

海外インターンシップ留学における事前 教育指導の在り方

- 英語面接指導方法を中心に -

明治学院大学国際学部非常勤講師 早坂 寛子

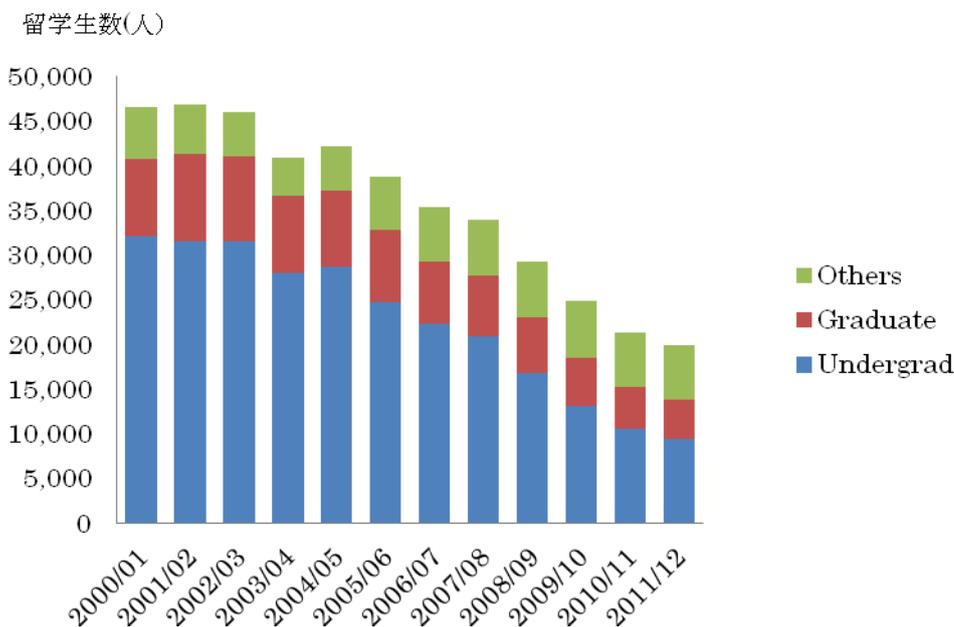
HAYASAKA Hiroko

キーワード：海外インターンシップ、グローバル人材、英語面接指導

1. はじめに

日本人学生の留学離れが問題視されてから久しい。もっとも人気の高い留学先であったアメリカにおける日本人留学生の推移を見てみると、2000年には46,497人だったものが、2011年では19,966人と、総数として約6割も減少している。そのうち、減少が顕著なのが学部学生の留学生数であり、2000年と2011年を比較すると22,777人の減少となっている。一方で、2011年の日本の大学に所属する学生総数は289万人と、2004年比で3%の微増である。少子化が進む中でも大学生総数はさほど変わりがないことを考えると、大学生の留学回避傾向は明らかである。

米国における日本人留学生数の推移



出典：Institution of International Education: International Students: Academic Level and Place of Origin

このような環境の中で、大学における留学プログラムは、休みを利用した海外提携校への数か月の短期留学および1年間の長期留学が優勢であった時代から、時代の流れの変化を受け、海外ボランティア、海外インターンシップ、海外プロジェクト参加型等、付加価値を伴ったものへと、内容が多様化してきている。それに伴い、学生の留学準備に必要とされる事前の教育内容も多岐にわたり、学生を送り出す大学側にも新たなプログラム内容に併せた多様な対応が求められるよ

うになってきた。

短期や1年間の協定校への学部留学は、学内選考で学業や英語力の高い優秀な学生を選んで送り出せば、母校の大学としての責務は果たせていた。しかし、ある一定期間、海外の企業における就労という形を取る海外インターンシップを伴う留学においては、事前に学生の就労意識を十分高め、かつビジネスマナーや企業に関する知識を身につけさせることが重要になる。また、就労先企業による面接に合格させるため、英語で行われる面接に対応できる力を身につけさせる学生指導が必要になる。

このように、留学形態の多様化に伴い、送り出す大学における学生指導の在り方も柔軟に対応させる必要性が高まっている。そして、大学が本格的な海外インターンシップ制度を運営・維持するためには、受け入れ側の企業に対して、こうした教育上の責務を大学側が担わなければならないのが実情である。しかし、大学の一般英語カリキュラムやアカデミック英語はこのようなインターンシップに対応したカリキュラムを提供することはできないため、英語教育とビジネス教育をブレンドした、新たなプログラムの必要性が高まっている。

本稿では海外インターンシップ留学制度を持つ某大学Aでの事例を基に、同プログラムを希望する学生に対して実施した事前教育を、面接指導を中心に整理・分析し、海外インターンシップ制度において求められる学生への教育・指導の在り方に関して考察を与える。

2. 面接で求められる能力

A大学が提供する半年間の海外インターンシップ制度においては、提携先企業の担当者らが来日し、A大学が推薦する留学候補生に面接を行う。事前にエッセイやTOEFLスコアおよびGPAの提出が求められ、書類審査を合格した学生に対してのみ、面接へ招待される。基本的に受け入れ企業側は、パートナーシップを結んでいるA大学による推薦を重視しているため、大学側での慎重なスクリーニングは学生の質の確保および海外提携校・企業との信頼関係を維持するために、プログラム運営上、大変重要な要素になっている。

面接の中では、英語力はもちろんのこと、志望動機やコミュニケーション能力、職業適性を測る性格や生育環境の確認も行われ、実際の就職面接にかなり近い内容が実施される。その一方で、海外インターンシップ・プログラムを受験する学生は1、2年生が中心であり、そうした学生はアルバイトの面接経験が数回ある程度で、就職に対する意識も未だ薄い者が大多数である。こうした学生を大学在学中に海外インターンシップに送り出すには、学生に外国企業の担当官による英語での面接に対応し仕事をオファーされるだけの能力をつけさせ、渡航後も海外で就労するに足る十分な教育・指導を、早期に大学が実施しなければならない。

以下に面接で評価対象となる主な能力について整理する。

2. 1 英語運用能力の評価

インターン受け入れ先である外国企業が最も重視する学生の能力の一つは、もちろん英語力である。提携先企業の英語力に関する評価は以下のカテゴリーに分類され、面接を通じて各分野の成熟度を測る仕組みになっている。

1. デリバリー（自然さ、流暢さ）
2. 情報の濃さ（話の内容として十分な情報が網羅されているか）
3. 文の構成（正確さ、洗練度合、的確さ）
4. 発音（明瞭さ、わかりやすさ）
5. ボキャブラリー（正確な用法、豊富さ）

2. 2 知識と人物評価

英語力以外の要素に関連する評価の明確な基準は提示されていないものの、面接担当官へのヒアリングからは、就労先企業の事業に対する十分な理解と、従事するインターンシップの仕事内容への深い理解が求められていることがわかる。また、明確な志望動機や、将来の目標との関連性など、一貫性のあるキャリアプランの中で本プログラムへの参加を位置付けているかどうかを確認したいとの意向もあるようだ。また、家族構成や海外生活の有無、クラブ活動等の集団の中での関わり方等、急激な環境の変化や集団生活にも耐えられるか、精神的な成熟度を見る質問がされることも、面接を受けた学生へのヒアリングから把握できる。

要は、志望動機と目的意識が明確であり、環境に対する柔軟性と集団の中で対応できる学生を求めていることが伺える。一般的な就職面接の際に、基本的事項として企業が確認したい項目に合致していると理解できるだろう。

A大学の同プログラムへの参加は今年2年目であるが、前年度の経験から提携企業が求めている学生像をより正確に理解したため、単に学内専攻で優秀な学生を選んで推薦するだけでは不十分であり、学生に海外でインターンとして就労できるだけのスキルを事前に身につけさせる教育が必要であると判断した。その結果、学内選考を通過した学生に対し、一連の面接対策を中心とした学生指導を行うことになった。その経緯における指導の在り方と今後の課題について、以下に考察を与える。

3. 面接力向上ワークショップの実施

英語による企業面接に対応できる能力を学生に身に付させることを目的に、数回に渡る面接訓練をワークショップ形式で行った。面接ワークショップは計5回実施された。

ワークショップの内容：

第1回目：20名強の学生を1クラスに集め、面接とはなにか、予想される質問とは、評価される受け答え方や内容とは、等をレクチャーし、学生に面接の心得に関する基本的な教育を行った。その後、学生を1クラスに集め、一人ずつ前へ出して模擬面接を行い、その様子や教員のフィードバックを全員でシェアすることで、面接で求められる内容を確認した。

第2回～第4回目：学生2名対教員2名もしくは学生と教員が1対1で模擬面接を実施し、受け答えの内容の是非や、論理の整合性等に関して指導を行い、また発音や態度など学生に改善が必要と思われる点について個別にアドバイスをを行った。

第5回目：これまで対応してきた教員とは異なる教員2名が学生2名ずつを面接し、本番に近い緊張感を持って臨めるよう、また違った視点からのフィードバックが得られるように配慮した模擬面接を行った。

学生の反応：

第1回目：まったく準備が出来ていない状態での面接練習では、まず質問が理解できない、答え方が分からず沈黙する学生が続出し、ほぼ面接にならなかった。日本人にありがちな、あいまいな笑顔で何も言わずやり過ごそうとしたり、答えもYes/Noのみで話が発展しない、といった傾向が見られた。

第2回目：自己紹介や簡単な質問には答えられるものの、志望動機を明確に説明できない、もしくは説得力がない学生が多かった。例えば、”Why did you apply for this internship program?”と聞かれた時、”I want to learn English.”や”I want to experience living abroad.”とい

った、志望動機には適さない答えを言う学生がいた。要は、就職のための面接であるという認識が薄い学生が多かったと言えるだろう。

また、想定外の質問には黙り込むなど、場をつなぐコミュニケーションがとれない学生も多く見られた。面接で何を聞かれるかが大体わかっている、会話の中で伝えていくための準備や練習が不十分の学生が多かった。

第3回目以降：教員と個別に、または少人数のグループで実践的練習を行った。教員から具体的なアドバイスがあると、それを元に回を重ねるごとに上達する学生がほとんどであった。質問に対する受け答えという会話のスタイルにはなってきたが、全体の話の論理性が弱い学生が多かった。例えば、このインターンシップ先の企業は観光産業であるが、将来のキャリアプランは福祉関連の職に付きたいと説明し、インターンシップと将来のキャリアプランの関連性を尋ねると答えられない学生がいた。また、自分の志望動機を震災と関連づけて説明した学生に、実際に震災関連でどんな活動をしたのか聞いてみると、特に言及するほどの事は何もしていない等、説得力のある話の組み立てが未熟な学生がいた。また、英語運用能力が十分でない学生は、話の内容は改善しても、発音やヒアリング能力の問題で、スムーズなコミュニケーションに発展することが難しい傾向があった。

4. 面接ワークショップを通じた指導上の課題

面接準備における学生指導では、主に分析力、英語力、コミュニケーション力の強化が重要であると考え、指導を行った。今回のワークショップを通じて、以下にそれぞれの点における指導上の課題を整理し、考察を与える。

4. 1 分析力の強化

面接を成功に導くためには、学生の相手及び自己の分析能力の向上が欠かせない。就労企業が求めている人物像とはなにか、業種や職種はどのようなものか、企業の業績やなぜ日本人のインターンシップを必要としているのか等の相手企業を分析する能力が、まず面接準備の大前提にある。同時に、そのポジションに何故自分は応募するのか、何故自分がそのポジションにマッチすると考えるのかという、自己分析力も必要である。そうした企業分析、自己分析を行うためのフレームワークをまず学生に提示することが、面接準備の第一段階として重要だと考える。

企業情報や分析に関しては、レクチャー形式で教員から知識としてある程度は与えることは可能である一方、自己分析に関しては学生自身が行う他ない。今回の一連の面接トレーニングを通じて、一番効果的な方法だと思われたのは、模擬面接を通じて、細部に渡って”Why?”を学生に考えさせることである。因果関係や理由を明確に説明するよう、学生に要求することにより、結果的に学生により深い自己分析作業を行わせることができた。こうした手法を取るには、教員側が学生と話す中で、学生の思考の流れや話の論理性を分析し、指摘していく作業が必要になる。そのためには、コーチング的な指導要素が不可欠であり、指導する教員側に、英語力以上の指導力が必要になる。

4. 2 英語指導上の課題

英語での面接において重視される英語力として最も重要だと考えられる要素は、表現力、発音、話の論理性だと考え、それらの能力を重点的に強化する指導を行った。リスニング力においては、就職面接ではある程度質問される事項を想定できるため、リスニングが弱い学生には事前に想定問答を練習させることで、ある程度レベルを引き上げる事が可能だと考えた。

まず、英語での表現力においては、日本語で言いたいことが英語にうまく訳せない傾向が多くの学生に見られた。特に、自分の熱意や自分の適性等を主観的に語る際に、日本語では「がんばる」、「明朗だ」、「前向きだ」等の抽象的な表現する傾向が強いためか、それらを日本語から直訳すると英語では上手く表現できず、意味が通じなかったり、説得力がない話になる学生が多く見られた。そうした際には、事例をうまく用いることで相手の印象を強くするよう、良いエピソードを探し、そうした経験を中心に話す中で自分の長所をアピールすることをアドバイスした。結果的に学生もその方が話しやすく、自信にもつながったようだ。

一方、明瞭に話すために必要不可欠な発音に関しては、学習の過程で誤って身につけた発音の癖はなかなか修正が難しい。たとえば、英語の母音の習得が不十分なため意図した意味が伝わらない、つまり、日本人が苦手とするLとRの発音を意識するが故に不要にRの発音を発話に盛り込む結果、意味が伝わらず意思の疎通が難しい状況になっているケースが散見された。今回の海外インターンシップ面接に向けたワークショップ内においては、個別に発音矯正トレーニングも行ったものの、こうした点は短期的には改善するのは困難な要素であるため、入学後そのような傾向が見られた学生には、早期に本人の「気づき」を促し、改善に意識が向くよう指導を行うことと、Shadowingのような訓練メソッドを活用し発音を強化する訓練機会を、普段の授業プログラムの中で早期から実施する取組みが欠かせないと思う。

また、話に一貫性や論理性があることは、面接で高い評価を受けるために決定的に重要な要素である。面接の中で論理的な話の展開ができるように、学生には想定問答をまず考えさせ、いったん文章に書きだして考えを整理させる指導を行った。そうして、一旦整理した考えを模擬面接で聞き出す中で、話の矛盾点や思考の詰めの甘い点を教員が指摘し、さらに、話の論点をブラッシュアップするような指導を繰り返し行った。しかし、中には自分の考えを書かせても、論理的に通じる話を組み立てられない学生もいた。口頭での面接訓練というテーマではあるが、この過程で学生の論理的な考えの構成力や書く力の一層の強化といった、日頃の教育プログラムで強化されるべき点が改めて認識された。

ちなみに受験した学生のTOEFL範囲は450点～540点の範囲に分布していたが、合否が必ずしもTOEFLの成績とは合致しなかった。500点以上のグループでも落ちた学生がいる一方、TOEFL450点強でも合格となった学生もあり、TOEFLで測られる英語力と面接で評価される英語力とは一致しない結果となった。

4. 3 コミュニケーション能力の向上

最終的には、如何に自己アピール力を磨けるかがポイントになる。英語が上手でも人物が魅力的に映らなければ、中身の良さは評価してもらえない。日本の学生の多くは、真面目で誠実に受け答えはするものの、こうしたセルフアピールのためのコミュニケーション力が一般的に低く、要は「押しが弱い」印象を与えがちである。一方で、欧米の学生は、アピールに長けており、そうした文化的な面を熟知している面接官中にはいるものの、例えばA大学のインターンシップが実施されるアメリカ社会で就労する場合は、積極性があまりに弱いと判断されると、やはり高い評価は得られにくい。

こうした面は、長年受けた教育や文化的背景からなるもので、短期的なトレーニングで改善することは難しいものの、積極性を「演出」するよう指導することは可能である。例えば、適度な身振り手振りや表情に注意させること、前述のように自分の長所をアピールできるエピソードを準備させること、判らなくても沈黙しないで済むよう会話のつなぎ方を練習させること、質の高い質問を十分に用意させること等で、積極性や円滑なコミュニケーション能力がある点のある程度示すことができる。そうした事前準備で弱点をカバーできるよう配慮した指導を行った。

5. 今後の課題

今回の面接の結果は、想定以上の合格数が出て、また、オファーが出た仕事のポジションも昨年よりハイレベルな内容であった。パートナー企業からも面接を受けた学生に対して高い評価を受けることができたため、方向性としては企業面接に向けた入念なトレーニングが奏功すると実証できた。

一方で、昨年渡航して現在就労している学生についてインターン受け入れ先企業担当者と話したところ、いくつかの懸念点が指摘された。

まず、集団、特に多文化社会での問題解決能力が低いということである。現地では様々な国から集まったインターン生が一つの現場で就労するが、問題が起きた時の解決能力が本学（日本人）の学生は相対的に低く、そうした場面に対処する精神力や調整力が非常に弱いと指摘された。

また、その仕事に求められている本質や、その中における自己の役割およびステークホルダーに関する理解が十分でなく、仕事への不満に通じやすいというフィードバックを受けた。何よりも、仕事の本質が理解出来ていない、という厳しい指摘を受けた。

さらに、感情的になる傾向が特に日本人学生に多く見られる、とのことで、仕事や集団生活で問題が起きると泣いたり不平を口に出す等、精神面で若い学生が多いという印象を与えているようだ。

職業観や集団における調整能力などの能力や理解を向上させるよう、学生を送り出す前に大学で入念に準備させて欲しいというのが、インターンシップ受け入れ企業側からの具体的な要望であった。

こうした要請に対応するためには、チーム・ビルディング・スキルを強化する教育内容を事前教育に取り込んで行く方法が有効だと考える。ケーススタディにチームで取り組ませることで、集団における問題解決能力を向上させることが可能になる。また、こうした基礎能力を異文化の中で発揮させるためには、日ごろから留学生との融合クラスを推進する等、教育現場における学生の多様性を確保することで育成する他ないだろう。

また、インターンは多くの学生にとって人生においてほぼ初めての仕事となるが、さほど難易度や責任の重い仕事ではないため、現場に行ってから理想と現実のギャップに悩む学生も少なくないようだ。そうした事態を防ぎ、インターン期間中充実した時間を過ごせるよう学生の期待値を調整することも、大学の事前教育が担える役割であろう。学生が、実際の仕事への理解を深め、その中で自分に求められる役割を認識させ、それを遂行することが将来のキャリアにどうつながるのかといった、一連のキャリアパスを明示し、そうした流れの中で目の前にある仕事に集中することが持つ意味を理解させることが、仕事へのモチベーションを上げるために重要な教育になると考える。

こうした教育内容を実施することが企業から期待されているという現実もあるが、何より学生が海外インターンシップで大きな成果を得るためには、非常に重要な学習要素だと考える。海外インターンシップ制度に関連する教育プログラムの内容や位置づけはまだ開発途上段階にあるが、こうした企業からのフィードバック等を元に、今後一層改善し発展させていくことが、大学にとって取り組むべき課題となるであろう。

6. 結論

海外インターンシップに学生を参加させるということは、学生が卒業後、グローバル社会の中で就労するための基礎能力を培うということであり、そうしたプログラムに学生を参加させる大学側の責任としては、インターン就労前に必要な基礎力を身につける教育が必要であるということの意味する。英語力のみならず、異文化におけるコミュニケーション能力やセルフアピール力、

チーム・ビルディング・スキルの向上等、グローバル社会の中で働く基礎能力を育成することが必要となる。今回の面接訓練のような海外インターンシップ準備のための指導は、グローバル人材育成のための大学教育の一つの取組例だと言えるだろう。また、こうした事前教育と充実した海外インターンシップの経験は、究極的にはグローバル社会の中での学生のエンプロイアビリティ（就職能力）を向上させることに繋がる。企業がグローバル人材を求める動きが加速する中で、大学にそうした人材育成の役割の一部を担うことが社会から一層期待される中、海外インターンシップは今後社会から求められる留学の形態として、大学の留学プログラムの中での重要性が一層高まることが予想され、それは同時に大学でより実践的なキャリア教育を開発し、実行する必要性の高まりを示唆している。

参考文献

1. Institution of International Education, "Open doors data " International Students: Academic Level and Place of Origin"
2. 梅野巨利・山口隆英(2011)「海外インターンシップを通じた「グローバル人材」教育の実施と課題」研究資料, 兵庫県立大学, Vol. 235, P. 1-19
3. 田中義郎(2011)「留学プログラムの多様性ー拡大する海外インターンシップ・プログラムとその戦略 (特集 留学プログラムの多様性)」『留学交流』時評社, Vol. 23(2), p2-5