたり国際機関で働く意思を有すること
- ・日本国籍を有すること

● 応募方法と選考方法（2015年度試験の例）

応募にあたっては、国際機関人事センターが指定する①和文応募用紙、②英文応募用紙、③TOEFL iBT

¹² それぞれの国際機関の概要は、国際機関人事センターHPの「どんな国際機関があるの？」を参照のこと。<http://www.mofa-irc.go.jp/link/link.html>

テストのスコアの3つの書類を用意し、郵送又は電子メールにて応募する。

JPO 試験は、例年4月～5月にかけて応募書類の受付を行っている。

第一次審査は書類選考のみで、第二次審査は、7月頃に、外務本省（東京）において面接試験（日本語及び英語）及び英語筆記試験を行う。

（3）ヤング・プロフェッショナル・プログラム（YPP）¹³

国連事務局が実施する YPP は、同事務局が若手職員を採用するために行うもので、修士号や職務経験がなくても受験できるのが特徴である。国連職員になるためには通常修士号が必要とされるが、この YPP は「学士号」のみで応募が可能である。

YPP 対象国は毎年見直されるが、国連事務局で勤務する日本人職員が少ないため、毎年対象国となっている。こうした形で国連事務局側も若手日本人職員を採用するために努力している。

● 応募資格

- ・32 歳以下であること
- ・学士号以上、職務経験は問わない
- ・英語又は仏語ができること
- ・日本国籍であること

● 募集職種

募集される分野は毎年異なるため、今年応募できた分野で来年も応募できるとは限らない点に注意が必要である。2015年度における YPP 募集職種を国連のウェブサイト (<https://careers.un.org/ypp>) からの情報の順番で掲載すると次のとおりである。

- ① Administration
- ② Finance
- ③ Legal Affairs
- ④ Public Information
- ⑤ Social Affairs
- ⑥ Statistics

● 選考と筆記試験

書類審査に通過した者は、筆記試験に進む。筆記試験は例年12月に国連大学（東京）で開催される。筆記試験は、一般試験（英語又は仏語の要約問題）と専門試験（多肢選択問題、エッセイ及び小問）

¹³ UN Careers の HP <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=NCE>

に分かれ、4時間半行われる。

● 合格後

筆記試験に合格すると空席状況に応じて国連事務局内のポストをオファーされて採用となり、2年間勤務する。勤務中の成績が優秀であれば、引き続き、国連事務局内で勤務することとなる。

● 空席公告や JPO 派遣制度との関連

国連をはじめとする国際機関への就職を目指している方は、JPO 試験に応募していたり、空席公告に応募している人もいるかもしれないが、応募条件さえ満たせば YPP にも応募できる。

また、YPPであれば、「学部卒・職歴なし」で応募できるので、是非、チャレンジして頂きたい。なお、過去の問題はUN Careers¹⁴で閲覧できる。

(4) 国連児童基金 (UNICEF) の NETI

国際機関の中には、国連事務局以外にも、独自の若手職員採用プログラムを実施しているところもある。例えば、国連児童基金 (UNICEF) が実施するNETI (the New and Emerging Talent Initiative)¹⁵は、「国際的に活躍することに興味のある若手の人材」を対象に、UNICEF内でその能力を開発し、その後採用するプログラムである。

(5) 採用ミッション

採用ミッションとは、国際機関が日本人職員を増やすために、人事部長などの採用担当者を日本に派遣して日本人候補者の面接等を行うものである。訪日前に日本人向けのポストがいくつか国際機関側から提供され、関心ある方に事前に応募してもらい、書類選考で優秀な候補であると認められた場合に、人事担当者の訪日に併せて駐日事務所などで面接が実施される。面接で評価が高ければ、そのまま採用になることもある。

最近では、世界銀行グループなど国際金融機関がこのタイプのミッションを派遣している。

6 国際機関職員になる前に経験を積む機会

(1) 国際機関におけるインターン制度

国際機関の中には、大学院生を対象に一定期間国際機関の勤務を体験してもらうインターン制度を設けているものもある。

¹⁴ UN Careers <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=NCES>

¹⁵ UNICEF the New and Emerging Talent Initiative
http://www.unicef.org/about/employ/index_74609.html

一般的に、旅費、滞在費等は自己負担かつ無給で行われるが、実際の仕事をする事ができる機会であり、この経験が将来国際機関での面接に有利に働くこともある（顔や仕事ぶりを上司に知ってもらえる等）ので、是非チャレンジすることをお薦めする。

先述した JASSO が推進する「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」では、海外の国際機関本部や事務所でのインターンを行う場合も奨学金を得られる可能性があるため、是非検討していただきたい。

（２）国連ボランティア計画（UNV）¹⁶

UNV を通じて、国際機関が行っている開発支援・人道支援の活動に従事することができる。分野は、教育、医療、環境、HIV/AIDS、社会開発、ジェンダー、農業、選挙支援、難民支援、人権、コンピューターなど多岐にわたる。

応募できるのは、「原則として 25 歳以上で、大学卒業または専門資格の取得及び職務経験が基本条件となっている。語学は英語、仏語又はスペイン語でのコミュニケーション能力が不可欠で、アラビア語、ロシア語、スワヒリ語等の能力があれば選考の際に有利となる。最も重要視されるのが職務経験で最低でも 2～3 年、できれば 5 年程度の専門分野での活動経験が望まれ、特に開発途上国での活動経験は選考の際に有利である」。

7 終わりに—国際機関人事センターについて

国際機関人事センターでは、グローバル人材育成と留学生を増やそうという政府の取り組みと歩調を合わせて、グローバル人材となった留学経験者が自分の才能を遺憾なく発揮し、世界の人々のために活用できるような就職先の一つとして、国連などの国際機関で働くという選択肢もあるということ、今後も様々な場面で JASSO とも協力しながら、広めていきたいと考えている。

国際機関人事センターの HP や facebook には、国際機関で働きたいと思う日本人の皆様のために必要な情報、様々なイベント情報、最新の国際機関の空席ポスト情報を紹介しているので、是非参考にされたい。

国際機関人事センターHP <http://www.mofa-irc.go.jp>

Facebook ページ <https://www.facebook.com/MOFA.jinji.center>

¹⁶ 国連ボランティア計画（UNV）HP <http://unv.or.jp/volunteer/qualification/>

渡米前オリエンテーション

—「情報」と「体験」— もう一つのネットワーキング—

Pre-Departure Orientation Program :

Beyond Information – Successful Networking

日米教育委員会留学情報サービスシニア留学情報アドバイザー 笹田 千鶴

SASADA Chizuru

(Senior Educational Advisor, Japan-U.S. Educational Commission)

キーワード：渡米前オリエンテーション、アメリカ留学、フルブライト、EducationUSA、留学支援

1. はじめに

日米教育委員会の歴史(1979～)は、日米間のフルブライト奨学金の歴史とともに歩んできたが、同時に日本におけるアメリカ留学相談の歴史の一端も担っている。日米教育委員会のアメリカ留学情報/相談事業は、その前身である在日合衆国教育委員会(1951～1979)の当時から運営されており、1964年から50年以上の歴史を数える。同事業は、現在アメリカ政府支援のEducationUSAセンターとしても活動しているが、「自力で留学手続きする人を応援する」というミッションは、インターネットでの情報収集が主体となった現在でも、いささかも変わることはない。

その留学相談事業の中でも、50年近く継続して開催しているのが、本稿で取り上げる「渡米前オリエンテーション」である。もちろん、50年同じフォーマットで継続しているわけではなく、時代に合わせて変化している。近年のインターネットの普及により、情報収集の難易度は飛躍的に下がった。しかしインターネットをはじめとしてあらゆる情報通信手段が発達した現代では、不正確なものも含め、逆に雑多な「情報」が溢れている。

そこで、“真に必要な「情報」だけを抜き取り、パネリストの「留学経験」をともに疑似体験し、留学中に支え合えるようなネットワークを、参加者同士で構築する”、という目的をゴールとした、現在の日米教育委員会の「[渡米前オリエンテーション\(以後オリエンテーション\)](#)」について紹介させていただきたい。

2. オリエンテーション アウトライン

このオリエンテーションは、現在は、半日のプログラムを東京で2日に渡って開催している（1日目：学部課程留学対象、2日目：大学院/修士・博士課程留学対象）。また、学部課程留学対象者のオリエンテーションは、例年各地（札幌、名古屋、大阪、福岡、那覇 *参加都市は年により異なる）のアメリカンセンター/米国総領事館にビデオ会議システムを使って、同時配信している。また、オリエンテーションの様子はDVDに録画し、後日貸出も行っている。オリエンテーションは、一部英語のスピーチなどを除き、基本的に日本語で行われる。

「知識がある」と、「実際に体験すること」は異なる。おそらく、異国に留学するということの真髄はそこにあって、留学先で知識として把握していた情報を実際に体験することで、

認知や思考が変化するプロセスを体験する。今までの認知や思考が揺さぶられるというのは、本人にとって相当な危機的体験（カルチャー・ショックなど）であるが、異国では、内的要因だけでなく、外的要因でもあらゆる危機が起こりうる可能性がある。

危機の種類自体が多岐に渡るため、オリエンテーションでは、個別の対処法を提供するというよりも、小さな危機から大きな危機まで、どのように留学経験者が乗り越えてきたか、パネルディスカッションを通して「擬似体験」してもらい、危機に対する心構えそのものを学んでもらうことにある。そして、経験者から語られる疑似体験を通して、挫折だけでなく成功体験もともに味わってもらいたい。そうすることで、未知なる体験への不安が和らぎ、より前向きになれると感じている。

3. 特徴/特色

3.1 Face to Face で集まることの意義：

1) 匿名でないこと＝「顔が見えること」による信頼性が高まる。パネリストとの双方向性対話が生まれる。

<オリエンテーション アウトライン>

- 1:00 開会の挨拶
- 1:05 はじめに
- 1:15 アメリカ人教授のスピーチ（英語、通訳なし）
- 1:45 日本人留学経験者（3名）によるパネルディスカッション
- 3:30 休憩/ネットワーキング
- 4:00 質疑応答
- 5:00 ビザ説明会（英語、日本語通訳あり）
- 5:30 閉会



2) 横断的ネットワークの構築（他大学間）。将来/留学中のセーフティネットにもつながる。

3) 場を共有することで生まれる「グループ・ダイナミクス」4) 一期一会の「場」の希少性。参加者の真剣度。

顔が見える安心感、場を共有することで生まれる「グループ・ダイナミクス」は、「自分はひとりではない」という安心を生み出すことに寄与している。その「ひとりではない」という感覚が、異国での留学生のメンタルヘルスには重要だと、ある専門家にうかがったことがある。また、大学生（交換留学生）であれば、既に所属大学で同様のオリエンテーションに出席している可能性があるが、そこは元々ホームであり緊張感を生み出さない。しかしこのような外部のアウェーの状況で「ひとりで参加すること」は、留学直後の自分を擬似体験するプロセス、そこで新たな友人を得ていく過程も、留学の真髄を（小規模ながら）擬似体験するプロセスに他ならない。

3.2 アメリカ人教授のスピーチ：



アメリカ人教授のスピーチは英語で通訳なしで行う。トピックは、「アメリカの大学（大学院）教育について、留学生が把握しておくべき注意点」など。フルブライト奨学金で来日し Visiting Lecturer として、日本の大学で教えている方々で、日米の学生や授業形式の違いを身をもって経験している教授が多い。そのため、日本語が堪能な方もいるが敢えて英語で行ってもらう。アメリカ的な視点、大学生活で要求されること、Plagiarism（剽窃）などが説明されることが多く、参加者に、アメリカの大学の模擬授業のような雰囲気を経験してもらおうと狙いだ。

3.3 学部課程と大学院課程の違い：

オリエンテーションを、大学学部課程と大学院課程の2日間に分けているのには理由がある。2015年のオリエンテーション参加者の平均年齢層をみると、学部課程の21.1歳に対し、大学院課程では、28.2歳となっている。すなわち、大学生 VS 社会人 という構図であるが、当然のことながら参加者の意識や傾向にも違いがある。学部課程の参加者が、パネリストが話す「情報」よりも「体験」そのものに感動する傾向があるのに比べて、大学院課程では、より「情報」そのものを重視しており、「体験」＝「危機を乗り越えた事例」としてとらえている。

3.4 パネリスト選び/個性の活かし方：

参加者の求める傾向の違いは、パネリストの選択にも関わってくる。なぜなら、どのようなパネリストを選ぶかで、グループ・ダイナミクスが全く変わってしまうからだ。

パネリストには、最近帰国した日本人留学経験者を可能な限り3名選んでいる。更に、なるべく多様なバックグラウンドになるよう、性別、大学名、専攻分野、州、留学年数が異なる留学経験者に声をかけている。「かぶらない」ことで、個々のパネリストの個性を際立たせる。また、2名でなく3名を選ぶことで、対立軸がなく、様々な「危機を乗り越えた事例」が増え、留学経験の多様性に満遍なく触れることができる。学部課程では、交換留学経験者、リベラルアーツ大進学者、コミュニティカレッジから4年制大への編入経験者などを、大学院課程では、理系、文系、専門職系修士、学術系博士、などを織り交ぜて選んでいる。

3.5 パネルディスカッション・トピック：

パネルディスカッション・トピックは、時系列で、1) 渡米前準備/入国直後の適応、2) アメリカ留学中/アメリカでの学業、3) アメリカ留学中/アメリカでの生活、4) 留学後/卒業後の進路・再適応と、大きく4つの領域に分かれる。一口に「アメリカでの学業」といっても、科目登録の方法から、教授と留学生との関係など多岐に渡っている。(パネルディスカッション・トピックは、<http://www.fulbright.jp/study/event/orient2.html> を参照。トピック例は下記参照。)

それらのトピックを、司会が、多様なバックグラウンドの経験者3名に振り分けていく。パネルディスカッションには、約2時間を割いているが、多彩なトピックを網羅するには時間配分が重要となる。司会は、事前準備として、パネリストにアンケートを行い、各自のプロフィールを把握することで、司会進行に役立てている。また、パネリスト達に、事前に詳細なディスカッショントピックを提供することで事前準備をして頂いている。こうしてパネリスト達から、それぞれのトピックについて「最新の情報」がもたらされる。

<トピック例>

【アメリカでの学業】	【アメリカでの生活】
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新学期開始前の学業面の準備 ・ 授業登録 ・ 学期中の生活・勉強パターン - 1日・1週間・1学期のスケジュール、1学期の登録単位数と勉強量 ・ 授業 - 授業の準備、授業のタイプ、授業の参加態度、授業への適応の方法 ・ 宿題 - 宿題量とそのこなし方、リーディングの方法 ・ レポート・論文 - 書き方、注意点(剽窃)、書き方指導・添削サービス ・ 試験 - 試験の準備、試験の形態 ・ 成績 - 評価方法 ・ 施設・サービスの活用 - 図書館、留学生に対するサポートサービス ・ コンピューター - コンピューターの購入(日本/アメリカ)、大学のコンピューター設備、必要なコンピューター能力 ・ 実習、プラクティカル・トレーニング、アシスタントシップ ・ 学業面の相談 - アカデミックアドバイザー、教授、ティーチングアシスタント ・ 学生が教授に期待すること ・ 教授が学生に期待すること ・ 指導教授 - 指導教授の選定、指導教授との関係 ・ 奨学金 - 入学後の受給の可能性、奨学金に関する情報収集方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 住居 ・ 友人関係 ・ 治安、安全対策、危機管理 ・ 健康管理 ・ 異文化適応 ・ 学生サービス ・ 飲酒、喫煙、ドラッグ ・ 金銭面 - 必要経費、金銭面の管理、送金方法、支払い方法、銀行口座 ・ 交通手段 - 交通機関、車の購入、運転免許 ・ 留学生の法的義務 ・ 余暇の過ごし方 - 課外活動、クラブ活動、旅行、ボランティア、ホストファミリー ・ 同伴家族の生活と適応

3.6 事前参加登録情報の活用方法：

オリエンテーションの参加には、オンラインの事前登録を義務付けている。登録フォームには、氏名、留学先、専攻分野などの情報に加え、出願状況、留学目的に関するアンケートなどが含まれる。

オンライン登録情報は、以下の資料作成に活用している。

- 1) プロファイル（参加者の全体像をまとめたもの）
- 2) Admissions Data（入学状況データと出願手続きのコメント集）
- 3) アメリカ留学志望理由に関する調査

- 1) プロファイルは、参加者に当日、配布している。プロファイルに含まれるのは、以下の情報。
 - a) 参加人数、b) 学位取得の有無、c) 男女比、d) 英語研修への事前参加の有無、e) 同伴家族の有無、f) 学位レベル（2年制大、4年制大、修士課程、博士課程）、g) 留学資金（私費、交換留学、奨学金、企業派遣、米大のアシスタントシップ）、h) 専攻分野、i) 留学先の州、j) 留学先大学

< プロファイル例 >

2015 Pre-Departure Orientation (Undergraduate)
- Profile of Participants

Number of Participants	Participants (Tokyo) :	53	Academic Level	Two-year colleges:	8
	DVC Participants:	33		Four-year colleges:	45
	(Nagoya 9, Fukuoka 18, Okinawa 6)			Exchange Students	24
	Total:	86		Personal Fund	9
Degree Seeking	Degree seeking students: (Associate: 3, Bachelor: 10)	13	Fields of Study	Personal Fund & Fin Aid for U.S. Institutions	5
	Non-degree students:	40		Others	15
Gender	Females:	36		General/Liberal Studies	6
	Males:	17		Undecided	6
States Where University to be attended	California	9		International Business	4
	New York	6		International Relations/Affairs	4
	Washington	5		Business-Undergraduate	3
	Massachusetts	4		Literature	3
	Michigan	4		Political Science/Government	3
	Oregon	4		Sociology	3
	Wisconsin	4	Hospitality Administration/Management	2	
	Louisiana	3	Communications	2	
	Texas	3	Engineering-Electrical/Electronics/Communication	2	
	Ohio	2	Engineering-Industrial	2	
			Engineering-Others	2	

このプロファイルは、パネリストに参加者の全体像を見せる目的と、休憩時に参加者同志のネットワークを構築する際に使用される。参加者は、プロファイルを見ることで、このグループが雑多な集まりではなく、それぞれが留学目的を持った「同期」であること、また自身も「この場の集まり」に含まれていると認識することで、「グループとの一体感」を持つことが可能となる。(プロファイル例参照。)

その他、2) Admissions Data と 3) アメリカ留学志望理由に関する調査は、オンライン登録状況から個人情報削除したものを分析し、日米教育委員会の内部資料として活用

(プロファイルは中略。本来は留学先大学リストなども含まれる。)

している。

Admissions Dataには、参加者からのコメントで、エッセイや推薦状、出願手続きについての工夫点などのアドバイスも盛り込まれており、貴重な事例研究として相談業務の際、活用している。また、年度ごとの比較が容易であるため、留学傾向の分析手段としても有効活用されている。

3.7 休憩時間 ～ 参加者同士のネットワーキング：

オリエンテーションでは、休憩を参加者同士の貴重なネットワーキングの時間として活用している。休憩の前に、同じ州、同じ大学、同じ専攻分野などで、交流できるようにアレンジしている。参加者は、ほぼ初対面ながら、名札に明記されている、氏名、州、留学先大学、専攻分野、を見ながら対話を始める。通常20分以上の時間が配分されているが、いつも「時間が足りない」という声がかかるほど活況である。



4. プログラム成功の秘訣

成功するオリエンテーションの秘訣として、以下の点が挙げられる。

- 1) グループ・ダイナミクス、2) 参加者の事前分析、3) パネリスト間のアイス・ブレイク、4) 司会の心構え

多様なパネリストを選ぶことにより、グループ・ダイナミクスを作る重要性や、参加者の事前分析については既に述べたが、実はパネルディスカッションを主体としたこのオリエンテーション成功の秘訣は、3) に述べたパネリスト間のアイス・ブレイクにあるといっても過言ではない。

オリエンテーション開始直前に行うランチ・ミーティングでは、アメリカ人教授やパネリストの方々へ参加者プロフィールや事前質問のブリーフィングを行うが、実はそれ以上にパネリストの緊張をほぐしてもらうことが目的だ。スピーカーとパネリストは、この日が初対面で、かつ人前で個人的留学体験を話すということで、緊張されていることが多い。

このランチ/事前ミーティングの場で、いかにパネリスト達に和んでお互いの壁を取り払ってもらえるかが、オリエンテーションの鍵となる。そこで、司会は、「留学あるある」などの共通の話題で、ユーモアも交えながらパネリスト達の緊張をほぐすことが要求される。それぞれから、笑顔と「今だから話せる体験談」が出てくれば成功だ。オリエンテーションのグループ・ダイナミクスを作るのは、壇上の3名のパネリスト達であり、彼ら自身がリラックスして楽しんで経験を語れば、それは必ず聞

き手にも伝染していくからだ。

逆にリスク面として、グループ・ダイナミクスはパネリストの間でも同様のため、一人のパネリストの傾向に他のパネリストが引きずられることもある。そうすると、司会がコントロールしようとしても難しい。理想形としては、司会があまり前に出ることなく、パネリスト達が自然に発言し、笑いとユーモアに包まれて、トピックが自発的に進んでいるように見えることだが、なかなか一筋縄ではいかない。「場」は生き物だと、感じさせられる場面に何度も遭遇しているが、どんなときでも司会自身がダイナミクスを楽しみたいと思って臨んでいる。

5. まとめ

“今日は参加して、非常によかったです。パネリストの方々の話を聞き、自分の具体的なアメリカでの留学生生活をイメージできました。きっとアメリカで壁にぶち当たることがあると思いますが、今日参加した方々がみな、アメリカでがんばっていると想像して乗り越えたいと思います。”

“渡米前でやるのが本当に多い中で、具体的な準備や渡米後のお話を聞くことができとても有意義でした。何より、留学されたパネリストの方々の顔がどなたもとても晴れ晴れとなさっていて、留学を通して得るものはきっと多いのだろうと勇気づけられました。”

オリエンテーション後の感想は、毎回上記のような感謝の言葉で溢れている。

テクノロジーがどんなに進化しようとも、留学というものの本質はおそらく変わらない。人は未知の体験の前に、不安で立ちすくむ。その不安に伝えようと始まった「渡米前オリエンテーション」のミッションはこれからも変わることはない。「最新の情報」と「勇気」を手渡すということ。

等しくかけがえのない留学体験をシェアさせてもらえることに感謝し、公的機関の留学支援のささやかな努力として、次世代のために今後もバトンをつなげていきたい。



まず海を渡る、全てをそこから始める！

ハイブリッド留学を始動させた工学院大学のグローバル戦略

Cross the Sea First, Everything Starts from There:

The Global Strategy of KOGAKUIN Univ. which Started the

“Hybrid Study Abroad” Program

工学院大学グローバル戦略部長 青木 俊志

AOKI Shunji

(Senior Director, Global Strategy Office, Kogakuin University)

キーワード：日本初・独自の取組、まず海を渡る、英語力不問の留学、留学支援

ハイブリッド留学プログラムの特徴 ～日本初、そして独自の取組！～

工学院大学ハイブリッド留学の最大の特徴は、学期中の一定期間（イギリス4カ月間、アメリカ2.5カ月間）の大学授業を、丸ごと英国もしくは米国で実施し、留学中の本学授業科目は、渡航する本学教員が日本語で実施、現地滞在中はホームステイにより英語で生活する、というハイブリッド環境による留学という点である。まずグローバルな感性、感覚を養成することを最優先し、語学は後からついてくる、という考え方に基づいている。「海を渡り海外で暮らす＞語学の習得」という考え方だ。

これまでの留学プログラムとの違い

従来大学における留学プログラムは、留学中の単位不足による留年を防止するため、その必要最低限の科目を、現地協定大学等に所属し、協定大学等の開講する専門科目を現地言語にて履修し、帰国後その単位を認定するという方法が一般的であった。そのため留学に際しては、まず協定大学への入学必須条件として英語力判定テスト（TOEFL や IELTS など）での一定以上の基準点獲得が必要となり、さらに協定大学での授業料も徴収されるため、参加するハードルが高く、留学を身近なものとして捉えることはできていなかった。

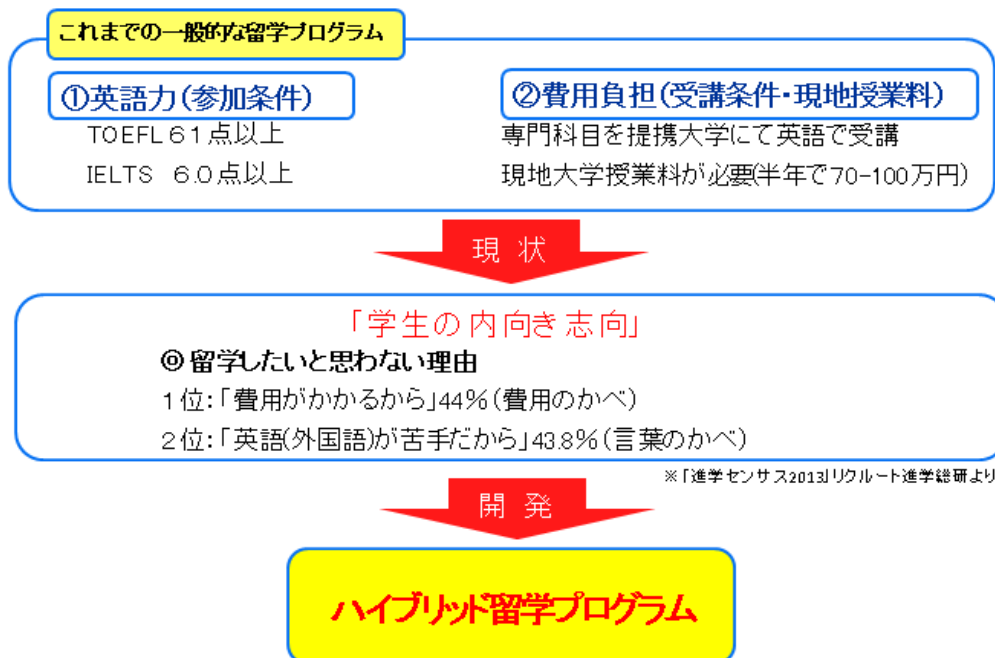
本プログラムは、この問題を一気に解決するため、逆転の発想からスタートし開発した。まず留学

中の単位不足による留年等を防止するための必要最低限の科目は、本学担当教員が渡航し現地で実施することにより専門科目履修の際の「言葉の壁」を取り払った。これによりこれまで発生していた留学先の協定大学への授業料支払いも、本学が直接教員を現地に派遣し、現地にて授業を実施するため、必要ない。

このハイブリッド留学は英語力が一定の水準に達してから留学させるのではなく、まず海を渡り、エンジニア、サイエンティスト、アーキテクトとして必要な海外での経験値を上げながら、英語やグローバルな思考、解決力（行動力）が自然と身につくようにプログラムされている。

プログラム開発の背景

なぜ留学する学生が増えないのか？ ⇒ 2つの壁が存在



「ハイブリッド留学」のコンセプト

～2つの壁を取り払う～

言葉のかべ(英語力不問)

- ◎現地にて開講する本学専門科目は、その担当教員が日本から渡航し、現地で日本語にて授業する。
 授業は短期集中講座で実施。
 1科目1週間(1日3コマ×5日間=15コマ)程度での実施を繰り返す。

費用のかべ(現地授業料不要)

- ◎本学教員を直接現地へ派遣し、現地にて授業を開講するため、現地での授業料は不要。
 ◎本人負担はホームステイ費用および渡航費用のみ

対象学部とプログラム期間

●イギリス・ハイブリッド留学

(カンタベリー市)

建築学部：3年次後期、4カ月間



●アメリカ・ハイブリッド留学

(シアトル市他)

工学部：1年次前期、2.5カ月間

情報学部・先進工学部：2年次前期第2

クォーター、2.5カ月間

英語力強化は必須！

英語力強化はもちろん必須課題である。現地における英語授業は本学と現地提携校が連携し、留学期間を最大に有効活用した内容で実施している。授業では、英語コミュニケーション能力向上のほか、英語でのプレゼンテーションやスピーチを行うという国内同様のカリキュラムを、現地提携校講師の指導のもと行っている。

現地での履修スケジュールイメージ（イギリスの場合）

第1週	本学授業科目①	第9週	提携校による英語授業④
第2週	本学授業科目②	第10週	本学授業科目⑤
第3週	提携校による英語授業①	第11週	本学授業科目⑥
第4週	提携校による英語授業②	第12週	本学授業科目⑦
第5週	本学授業科目③	第13週	課題対応
第6週	本学授業科目④	第14週	提携校による英語授業⑤
第7週	提携校による英語授業③	第15週	課題対応
第8週	ブレイク・ウィーク オプションツアー（欧州観光・視察等）	第16週	帰国

現地での1週間のスケジュール例（本学授業科目実施時）

	9:00~10:30	10:40~12:10	12:10~13:00	13:00~14:30	14:30~16:00
DAY 1	授業	授業	昼食	授業	復習・予習
DAY 2	授業	授業	昼食	授業	復習・予習
DAY 3	フィールドワーク				
DAY 4	授業	授業	昼食	授業	復習・予習
DAY 5	授業	授業	昼食	授業	復習・予習

現地での1週間のスケジュール例（提携校英語授業実施時）

	9:00~10:30	10:40~12:10	12:10~13:00	13:00~
DAY 1	英語授業	英語授業	昼食	各自でフィールドワーク
DAY 2	英語授業	英語授業	昼食	各自でフィールドワーク
DAY 3	自由行動			
DAY 4	英語授業	英語授業	昼食	各自でフィールドワーク
DAY 5	英語授業	英語授業	昼食	各自でフィールドワーク

留学中の生活（英語で生活する）

①ホームステイによる滞在

留学中はできる限り多くの時間、生の英語に触れてもらうこと、現地在住人と生活を共に過ごすことにより英米の風習やマナーを吸収してもらうこと、参加者の日々の安全確認等を考慮し、滞在期間全てを通してホームステイによる滞在としている。



②ホストファミリーの選定

滞在するファミリーは原則として1家庭1国籍とし、日本人のいない家庭となる。ホストファミリーの選定にあたっては現地提携校および本学独自の基準を設け、その基準をパスしかつ、留学生の受入を積極的に行っている信頼できるファミリーとした。

ハイブリッド留学展開地 ～ 学生が住みたいと思う街へ ～

ハイブリッド留学の成功には、実は上述の2大要素の他に、留学先の選定が最も重要な要素である。学生は『行ってみたい、住んでみたい』と思う街でなければ最初の一步は踏み出さない。

- 建築・デザイン・まちづくり ⇒ 世界遺産の街 ➡ 【英国・カンタベリー】
- 工学・情報 ⇒ 製造・IT・製菓業の街 ➡ 【米国・シアトル】

<イギリス滞在地／カンタベリー市>

世界遺産が点在する街 ～街そのものが教材～

「カンタベリー大聖堂」のほか、「聖オーガスティン修道院」と「聖マーティン教会」も世界遺産に登録されており、その他に、12世紀～19世紀の建築が東西、徒歩40分程度の市内に現存し、多くの観光客が訪れている。

自然の景観美を追求したイングリッシュガーデンが、人々の憩いの場になっている。緑豊かなケント州には、多くの素晴らしい庭園が存在する。



<アメリカ滞在地／シアトル市> IT、航空、物流、製菓の街



プログラム費用

(イギリスの場合)

留学費用 (2015 年度実績)

ホームステイ費用 (4カ月分/手配費用£50含む)	£2,050
交通費、昼食代 (4カ月分。£300/月を目安として)	£1,200
教材費等 (現地におけるテキスト代等の教材費、フィールドワーク時の交通費等)	若干 (£300~400)

渡航費用 (2015 年度実績)

航空運賃 (ロンドン往復。燃油、空港税を含む。)	¥215,000
海外旅行者傷害保険 (4カ月分/補償額により異なる。)	¥68,000~

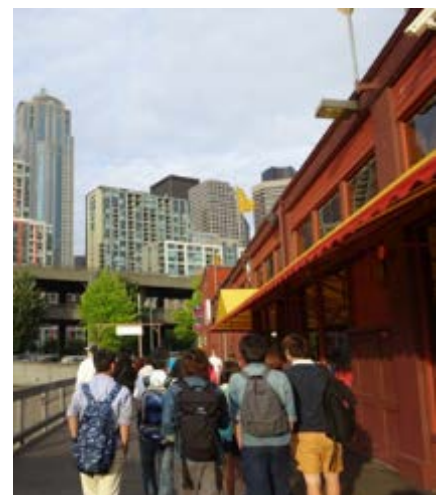
(アメリカの場合)

留学費用 (2015 年度実績)

ホームステイ費用 (10週分/手配費用含む)	\$2,100
交通費、昼食代 (10週分。\$300/月を目安として)	\$750
教材費等 (現地におけるテキスト代等の教材費、フィールドワーク時の交通費等)	若干

渡航費用 (2015 年度実績)

航空運賃 (シアトル往復。燃油、空港税を含む。)	¥180,000
海外旅行者傷害保険 (10週分/補償額により異なる。)	¥50,000~



シアトル市内でのフィールドワーク

現地受入体制

本学では参加者に対し、十分なガイダンス、オリエンテーションを行い、参加者のハイブリッド留学に対する認識を深め、さらに現地において提携校はもちろん、本学と業務提携した現地在住日本人コーディネーターも、生活に関する相談や怪我、病気等に対して24時間体制で支援を行う。

また、学生滞在期間中には本学職員を現地へ派遣し(1回2週間程度を予定)、参加者の状況確認を行う。職員もホームステイによる滞在を行うことで、SDも兼ねている。



ロンドン市内でのフィールドワーク

緊急時の対応

留学期間中参加者に緊急の事態が発生した場合は、本学緊急対策マニュアルに従った迅速かつ確実な対応を行う。グローバル戦略部担当者は、学生滞在期間中は24時間体制を敷き、緊急連絡を受けてから規定時間以内に現地に到着できる体制を整え、現地での迅速かつ適切な対応に全力を尽くす。



地方都市（ドーバー）でのフィールドワーク

ハイブリッド留学に関する賛否両論

否の部分として、次のような声があるかもしれない。「わざわざ海外まで出かけて行って、なぜ日本語で授業するのか」、「日本人同士で固まって行動してしまう」、「苦労して勉強してこそ留学の意味がある」、「英語もできないのに海外に出る？それは留学ではない」。

しかし、本学は理・工・建・情の大学である。学生は、すでにセカンドランゲージは身に付けている。彼らにとってのセカンドランゲージは、数式、化学式、設計図、C言語、つまり工学である。これこそまさに夢のグローバルランゲージ、世界共通言語ではないだろうか。

大先輩達の留学をよく考えてみていただきたい。過去の有名な画家や音楽家も、修行としてフランス、ドイツ、オーストリア等に留学したが、彼らはフランス語、ドイツ語ができたのだろうか。彼らのセカンドランゲージは芸術ではなかったか。それと全く同じ発想によっているのである。



提携校での英語授業の様子



本学授業の様子

そもそも・・・グローバルな人材って？ どんな人材？

人は苦勞や困難を乗り越えて成長するものであり、国内においても様々な苦勞や困難はある。しかしもう一歩進んで、海を渡り、海外の「現場」で、「数多く」の、「様々」な経験を積んでいけばどうだろうか。様々な「国際的な場数」を踏むことにより、国内外を問わず、どのような状況であろうと自分で判断し、解決策を見出し、そして解決していく力をつけていくのである。

工学院大学の考える

グローバルな人材とは



英語力がある X
留学歴がある X



**いかなる場面でも対応できる
柔軟な発想と行動力を持つ**

ハイブリッド留学から得られる成果

本学の考える真のグローバル人材育成とは、留学参加のハードルを下げることで、学生達に、まず海を渡らせ、海外の「現場」で、「数多く」の「様々」な経験を積ませていき、様々な「国際的な現場での場数」を踏むことにより、国内外を問わずどのような状況であろうと自分で判断し、解決策を見出し、そして解決していく力を育成していくことである。

エンジニア、サイエンティスト、アーキテクトとして必要な海外での経験値を上げながら、英語やグローバルな思考、解決力（行動力）が自然と身につくよう本取組を開発した。



シアトル市内でのフィールドワーク

「トビタテ！留学 JAPAN」構想実現に向けて

2013年11月14日開催の文部科学省中央教育審議会において行った、大学生の海外留学12万人達成へのKEYとしての本学の提言は、次の通りである。

文部科学省は、大志あるすべての日本の若者が、海外留学をはじめとして新しいチャレンジに自ら一步を踏み出す気運を醸成することを目的として、留学促進キャンペーン「トビタテ！留学 JAPAN」を開始した。その主な骨子は、ターゲットイヤーである2020年までに、大学生の海外留学12万人（現状6万人）を目指すというものである。

語学と費用の壁に阻まれ、減少の一途をたどる留学者数を、あと7年で反転させた上に倍増させるためには本学の方式が最も有効と考える。まさに文部科学省の考える「大志あるすべての日本の若者が、海外留学をはじめとして新しいチャレンジに自ら一步を踏み出す気運」を作ることが最も重要であり、「まず語学の修得から」という100年以上も前から延々と続く「型にはまった」スタイルから脱却し、「まず海を渡らせる」という工学院型に変換しなければならない時期は、「今」ではないだろうか。

大学が本腰を入れて学生の留学をその裾野を広げて促進させるためには、まず舞台（学生が暮らしてみたいと思う街）を用意し、次にハードル（言葉と費用）を劇的に下げることにより実現できるものと確信する。語学は必ず後からついてくるものである。

若者にまず海を渡らせ、グローバルな感性、感覚、視点を吸収させてから、次の段階（ジョイント、ダブルディグリーなど）の留学制度を考えなければならない時期だと考える。



グローバル・エンジニア養成を目指した

日本人学生のための留学支援

—九州工業大学における事前・事後学習の実践報告—

Preparing Students to Become Global Engineers:

Report on Pre/Post Study Abroad Program Activities

at Kyushu Institute of Technology

九州工業大学学習教育センター准教授 **加藤 鈴子**

KATO Reiko

(Associate Professor, Learning and Teaching Center, Kyushu Institute of Technology)

キーワード：グローバル・エンジニア教育、コンピテンシー、留学支援

1. 九州工業大学における Global Competency for Engineer (GCE) 教育

グローバル化がますます加速化する現在、グローバル社会で活躍するエンジニア（グローバル・エンジニア）養成の重要性はアメリカ・ヨーロッパを始め、世界中で広く認識されつつある。エンジニアのためのグローバル・コンピテンシーの定義は、多くの高等教育機関で模索・検討されているが、その共通点として、専門的なエンジニア教育に加えて、1) グローバル教養（国際分野に関する教養）、2) 外国語能力、3) 海外経験があげられる（Lohmann, Howard, & Hoey, 2015）。また、OECD が推進するキー・コンピテンシーには、1) 異質な集団で交流する、2) 自律的に活動する、3) 相互作用的に道具（言語、知識や情報、技術など）を用いる、の三つの要素が含まれている（DeSeCo, O. E. C. D 2005）。OECD や EU のキー・コンピテンシー、そしてアメリカ型 21 世紀型スキル概念をまとめた松尾(2015)は、この変化が激しい現代社会では『何を知っているか』だけでなく知識を活用して『何ができるか』への教育の転換（p. 3）が必要であるという。グローバル化が進み、教育に求められるものが変化しつつある中、九州工業大学（以下、九工大）においても、グローバル・エンジニア養成のための教育改革に取り組んでいる。九工大では「自らが持つ知識とスキルを持続的に成長させる姿勢」及び「様々

な文脈において、それらを活用して、変化し続ける高度で複雑な課題の解決に取り組む姿勢」をグローバル・エンジニアに必要な資質として、学生たちのグローバル・コンピテンシーの獲得に力を注いでいる。

2. GCE 教育の五つの要素と事前・事後学習

学生たちのグローバルな志向性を育むために、九工大では1) 多様な文化の受容、2) コミュニケーション力、3) 自律的学習力、4) 課題発見・解決力(探究する力)、5) デザイン力(エンジニアリング・デザイン)、の五つの要素を学生が獲得すべきグローバル・コンピテンシーの柱として位置づけている。そして、学生たち自身が留学から得られる学習成果を最大限に認識し、卒業時にはスキルと経験と自信を持って、グローバル・エンジニアとしてグローバル社会に飛び立てるよう、

派遣プログラムのみならず、コンピテンシー獲得に向けた事前・事後学習の場を提供している。ここでは、九工大で実施している様々な事前・事後学習の中から特に1)～4)のコンピテンシー獲得に焦点を当てた事前・事後学習について報告する

- 異文化適応セルフチェック (初回指導用・経験者用)



初回指導の様子



図1：九工大が掲げる新しい高度技術者養成教育

この事前学習で、学生たちは異文化適応力、エンパシー力、アサーティブ・コミュニケーション力について基礎を学ぶと同時に、自分の傾向を分析し、それぞれの適性を把握する。そして、習慣や価値観が異なる社会において自分の力を発揮するために注意しなければならないことを意識化し、異文化適応に関する学習目標を設定する。以下は実際に2015年度前期に留学プログラムに参加した学生の目標事例である。

例1) 自分とは異なる価値観に対して否定的にまず捉え、色々な事柄に興味を持とうというチャンスを自分の手でつぶしてしまう(中略)点を意識的に配慮したら良いと思う。開放性はコミュニケーションの際に、今の自分にとって最も必要なスキルだと思う。(韓国派遣生)

例2) 私は(中略)自分の気持ちを表現せずとも、相手に理解してもらおうとしたり、相手にあわせて自分の主張を我慢したりする傾向にあります。これは、日本では通用するかもしれませんが、海外ではしっかり意見を伝えないことが、逆に問題になりかねません。しっかり自分の意見を主張し、その上で相手を傷つけないようにコミュニケーションをとろうと思います。(タイ派遣生)

このように、学生たちは自分自身の普段のコミュニケーションにおける傾向を振り返り、留学期間中の異文化適応やコミュニケーションについて具体的な目標を立てている。

また、九工大では複数回の海外派遣(サーキット学習)が奨励されているため、2015年度から、海外派遣経験者向けの「異文化適応セルフチェック」の事前学習も提供し始めた。この事前学習においては、前回の留学経験を振り返り、異文化感受性発達度(Bennett, 1993)を参考に、自分自身の成長段階を分析・意識化する。学生たちは再(あるいは再々)留学に向けて、以下のような目標設定を行っていた。

例3) 今度の研修にて、「意見を交わす」ことを目標としたい。相手の意見や考えを聞くだけで終わらずに自分の意見も述べてともに協調できる落とし所を探すべきだと考える。(アメリカ派遣生)

例4) 前回の研修では自分から積極的に現地の人に話しかけることができなかったので、今度は自分がきっかけとなってコミュニケーションが取れるようにした。コミュニケーションの中で、現地の人に「日本はどうなんだ」と聞かれることが多々あったので、今回の研修では、自分の文化をしっかりと発信できるように準備しておきたい。(ドイツ派遣生)

異文化感受性発達段階を認識することで、「違いを受け入れること」から「お互いに納得の行く解決策を交渉すること」へと意識の変化が促され、学生たちは成長し続ける姿勢を身につけ二度目以降の留学に臨んでいる。

- 渡航先文化調査学習

インターネットが普及する現在、渡航先の(ある程度正確な)情報を入手することは比較的容易



自己学習を行う派遣生たち

にできるようになった。そこで、学生たちは渡航準備として最低限必要だと思われる事柄について各自調査を行う。その調査学習を元に、学生たちはアクティブ・ラーニング・スペースで自主的なグループ作業を行い、調査したことを共有する。この活動を通して、調査の不足点や、それぞれの興味や着眼点によって調査結果が異なる点を学生同士で補い合えるため、協働学習（グループワーク）の最初のステップとしても位置づけられる。学生にとっては、この事前学習が、派遣に対する不安の解消につながっていたりもするようである。また派遣国やその周辺地域の文化・人々に対し興味を抱ききっかけにもなっており、現地での交流のヒントにもなっているようである。

- 留学生や過去のプログラム参加者との情報交換（グローバル・カフェ）

上記の調べ学習をふまえて、九工大に渡航先国から留学してきている学生や過去のプログラム参加者と情報交換する機会も設けている。この事前学習では、インターネットで調べたことがどの程度正確なのか、また留学生や帰国生が渡航先国でどのような経験をしたのか、インターネットではわからない個人的経験談を直接聞くことが目的である。同じ学生という立場・視点で交流するこのような機会を通して学生たちは派遣時・派遣先でのセルフイメージ構築が行え、それが留学・留学生に対する心理的バリアを克服することに役立っていると考えられる。

- グローバル教養に関する講義

グローバル社会における渡航先国の位置づけについての講義も、事前学習の一環として提供している。派遣国と日本の関係のみならず、グローバルな社会変動における派遣国の経済や歴史を学び、現地での視察に備えることが目的である。以下、台湾への派遣プログラムに参加した学生のコメントである。

（台湾の）歴史的背景から、台湾語のほかに、日本語、客家語など多数の言語を扱える人も多く、日本と比較すると外国から来た人に対しても親交的に接しているように感じた。また、自由時間に「中世紀記念堂」と呼ばれる蒋介石の顕彰施設へ案内してもらい、台湾と日本に關係する歴史を詳細に知ることができ、海外に赴くことで改めて日本の歴史や成り立ちについて興味を持つことが出来た。（台湾派遣生）

日本、台湾、中国の關係について事前講義を通して学んでいたからこそ理解できたこともあるのではないだろうか。そしてそれがさらなる（日本の歴史への）興味のきっかけにもなっている。

- グループワーク演習

九工大の異文化交流型派遣プログラムではコミュニケーション力向上のため、派遣先大学の学生と共にグループワーク形式を用いた協働学習を行っている。

短期間の派遣で、より充実した協働学習を実践できるように、事前学習の一環としてグループワーク演習を行っている。この演習は、アクティブ・ラーニングに適したグループワーク教室で行われ、学生たちは、自分の意見を述べることの重要性、また相手の意見を聞き、自分の意見に反映させる過程を、体験的に学ぶ。以下は、派遣先での協働学習での学習成果について学生が記述したものである。



グループワーク演習の様子

(派遣先で) 二度行ったグループワークではそれぞれの役割の重要性と伝えようと努力することの大切さに気づいた。(中略) グループ内で話し合いをするとき主にリーダー、アイデアギバー、サポーターの三つの役割に自然と分かれるが、どれかひとつの役割がうまくいかないだけで話し合いは滞ってしまう。(中略)。次に、伝えようとするということについてだが、自分の考えをマレーシア人学生に説明するときに英語では説明しきれなかったので絵やジェスチャーを取り入れてなんとか必死に伝えようとした。すると相手も真剣にこちらの伝えようとしていることを理解しようと努めてくれた。この経験から私は伝えようとする熱意が大事なのだと気づくことができた。(マレーシア派遣生)

現地での短時間での協働学習を通した学びの成果を大きく認識できたのも、グループワーク演習という準備があった上でのことではないだろうか。

- Language Lounge (LL)/Global Communication Lounge (GCL) での英会話練習

九工大には Language Lounge や Global Communication Lounge があり、学生たちには常に語学学習の機会が提供されている。派遣前の集中した語学学習の機会に加えて、LL や GCL など、留学生とも交流できる施設の利用を奨励している。



GCL で行った留学生を交えてのディスカッションの様子

このような施設は準備段階としても重要な意味を持つが、帰国後の継続学習にも大きな役割をはたしている。実際、2015年度夏休みの海外留学から戻った学生の多くが、海外で得た自信、あるいはさらなる自己研鑽のために、LL や GCL を活用したいとコメントしている。

- 留学生との協働学習（継続的なグローバル・コミュニティ 参画）



留学生との協働学習の様子

留学経験により高まったグローバルな志向性の持続、帰国後のフォローアップとして、「留学生との協働学習」機会も提供している。現在は主に、九工大が短期間で受け入れを行っている交換留学生とワークショップ形式の活動を行っている。帰国後の学生の意欲を活かす継続学習として位置づけることができ、また、普段自分が学ぶキャンパスにおいてこのような活動に参加することは、多文化環境をより日常化させる重要な学習機会であると考えられる。

- Active Learning Student Assistant (ALSA)での活動

さらに留学後、学生主体のイベントや学習支援、アクティブ・ラーニングを支援する学生組織 ALSA の活動に積極的に参加する学生も多い。派遣中あるいは留学体験に触発されて培った英語力・コミュニケーション力を活かして、学生たち同士で教え合う TOEIC 講座の開催や、九工大で学ぶ留学生の日本語支援を行ったりもしている。

上記以外にも、安全指導・危機管理講習や英語プレゼンテーション練習など GCE 教育に関する様々な学習機会が提供されている。このような日本人学生のための留学支援は、学生たちに「自信を持って（留学への不安を解消し）留学してほしい」「現地での活動により積極的に参加し多くを学んでほしい」また、「このような一連の学習（継続学習）を経てグローバル・エンジニアとして世界で活躍してほしい」という、GCE 教育に携わる多くの人々の願いと献身的な支援に支えられている。

3. 今後の課題

グローバル・エンジニア養成という大きな流れの中では事前学習と事後学習の境目は非常に曖昧である。事前学習が事後学習にもつながっており、また初回の事後学習は2回目の事前学習にもなりうる。これまで、プログラム単位で捉えてきた事前・事後学習を、4年間もしくは6年間の教育の中で

ステップアップしていけるものにしていくことが今後の課題であるとする。グローバル化、多様化が進む現代社会において、多文化環境で学び働くことはもはや「海外に出た時のみにある非日常」ではなく「多様な文化が共生する日常」である。学生たちがグローバル社会の一部としての日本あるいは九工大を常に意識できるような、ローカルにあるグローバル社会の一員として自分の将来を見据えられるような、留学支援に発展させることが大切であるとする。

4. おわりに

印象に残った学生の言葉を引用してこの事例報告を終わりたい。マレーシアの協定校派遣プログラムに参加をした学部1年生の事例である。出発前の彼は英語に対して苦手意識が強く、また留学先のマレーシアに対しても「良い印象を持っていなかった」と言う。事前学習で渡航先文化について学んでもなお、その印象は拭い去れずにいたようだ。しかし、たった10日間ではあったものの、留学経験を経て彼は大きく変わったように感じる。彼の海外派遣成果報告書には、このように書かれていた。

私はこのプログラムで留学する前は英語が苦手だったため、国内で英語を使わないようなロボット関連の企業で働きたいと思っていた。日本人の方が気が合いそうだしコミュニケーションがとれなければ仕事自体することができないと思ったからだ。もちろん私はグローバル化が進む今日では、ロボット開発という職種において、外国人と共同で働くことをさけていくのは難しいということはわかっていたが、仕方ないと諦めていた。しかしこの派遣プログラムを通じて、自分としては、身振り手振りを混えることである程度は相手に意見を伝えることができたと思う。思った以上に難しいことではないと感じた。将来英語を使って働くことはもちろん、海外で働くことにも挑戦してみたいという気持ちも生まれた。(マレーシア派遣生)

事前学習を通して、払拭しきれない苦手意識はある。しかし、彼のグローバル社会に飛び出したこの大きな一歩に、我々が提供する事前・事後学習がほんの少しでも後押しをすることができていたなら、また、彼の留学後のこの気持ちに寄り添い、一層の成長のサポートができるのなら、GCE教育に携わるものとして、なにものにも変え難い成果と言えるだろう。

<引用文献>

Bennett, Milton J. "Towards Ethnorelativism: A Development Model of Intercultural Sensitivity" in Education for the Intercultural Experience. Paige, R. M. (ed) Yarmouth ME: Intercultural Press. (1993): 21-71.

- DeSeCo, O. E. C. D. "Definition and Selection of Key Competencies-Executive Summary." (2005).
- Lohmann, Jack R., Howard A. Rollins, and J. Joseph Hoey. "Defining, developing and assessing global competence in engineers." *European journal of engineering education* 31.01 (2006): 119-131.
- 松尾知明(2015) 「21世紀型スキルとは何か：コンピテンシーに基づく教育改革の国際比較」明石出版

「アジア次世代指導者奨学金プログラム」のビジョン

と日本法人のミッション

—「日中版フルブライト」を目指して—

The Vision of “Asia Future Leaders Scholarship Program” and Our Mission:

Work Toward Sino-Japanese Version of “Fulbright Scholarship”

一般社団法人日本百賢アジア研究院総務部長 **植田 賢司**

UEDA Kenji

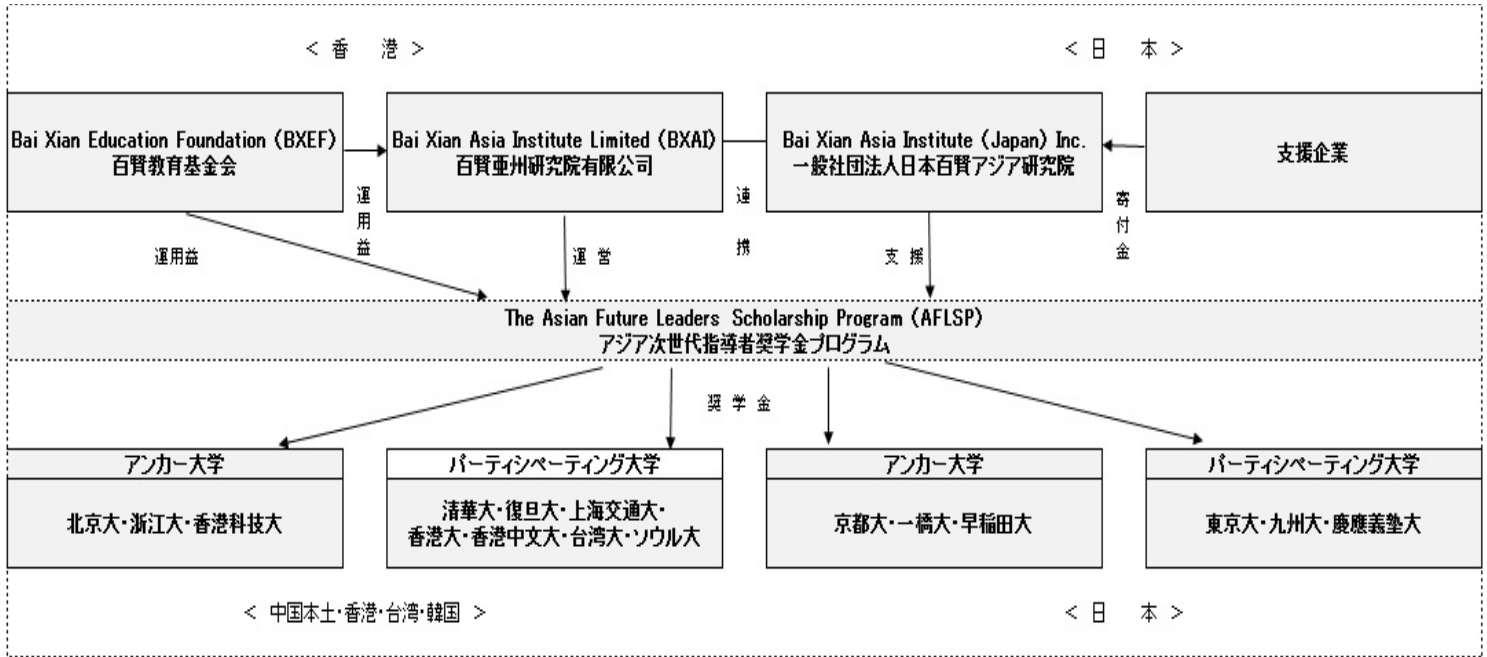
(General Manager, Bai Xian Asia Institute (Japan) Inc.)

キーワード：中国、アジア、留学支援

はじめに

香港の実業家ロナルド・チャオ（曹其鏞）氏は1.5億米ドル（約180億円）という巨額の私財を投じ香港に「百賢教育基金会（Bai Xian Education Foundation）」を設立し、この基金のうちの1億米ドルの運用益を基に「アジア次世代指導者奨学金プログラム（Asia Future Leaders Scholarship Program、略称はAFLSP）」が実施されています。奨学金の支給や選考などAFLSPの実際の運営は、同じく香港に設立された「百賢亜洲研究院（Bai Xian Asia Institute、略称はBXAI）」が手掛けていますが、これとは独立した形で、しかしBXAIと連携して日本におけるAFLSPの円滑な実施を支援するための組織として、AFLSPの趣旨に賛同した日本の財界人により、「一般社団法人日本百賢アジア研究院（Bai Xian Asia Institute Japan）」が設立されています。

表 1 AFLSP 全体関係図



AFLSP については、昨年 5 月に北京でローンチ・イベント及びプレス発表会が行われ、NHK、新聞各紙等日本のメディアにもとり上げられたので、ご記憶の方もいらっしゃるかと思います。プログラム自体は中国を中心にアジアからの留学生の受入と日本人留学生の中国を中心とする東アジアの大学への派遣の双方向を対象にしています。後述のとおり現在、私共「日本百賢アジア研究院」としては特に日本人学生の派遣支援に注力しています。拙稿により AFLSP が留学交流に携わる方々に周知され、今後より多くの日本人学生に AFLSP に応募頂けるようであれば幸いです。

AFLSP の発足経緯

中国浙江省寧波出身のチャオ氏一族は戦後香港に移住し、そこでニット製品の製造を中心に事業を展開し、また改革開放後は中国本土でも様々な事業を手掛け成功を収めました。現在 76 歳のロナルド・チャオ氏は事業の第一線からは退いていますが、1957 年から 62 年まで日本に留学し、東京・本駒込にある「アジア文化会館」で日本人学生と生活を共にし、東京大学工学部を卒業した知日家です。チャオ氏は「日本留学の経験は自分の人生に大きな影響を与えた」と振り返り、領土や歴史認識の問題等により日中関係が冷え込む中、若い世代の相互理解と交流を進め、将来の日中関係の架け橋となるリーダーを育成したいとの願いから、日中の友人・知人に呼びかけて日中青年交流事業を始めました。

まず 2010 年に北京大学、清華大学、復旦大学、上海交通大学、浙江大学の中国の 5 大学にそれぞれ 2 千萬元、合計 1 億元（約 20 億円）を寄付し、日中の学生が共同生活を送り交流するための留学生寮「日中青年交流センター」を建設する事業を始めました。その後、この事業は対象をアジアに広げ「アジア青年交流センター（Asia Youth Center、略称は AYC）」に改称しましたが、上記 5 大学すべ

てでAYCは完成し、現在、日本からの留学生をはじめアジアの留学生がここで中国人学生と共同生活を送っています。また、日本においても同様のコンセプトの留学生寮建設を支援し、早稲田大学が東京・中野に建設した「国際学生寮 WISH」へも、友人であるファーストリテイリング会長兼社長の柳井正氏や香港をベースに活躍する日本人実業家らと共に寄付を行いました。

しかし、ロナルド・チャオ氏はこれら留学生寮の建設を推進する中でさらにそのビジョンを広げ、将来の日中関係を担う人材を育成するためには、ハードとしての留学生寮の建設にとどまらず、むしろソフトとしての奨学金制度の創設が必要だと考えるようになり¹、ここにAFLSPが創設されました。AFLSPの運営組織であるBXAIのCEOにはロナルド・チャオ氏の長女であるロナ・チャオ（曹惠婷）氏が就任し、AFLSPの制度設計や奨学生の選考などアカデミックな面は香港科学技術大学（HKUST）の創設者であり初代学長のウー・チアウェイ（吳家瑋）教授を中心とするアカデミック・コミッティーが担当しています。さらに外部の方々を招請しアドバイザー・カウンシルが設けられ、そのメンバーには、董建華・初代香港特別行政区行政長官など中国本土・香港の有力者のほか日本からも麻生泰・麻生セメント社長、北山禎介・三井住友銀行会長、田波耕治・三菱東京UFJ銀行顧問、松下正幸・パナソニック副会長、渡文明・JXホールディングス名誉顧問といった財界人の方々が名前を連ねています。

なお、ロナルド・チャオ氏については、こうした取り組みが評価され、昨年11月に日本政府より旭日中綬章が授与されています。



写真 1：日本法人創立記念レセプションでスピーチを行うロナルド・チャオ氏

AFLSP の概要

さて、AFLSPはロナルド・チャオ氏の「この奨学金によって、一人でも多くのアジアの将来を担うリーダーを育てたい」というビジョンに基づき、米英で各界のリーダーを輩出しているフルブライト奨学金あるいはローズ奨学金のようなプログラムをアジアにおいても作り上げてゆくことを目指しています。毎年、次世代の指導者となることが期待される高い能力、強い向上心を持ったアジアの留学生約100名を選抜し、1年から最長5年間にわたり奨学金の支給を行います²。奨学生には一部他のアジアの国の留学生も含まれますが、日中の学生が中心となり、それぞれの国のトップレベルの大学・大

¹ 米投資ファンド・ブラックストーンの創始者スティーブ・シュワルツマン氏が清華大学に3億ドルを寄付し、奨学金プログラムを創設したのに触発されたところも大きいと聞いています。これは米国人を中心に毎年200人の学生の中国留学を支援するものですが、日中を中心にアジアにもこのようなプログラムが必要だと痛切に感じたようです。

² 現状、支給額は一人当たり年間25千ドル程度。この中には学費、寮費、渡航費等のほか生活費も含まれます。

学院へ相互に留学することを後押しするものです。

AFLSP は受入側の大学をベースに設計されており、これらは大きく「アンカー大学」と「パーティシペーティング大学」の二つのカテゴリーに分類されます。アンカー大学には大学別に定員枠が割り当てられ大学側はその範囲内で自らの裁量で奨学生を決定できます。一方、パーティシペーティング大学については、大学ごとに10名までの推薦枠がありますが、推薦された学生は一旦候補者としてプールされ、この中からBXAIが設置する選考パネルが最終的に奨学生を決定します。現在、3年間のパイロットプログラムが進行中で、具体的にアンカー大学は京都大学、一橋大学、早稲田大学（以上、日本）、北京大学、浙江大学、香港科学技術大学（以上、中国）の6校、パーティシペーティング大学は東京大学、九州大学、慶應義塾大学（以上、日本）、清華大学、復旦大学、上海交通大学、香港大学、香港中文大学、台湾大学、ソウル国立大学（以上、中国他）の10校となっています。これらの大学は必ずしもどの学部でもAFLSPの奨学生を受け入れるわけではなく、アンカー大学では大学ごとに受入対象学部が指定されています。一方、学生の派遣元についての制限はなく、どの大学の学生（或いは卒業生）であってもAFLSPの支給対象となります。なお、AFLSPの支給対象は、現状「学位取得目的」で留学する学生となっています。



写真 2：上海交通大学で行われたパーティシペーティング大学とのサインングセレモニー

初年度（2014年秋－15年春）は北京大学を除く5つのアンカー大学において、このパイロットプログラムに基づくAFLSP奨学生の受け入れが行われ、二年目（2015年秋－16年春）のプログラムも今年9月から既に始まっています。これまでのAFLSP奨学生の実績は別表のとおりですが、日本人学生については、初年度に浙江大学に1名の奨学生が在籍しているのみでしたが、二年目については、日本人学生は9名に増えており、今後の増加が期待されます。

【表2：AFLSP実績（外国人留学生の受入）】

	大学名	対象学部及び学位		奨学金 支給 期間 (年)	割当枠		2014 年秋 -15 年春 実績	2015 年秋 -16 年春 実績	提携大学 (派遣側)
アンカー大学	早稲田大学	政治経済 学部のみ	学部生	1-1.5	15名	大学側に 裁量権あり	10	10名 (9月入 学生)、 残りは 4月 入学生	北京大・復旦大・上 海交通大、香港科技 大、国立台湾大・高 麗大(以上、ダブルデ ィグリー協定先)
	京都大学	全大学院	修士 博士	2-3	15名	大学側に 裁量権あり	15	15名	北京大学・清華大 学・復旦大学・浙江 大学・上海交通大 学・西安交通大学・ 南京大学・中国科学 技術大学
	一橋大学	大学院/国際 企業戦略研究科 (ICS)のみ	MBA	1-2	10名	大学側に 裁量権あり	7	10名	北京大、ソウル国立 大他(以上、ダブルデ ィグリー協定先)
パーティシペーティング大学	九州大学	学部, 大学院 (国際コース)	学部生 (3-4 年次) 修士	2-4	10名	大学側は 推薦権が あるのみ	—	0名	特に指定なし
	慶應義塾大学	大学院 (コース指定有)	修士 博士	2-3	10名	最終的には BXAIのセレク ションパネルが決 定	—	0名	特に指定なし
	東京大学	大学院 (コース指定有)	修士	2	10名		—	3名	特に指定なし

AFLSPのさらなる詳細、応募手続き等については、BXAIが製作した英語と中国語からなるウェブサイト (<http://bxai.org/>) がありますので、こちらを是非一度ご覧いただければと存じます。なお、来年度(2016年秋-17年春)のAFLSP奨学生の募集については、アンカー大学に関しては個別に各大学への応募となりますが、パーティシペーティング大学については本年(2015年)12月より上記ウェブサイトを通じて募集が開始され、来年(2016年)1月に締め切られる計画となっています。

【表3：AFLSP実績（日本人学生の派遣）】

	大学名	対象学部及び学位		奨学金支給期間	割当枠		2014年秋 -15年春 実績		2015年秋 -16年春 実績	
							うち、 日本人学生	うち、 日本人学生	うち、 日本人学生	うち、 日本人学生
アンカー大学	北京大学	大学院/燕京学堂のみ	修士	1年	20名	大学側に 裁量権あり	—	—	10名、 さらに 10名を 予定	2名
	浙江大学	大学院/公共管理学院 のみ	修士	2年	15名	大学側に 裁量権あり	15名	1名	15名	2名
	香港科学技術 大学 (HKUST)	大学院/M phil	修士	2年	10名	大学側に 裁量権あり	9名 (1名は 翌年度 へ繰越)	0名	11名	0名
パーティシペーティング大学	清華大学	全大学院及び学部	学士 修士 博士	2-4年	10名	大学側は 推薦権が あるのみ (最終的には BXAIのセレ クションパ ネルが 決定)	—	—	5名	3名
	復旦大学	全学部	学士	4-5年	10名		—	—	0名	0名
	上海交通大学	全大学院及び学部	学士 修士 博士	2-4年	10名		—	—	1名	1名
	香港大学 (HKU)	全学部	学士	4-5年	10名		—	—	2名	0名
	香港中文大学	全大学院及び学部	学士 修士	1-4年	10名		—	—	1名	1名
	国立台湾大学 (NTU)	全大学院	修士 博士	1-4年	10名		—	—	1名	0名
	ソウル国立 大学 (SNU)	全大学院	修士	2年	10名		—	—	1名	0名

特徴的なサマープログラム

さて、このAFLSPの特徴的な、且つ、その最も重要なイベントとして、毎年夏季に3週間にわたり開催される「サマープログラム」があります。AFLSP奨学生は必ず一度これに参加することが義務付けられ、この場で奨学生が一堂に会し、共に学び、論じ、スポーツ・旅行・文化活動等を楽しみ、これらの活動を通じて奨学生がお互いに交流を深めることを目的としています。AFLSP創設者のロナルド・チャオ氏が自らの日本留学時代に3週間にわたり北海道を旅行しながら各国の留学生や日本人学生と朝から晩まで共に過ごし、そのことが生涯の思い出となり、そこで培われた友情が非常に貴重なものだったという経験にインスパイアされたものです。今年は8月に中国杭州の浙江大学において、

日中を中心に13の国・地域から82名の奨学生らが参加し開催されました³。午前、午後それぞれのセッションでは各国から大学教授14名のほか各界で活躍される22名の方々に講師としてお話を伺い、このうち日本からも松本紘・理化学研究所理事長、前京都大学総長ほか10名の方々に御越し頂きました。サマープログラムは今後、毎年日本と中国の大学が交互にホストとなって開催される予定で、来年のホストは早稲田大学に決まっています。



写真3：浙江大学で行われたサマープログラムの修了式

日本法人の設立

ここで、私共「日本百賢アジア研究院」について簡単にご紹介させていただきます。理事長に渡辺喜宏・三菱東京UFJ銀行顧問が就任し、理事には朝田照男・丸紅会長、麻生泰・麻生セメント社長、伊東信一郎・ANAホールディングス会長、小木曾友・アジア学生文化協会理事長、荻野正明・フェニックスグループホールディングス（香港をベースにアンテプリマ、シティースーパー等の事業を多角展開）会長、田中達郎・シティグループジャパンホールディングス会長、星文雄・三井住友銀行顧問、監事に吉川英一・三菱東京UFJ銀行専務執行役員に就任頂いており、財界、企業関係者を中心に運営が行われています。事務所はロナルド・チャオ氏ゆかりの「アジア文化会館」内に設置しています。昨年11月25日にはロナルド・チャオ氏に加え、関係当局、大学、支援企業、メディアの方々をお招きして東京で創立記念レセプションを行いました。

冒頭に記したとおり日本法人のミッションとして、大きく1) AFLSPにより受入れた外国人留学生のケアと2) 日本人学生の派遣の推進の二つが挙げられます。外国人留学生のケアについては、基本的には受入大学が行うことですが、例えば、日本において外国人留学生在個人名義の銀行預金口座を開設するのはなかなか面倒なのが実情ですので、銀行の協力を得てスムーズな口座開設のサポートをするなど企業関係者としての立場からできることを考えてゆきたいと思っています。しかし、日本法人のミッションとして何よりも期待されていることは、一人でも多くの有為な日本人学生を中国をはじめとするAFLSP参加大学に送り出すことだと考えています。なお、今後奨学生（やOB）の数が増えてくれば、日本法人にとってアラムナイ管理も重要なアサインメントとなるものと考えています。

³ 82名の内訳は、AFLSP奨学生50名のほか、奨学生のバディ19名、中国の5大学に建設されたAYCの特別奨学生13名（すべて日本人）。国・地域別には、中国44名、日本18名、韓国6名、台湾2名、その他アジア12名。



写真 4：奨学生や支援企業の方々を招いて開かれた
日本法人の新年懇親会

日本人学生派遣の現状と課題

前述のとおり、初年度、二年目の実績を見る限り、中国を中心とするアジアからの留学生の日本への受入れは順調に進んでいる一方で、日本人学生の派遣については実績がまだ乏しく、双方向の交流という点では期待には程遠いアンバランスな状況になっています。日本百賢アジア研究院としては、まず学生の皆さんや保護者、大学の教職員の方々などに AFLSP の存在とメリット、申請手続き等を知って頂くことが必要であり、そのために各大学と緊密に連携して情報宣伝活動を行ってゆきたいと考えています。

そもそも日本から中国の大学に留学する学生の数が少ない理由としては、1) 中国の大学では中国語で行われる授業がほとんどで、英語で行われる授業がまだ少なく、当初から中国語のレベルが相当高くないと授業を理解できない、2) 中国の大学で教える内容はグローバルな観点から見て必ずしも最先端なものではなく魅力に欠ける、3) 大気汚染や食の安全など中国に滞在することへの不安や懸念が根強い、4) 日中関係の脆弱性に対する不安などが挙げられます。こうした点は中国側の改善努力に負うところも多いかと思えます。一方で日本側の努力によって改善が図れる点もあると思われます。このうち、企業として対応が可能と思われることとしては留学後の「出口」の問題が挙げられます。すなわち、中国に限らず欧米へ留学する場合にも言えることですが、1) 留学の時期が就職活動にぶつかり学生にとって留学することが却って企業への就職に不利になる、2) 日本の企業ではその後のキャリアにおいて留学経験が必ずしも評価されないとの意見があり、これに対して「出口」として留学生が卒業した後の就職先となりうる一流企業とのネットワーキングの機会の提供、例えばインターンシップや留学から帰ってきた学生に対しても他の学生と同様に就活の機会を提供するなど、就職の保証とまで言わないまでも、少なくとも安心して留学できる環境を整えるべく日本法人として可能な支援をしたいと考えています。

なお、AFLSP 自体の課題として、「学位取得目的」の留学を条件にしていることが挙げられます。現

状、中国の大学・大学院に学位取得目的で留学する日本人学生の数は非常に僅かです。また、中国の大学との間でダブルディグリー協定を締結している日本の大学も、学部レベルでは早稲田大学等、極く一部なようですし、大学院レベルで散見されるにしても必ずしもまだ十分に利用されているわけではないようです。このため、AFLSPの日本人奨学生を増やすために、学位取得を目的としない留学についても、具体的には、期間1年以上の交換留学については別枠でAFLSPの対象とすることを、受入大学側とも相談しながら検討を進めています⁴。

最後に

日本人学生の海外留学のための奨学金プログラムが数多くある中で、AFLSPについては、創設者の想いを十分に理解し、今後志のある学生にとって魅力ある奨学金プログラムとすべく関係者一同努力する所存です。しかし、AFLSPはまだ立ち上がったばかりで、特により多くの日本人学生に応募頂くためには様々な改善が必要であると思われまます。私共日本百賢アジア研究院については財界を中心に法人が設立されましたが、アカデミックな面ではプロフェッショナルとは言えず理解不足の点多々あると思われまます。今後この分野のエキスパートの方々に種々アドバイスを頂戴できるようであれば大変有難く存じます。

引用文献

公益財団法人アジア学生文化協会 常務理事 布施知子「百賢アジア研究院 2015 サマー・プログラム（第1回）開催修了式に参加して」（アジアの友 2015年8-9月号）

一般社団法人日本百賢アジア研究院 総務部長 植田賢司「『アジア次世代指導者奨学金プログラム』のビジョンと日本法人のミッション～『日中版フルブライト』を目指して」（日中経協ジャーナル 2015年3月号）

⁴ 交換派遣留学生の場合の支給額は半分程度の一人当たり年間12.5千ドル程度とする方向で検討中。

文献紹介

『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』

駒井洋監修、五十嵐泰正・明石純一編著（明石書店）

Book Review:

Policies and Realities Related with “Global Human Resources”

東京工業大学留学生センター／総合理工学研究科環境理工学創造専攻・准教授 佐藤 由利子

SATO Yuriko

(Associate Professor, Tokyo Institute of Technology)

キーワード：高度人材、グローバル人材

少子高齢化による国内市場縮小に伴う企業の海外展開の必要性などを背景として、グローバル人材の育成は、日本の教育の最優先課題の1つである。派遣留学の促進、教育の英語化、異文化理解促進などの国際教育の取組みの多くにおいて、「グローバル人材の育成」は主目的に掲げられている。また、外国人留学生受入れ政策においても、グローバル人材の獲得が重要な政策目的として浮上している。それでは、日本以外の国々において、グローバル人材をめぐる政策はどのように展開されているのだろうか？また、日本を含め、グローバル人材をめぐる政策と現実の間にどのようなギャップが存在し、それを埋めるために、どのような努力や工夫が必要なのだろうか？本書は、(マスコミ等で)頻繁に耳にして強いイメージは喚起されるけれど、内実がよくわからない「グローバル人材」という言葉をあえてタイトルに採用し、国際比較及び多角的視点から上記の問いに答えることを目指している。

本書は3部により構成され、第I部においては、(グローバル／高度)人材獲得をめぐる米国、シンガポール、韓国、日本の現況と政策展開が分析されている。第1章では手塚が、米国で、2008～2018年の間にSTEM(Science, Technology, Engineering, Mathematics)と呼ばれる理工系職種の割合が17%増加すると予測されるのに対し、アメリカ人の若者の間では理工系離れが進み、この分野の人材を留学生などの海外人材に求める傾向が強まっていることを指摘する。米国の大学で修士号以上の学位を取得したSTEM分野の留学生に対し、永住権取得上の優遇を与えるSTEMビザ法案が、超党派の議員や

産業界の支持を受け何度も提出されており、この法案が可決されれば、米国の大学、研究機関、企業にさらなる競争力をもたらし、日本を含む他の国々は人材獲得で劣勢に追い込まれることが警告されている。また、明石は第5章で、これらの国々の動きを横断的に分析し、人材獲得競争の「勝ち組」である米国やシンガポールでも、自国民の雇用や政治との関係で、高度人材受入れにセンシティブな「移民問題」が存在すること、また、韓国や日本では、誘致のためのハードルを下げても期待された効果が生まれにくいという別種の課題を抱えることを指摘している。

第Ⅱ部では、「グローバル人材」雇用と移動の現場から、と題し、「日本人の海外での現地就職」、「大連の日本向けアウトソーシングと日本人現地採用者」、「日本企業におけるダイバーシティ改革と外国人雇用」の3つのテーマが取り上げられている。小平は第8章で、日本企業での外国人社員の採用目的は、①国籍不問採用、②グローバル（ブリッジ）要員、③異文化人材を受け入れることによる活性化、の3つに大別され、これらの目的は複合的に存在するが、企業によりその優先順位が異なること、また、外国人社員の「違いを価値に変える」ダイバーシティ・マネジメントのためには、理解、信頼、提案、展開、深化、文化の6段階のプロセスが必要であると述べている。

第Ⅲ部には、「グローバル人材」をめぐる諸論点として、「BRICs 諸国からの高学歴移民の空間的可動性」、「グローバルシティ東京と特区構想」、「グローバル人材の育成をめぐる企業と大学のギャップ」、「グローバル・マルチカルチュラル・ミドルクラスと分断されるシティズンシップ」の4つの論者が掲載されている。この内、吉田は第11章で、企業が採用時に重視する学生の資質や人事配置方針について、グローバル展開している日本企業、そうではない日本企業、外資系企業の3者を比較し、外資系に比べ、日本企業は、専門的知識・能力よりも総合的な人物判断を重視し、「論理的に相手を説得できる人材」よりも「空気を読んで円滑な人間関係を築くことのできる人材」を歓迎する傾向があること、しかしグローバル展開する日本企業では、M&Aによって海外企業を傘下に収めたところも増加し、海外事業所で、従来の人事方式からの変革に着手した企業が半数に上ると推定している。

本書は、グローバル人材の多様性やステークホルダー間におけるイメージの違い、各国の政策の特徴や課題を示すことにより、日本の多くの教育機関が最優先で取り組むグローバル人材育成に関し、相対化した視点と知見を提供している。

（A5版 251頁、明石書店、2800円＋税、2015年6月）

オーストラリア保育留学

—英語で保育を学び実践し、資格を取得する—

Childcare Study Abroad in Australia: With Practice in a Childcare Centre

名古屋短期大学専攻科保育専攻2年 山本 世璃佳

YAMAMOTO Serika

(2nd grade, Diploma course, Nagoya college)

キーワード：保育、オーストラリア、留学

はじめに

こんにちは、山本世璃佳です。私は、名古屋短期大学専攻科保育専攻に在籍し、保育の勉強をしています。名古屋短期大学保育科で2年間保育を学び、2014年4月に専攻科に進学しました。専攻科というのは、短期大学卒業後に進学できる課程で、短大、専攻科の、合わせて4年間を修了すると、学士(教育学)が授与されます。さらに、この名古屋短期大学の専攻科には、留学タイプというコースがあり、私はこの制度を利用して、専攻科に在学しながらオーストラリアで約10カ月間の語学・保育留学を行いました。ここでは、私のオーストラリア留学経験について執筆させていただきます。保育を勉強するために留学の道を選ぶというのは、あまり一般的ではないかもしれませんが、「保育が好きで海外も好き」という方にぜひ一読いただきたいです。

オーストラリア留学のきっかけ

私が、オーストラリアへ留学したいと思ったきっかけは、短大1年の時に参加した、「名古屋短期大学オーストラリア保育実習」という研修です。以前から洋楽が好きで、漠然と海外に興味はありましたが、実際に海外に行ったのはこの時が初めてでした。約2週間という短い期間でしたが、実際に保育園で7日間の実習をさせていただき、とてもかわいい子どもたちや気さくな外国人の保育士や保護者と関わり、また、オーストラリアの美しい自然にも感動し、自分の視野が開けたように思いました。実際にオーストラリアで生活して、現地の人ともっと触れ合ったり、オーストラリアの文化をもっと

知りたいと思いました。せっかく生きているのに、このまま海外のことを知らずに生活していくのは本当にもったいないとも感じました。そして、専攻科へ進学して、オーストラリアに留学することを決めました。

名古屋短期大学専攻科保育専攻留学タイプ

私の留学経験を執筆するにあたり、まずは、名古屋短期大学専攻科保育専攻留学タイプについて少し説明させていただきます。この課程は、短大や専門学校で保育士資格と幼稚園教諭の免許状を取得した人が入学でき、専攻科に在学しながらオーストラリアに約10カ月留学し、オーストラリアの保育士資格（Certificate III in Early Childhood Education and Care）を取得するとともに、保育・幼児教育について深く学び、学士（教育学）、幼稚園教諭1種免許状を取得することを目的としています。留学先は、オーストラリア・クイーンズランド州ゴールドコーストにある名古屋短期大学の協定校である Imagine Education Australia です。最初は語学コースへ3カ月間通い、語学力を身につけます。その後、同校の保育コースへ入学し、約6カ月間、授業を受けるとともに、約45日間の保育実習を行い、オーストラリアの保育士資格を取得します。名古屋短期大学専攻科保育専攻留学タイプは2009年に開設され、私は6期生になります。6期生の15人（うち4人は研究生）のメンバーで、一緒に留学をしました。

Imagine Education Australia の語学コースでの学び

語学コースの授業は、自分のレベルに合ったクラスに分かれて行われます。もちろんオールイングリッシュですので、最初は本当に不安でした。クラスには、今まで関わったことがない欧米、南米、アジアからの留学生がいました。同じ英語レベルのクラスメンバーでありながら、彼らは臆することなく、自信を持ってたくさん英語を話していました。英語に自信がなかった私は、すらすらと英語を話せないことに申し訳なさを感じ、話すのが億劫になってしまったこともあります。しかし、外国人の友達を作り、英語を上達させたいという思いや、毎週行われるアクティビティや遠足のおかげもあり、だんだん外国人と話ができるようになっていきました。

語学コースでは、もちろん英語を上達させることができたのですが、それよりも、人との出会いが私にとっては大きなことでした。これまで私が接してきた日本人にはない考え方の人がたくさんいて、文化の違いを痛切に感じました。いろいろな価値観、考えをもった人がいて、話をするたびに、私の視野は広がっていきました。そして、その人たちからいろいろなことを教えてもらい、助けてもらい、優しくしてもらって、人と人とのつながりの大切さや人を思いやる気持ちを改めて学ぶことができました。素敵な夢を持った大人にもたくさん出会い、いつまでも夢を持つことの大切さを学びました。本当に、毎日が刺激の連続で、私の中の価値観もがらりと変わりました。英語を学ぶだけでなく、留

学でしかできないこうした貴重な体験をすることができました。

Imagine Education Australia の保育コースの授業での学び

3カ月間語学コースに通い、一定の英語レベルまで達すると、保育コースへ進学することができました。保育コースは、授業が週1日あり、現地の保育園での実習が週2日ありました。授業では、子どもの発達や、子どもの健康と安全、子どもの福祉について、子どもの人間関係について、保護者との関わりについてなど、保育で大切な基本的なことを学びました。更に、多民族国家であるオーストラリアならではの、さまざまな国の文化や、オーストラリアの先住民であるアボリジニについても学びました。また、日本ではあまり取り上げられない、保育者の労働における健康や安全についても学ぶことができました。授業は実習と並行して行われたため、授業で出された課題を実習で実践することができ、とても具体的な学びをすることができました。

また、保育コースには、オーストラリア人だけでなく、世界各国からオーストラリアの保育を学びに来ている人がいました。経歴は様々で、自国で保育士を経験したのちに、オーストラリアへ来て勉強している人もいて、他国の文化はもちろん、他国の保育についても少し知ることができて、とても新鮮で面白い授業でした。

Childcare centre の実習での学び

私は、Imagine Education Australia 附属の保育園（Childcare centre）で、45日間の実習をさせていただきました。オーストラリアの保育園は、日本と違うところがたくさんあり、様々なことを学ぶことができましたので、それを紹介させていただきます。

まず1つ目に、オーストラリアの保育園はとてもカラフルです。室内の壁は基本青色や緑色で、その壁や天井には、子どもたちが描いた絵や、作ったものが飾られています。それらの子どもたちの作品自体も、とてもカラフルでユニークなものばかりです。先入観にとらわれず、子どもたちそれぞれが感じたようにお絵かきや工作が行われていました。また、ファミリーツリーというものも



各保育室に貼ってありました。これは、子どもとその家族の写真を撮り、木に見立てた絵や作り物にそれぞれの家族の写真を貼っておくというもので、保育園にいて、家族が恋しくなった子どもがその写真を見て安心できるようになっています。現在日本では、プライバシーの問題などからこうしたこ

とは行われていないので、とても新鮮でした。

2 つ目は、保育のスタイルについてです。子どもの年齢によっても多少異なりますが、日本では、一斉保育と呼ばれる保育スタイルが基本で、「今日はみんなで〇〇をやりましょう」といって、全員で同じことをする時間があり、それが一日のメインの活動



となります。一方のオーストラリアでは、子どもたちが、各々自分で好きな遊びを選んで行うというスタイルが基本となっています。日本とは違い、先生は、子どもと一緒に一日中遊ぶというよりは、見守っているという感じです。一見、子どもは好き勝手に遊んでいるし、先生は何もしていないのではないかと思われがちですが、実は、毎日先生が子どもたち一人ひとりをじっくりと観察し、子どもそれぞれの発達、個性、興味関心を把握して、個々に合った遊びの計画を立てて、遊びの環境を設定しているのです。つまり、オーストラリアは、子どもたち一人ひとりに合わせ、発達の違いや興味の違いなど、個々を重視、尊重して遊びを用意するという保育スタイルになっています。

3 つ目に、保育園のクラス編成についてです。日本の保育園と同じように、0歳から6歳まで、年齢ごとのクラスがあるのですが、年齢はあくまで目安とされています。子ども一人ひとりの発達段階に合わせて、親と保育者が相談し、子どもの様子を見ながら適切な時期に、上のクラスに上がっていくという仕組みになっています。子どものうちは、同じ年に生まれた子どもでも、月齢によって発達は異なりますし、個々によっても発達のスピードは異なります。そうした考えから一般的な発達段階にその子どもを無理やり合わせるのではなく、クラス配置を工夫することでその子どもの発達段階にあったクラスで保育を行うということが可能になります。

4 つ目に、外国籍の子どもの受け入れについてです。オーストラリアは、多民族国家ですので、様々な国籍や民族の子どもが、保育園に通っています。園では、様々な言語であいさつをしたり、各国の楽器や伝統的な物を室内に飾ったりして、子どもたちが日常的に様々な国や先住民族の文化に触れられるよう工夫されています。また、オーストラリアの保育園では、黒い肌と白い肌の赤ちゃん人形や様々な国の服を着た、各国の特徴あるパペット人形などが親しまれています。これらも、子どもたちが乳幼児期から日常的にそれらで遊ぶことで、将来、人種差別をしないように工夫されていると思います。

5 つ目に、保育者の配置についてです。保育者は、クラスに最低2人はいなくてはならないことに

なっていて、子どもに対する保育者の割合も日本より多く、目の行き届いた、落ち着いた保育をすることができます。また、保育者の労働条件はきちんと守られており、健康や安全についても、授業で学んだ通りに保育現場でもきちんとそれが保障されていました。保育者たちは、立場に関係なく意見を出し合ったりもして、保育者同士がお互いに一人の人間として尊重しあっているのがわかりました。また、オーストラリアの保育者は、自分に自信を持っていて、保育の反省をするときも、ポジティブな見方をすることが多いです。日本でも、否定的なことばかりでなく、子どもたちのよかった反応を反省の中に組み込んでいくと、保育の質の向上につながり、保育者も楽しく保育がしていけると感じました。何より、保育者自身が楽しみながら保育をしているのがとても伝わってきました。保育者が仕事を楽しめるということは、心に余裕があり、子どもに対しても最善の接し方ができると思っています。そのため、保育者自身のことを考えた授業や仕組みがあることはとてもいいことだと感じました。

6 つ目に、スキンシップについてです。これは、まさに文化の違いだと思いますが、オーストラリアの人々は、乳児はもちろん、幼児、大人とのスキンシップも大切にしています。子どもが何かいいことをした時にハグをしたり、何かいけないことをしてしまって注意をされた後に、「さっきあなたがしたことはよくないことだったけど、あなたが悪い子だということではないのよ」という意味合いでハグをしたりします。また、お昼寝から目覚めた子どもに、「Give me a hug」と言ってハグしたりと、日常的にたくさんスキンシップをとっていて、愛情を体いっぱい表現しながら子どもと接していることがよく伝わってきました。また、驚いたのが、子ども同士でもハグをしていたことです。それは、仲直りのハグだったり、慰めのハグだったり、大好きのハグだったりいろいろですが、友達を大切にしていることがよく伝わったし、何だかほっこりしました。日本人は体で愛情表現をすることが少ないのですが、こういった経験を幼いうちにたくさん積んでおくと、人を大切にするという気持ちを、また違った視点から身につけることができるのではないかと思います。

このように、オーストラリアの保育園は、日本と異なるところがたくさんあり、実習を通してたくさんのことを学ぶことができました。これらの経験を参考にして、日本の保育で活かしていきたいと思えます。

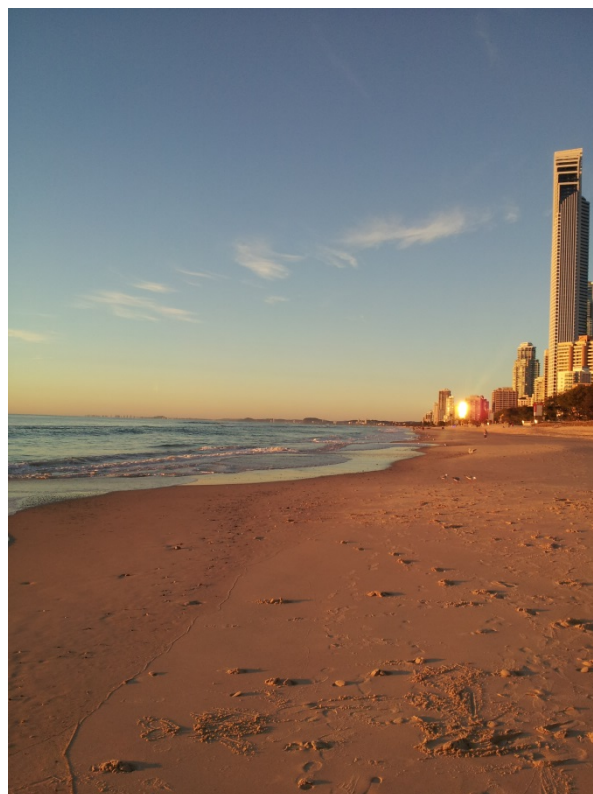
おわりに

私は、この留学生活で、日本では経験できないことを経験し、日本では出会うことができない人たちと触れ合うことができました。どれも貴重な体験で、私の人生の財産となるようなものになりました。念願だったオーストラリアの保育士資格(Certificate III in Early Childhood Education and Care)

を取得することもできました。今回の留学で、私の視野は飛躍的に広がり、将来は、デンマークへ留学し、さらに別の国の保育を学びたいと考えています。

保育を勉強するために留学していたと言うと、「保育で留学なんてすごいね。」と言われることがよくあります。確かに、珍しいことではあるかもしれませんが、海外の保育から学べることはたくさんあります。日本にいただけでは学べないこと、思いつかないようなことがあると思います。子どもが好きで保育に興味があり、英語が好きで海外にも興味があるという人はたくさんいると思います。そういう人たちは、恐れず海外に出て、保育の勉強をしてもらいたいです。将来、いろいろな国の保育のよい面を日本の保育に取り入れたり、日本の保育のよいところを海外に伝えることで、世界の国々の保育がより向上していけるような仕組みを作ってみたくないと私は考えています。

最後に、私の留学生活を支えてくださった多くの日本の方々、オーストラリアの方々に感謝申し上げます。また、この留学は日本学生支援機構の「平成26年度海外留学支援制度(短期派遣)」において、名古屋短期大学「オーストラリアにおける保育資格取得プログラム」として採択していただいております。多額の経済的支援をいただいたことによって実現しました。心より感謝申し上げます。



次号予告
ウェブマガジン『留学交流』 12月号
特集「受け入れ促進のための外国人留学生支援」
相談業務、生活支援体制（予定）



ウェブマガジン『留学交流』 11月号

Vol. 56

平成27年11月10日発行

編集 独立行政法人日本学生支援機構

（編集部）留学情報課

東京都江東区青海 2-2-1（〒135-8630）

電話 (03)5520-6111

FAX (03)5520-6121

Eメールアドレス ij@jasso.go.jp

編集後記

本号では、「日本人学生のための留学支援」と題し、Eポートフォリオの活用と課題について考察するとともに、事例として、米国への留学前オリエンテーション、英語力不問の留学プログラム、グローバル・エンジニア教育、新たなアジア留学の奨学金、留学後の進路としての国際機関への就職について取り上げております。また、グローバル人材育成に関する文献やオーストラリアへの語学・保育留学体験をご紹介します。本号が、日本人学生の留学支援に携わる関係者のみなさまの参考となることを願っています。

（編集部）

Web Magazine “Ryugakukoryu”(Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.
(Issue date: 10th of each month)