

# 交換留学生向け「グローバル化支援インターンシップ」授業の 運営方法の転換と期待マネジメント

恒松直美

## はじめに

本稿では、2012年度に「学生主導型」へとパラダイム転換し、新しく開講した広島大学短期交換留学生向けの「グローバル化支援インターンシップ」の授業に焦点をあて、授業を機能させていくために新しく導入した期待マネジメントについて、その理論的背景と実践方法について論じる。2003年度より2011年度まで、広島大学短期交換留学プログラム(Hiroshima University Study Abroad Program, HUSA) 留学生向けのインターンシップ・コースとして、「HUSA インターンシップ」<sup>1</sup>を開講し、交換留学生インターンを地域企業及び地域市役所に2週間派遣した。派遣先の企業と市役所において、留学生インターンがオブザーバー的かつ顧客的な存在であったインターンシップ授業のパラダイムを転換し、「学生主導型」のインターンシップを実現するため、2012年度に本授業の運営方法を大きく変革した。<sup>2</sup> 交換留学生インターンがリーダーシップを発揮し、チームワークを生かしつつ仕事を進めるインターンシップの実現を目指し、授業名を「グローバル化支援インターンシップ」に改名し、新しい授業として開講した。

交換留学生が地域社会と連携し、グローバル化支援に関わるプロジェクトに取り組む「グローバル化支援インターンシップ」の授業では、留学生インターンが、まず最初に自分自身の能力を認識し、到達すべき目標を明確に設定することが必要となる。そのためには、インターンが現実的期待を持つための期待マネジメントが必須となる。自国でも就労体験を持たない交換留学生が日本の地域社会と関わりつつプロジェクトを行う本インターンシップの授業を構築することは容易ではなく、パラダイム転換後も試行錯誤と省察的実践を続けている。<sup>3</sup> 新しく導入した「期待マネジメント」は、インターンが日本社会と関わる第一段階として、自身の能力を把握し、大学外の地域社会と接するための心構えを持

---

<sup>1</sup> 以後、「広島大学短期交換留学プログラム(Hiroshima University Study Abroad Program)」を「HUSA プログラム」と称する。2003年度より2011年度まで開講したHUSA プログラム留学生向けインターンシップ・コース(授業)を「HUSA インターンシップ」と称する。2010年度と2011年度は、「HUSA インターンシップ I: キャリア理論と実践」及び「HUSA インターンシップ II: 実習」の2コースに分類して開講した。Iの授業では、主に留学生インターン派遣のための準備及び研修を行い、IIは実習とした。

<sup>2</sup> 本授業のパラダイム転換については、恒松(2012a)を参照。

<sup>3</sup> インターンシップの省察的実践については、恒松(前掲)を参照。

つ体験となっている。

新しい「グローバル化支援インターンシップ」の授業は、留学生インターンの持つ能力と知識を地域社会に生かすことを授業の基本方針とし、グローバル化社会に直面する日本社会の支援と地域再生への貢献となる仕事に取り組む場を構築することを目指す。担当教員は、授業マネジメントにおいてインターンの実力に見合う現実的目標を設定し、指導し、総監督をする役目を担う。地域企業と市役所との連携においては、留学生インターンがコミュニケーションをとり仕事を推進できるよう、学びの場を構築する役目を担う。

2012年度は、期待マネジメントとして3種類の項目を導入した。まず、来日して直後の10月初めの授業開始時に「インターンシップ・プレースメント」を実施し、受講希望者全員に受験を義務付け評価した。また、2011-2012年度のパイロット・スタディで行った「グループ・ディスカッション」を期待マネジメントとして導入し、全学掲示板で募集した日本人学生も参加する形式で行った。さらに、2010年度に導入したPBL (Problem-based-learning, 課題発見解決型学習) 協同学習も継続して行った。社会体験者講話に基づくPBL協同学習では、社会人による講話の内容について重要となる概念を抽出して概念間の関係性をプロブレム・マップで提示し、グループで調査し、まとめてプレゼンテーションを行う。交換留学生インターン3~4人と全学で募集した日本人学生1~2人で5~6人のグループを3~4グループ構成し、難易度の高い概念等について議論し協力してまとめて発表する体験は、留学生と日本人学生のアカデミックなインタラクションをもたらすアクティブ・ラーニングの場となっている。難易度の高い概念について日本語で理解し、調査し、論理的に説明する能力を要するPBL協同学習は、地域社会と連携して仕事を行う際に必要となる高い日本語能力と論理的思考の必要性についての認識をもたらす。<sup>4</sup>

## 交換留学生向けインターンシップにおける期待マネジメント

広島大学短期交換留学生向けインターンシップを2003年度に「HUSA インターンシップ」として開講し、2011年度まで「派遣型」として地域企業及び市役所に2週間派遣してきた。インターンシップを希望する交換留学生は可能な限り派遣する方針をとってきたため、受講条件を日本語上級としつつも、日本語中級の場合でも、企業と関わる場を持てるよう可能な限り派遣してきた。「派遣型」では、必要とされる日本語能力及び実務能力について明確な基準に基づいた審査をせず、担当教員が支援して派遣してきた。しかし、留学生インターンが自身の能力を正確に把握していないため、インターンシップに過度の期待

---

<sup>4</sup> 交換留学生向けインターンシップの授業に導入したPBL (課題発見解決型学習) については、恒松(2011)を参照。

を抱くケースもあり、能力をはるかに越える仕事への挑戦を担当教員に要望するケースも出てきた。留学生インターンが自らの能力と知識を把握した上で、インターンシップに対し現実的要望を持ち仕事に取り組むためには、期待マネジメントが不可欠であると判断した。

交換留学生インターンの非現実的な期待が、インターンシップの授業の遂行においてどのような支障をきたす可能性を持つかをここで整理しておく。日本人学生の場合、就職活動を通じ、大学外の企業等との連絡、会社訪問、面接等の体験により、社会人として必要となる礼儀作法を否が応でも学ばざるを得ない。交換留学生向けの派遣型インターンシップでは、社会人と接し交渉する際に大きなハードルとなる礼儀作法と交渉の部分すべてを担当教員が行ってきた。それが故に、実社会との連携し関係を構築する最も困難な部分がインターンには見えず、インターンが企業の中に入れるまでのプロセスを軽視する結果を招いた。実際、交換留学生インターンは、日本の大学生の就職活動の現状を知る機会もなく、教員が地域企業との橋渡しを行ってきたため、企業を自分で探して担当者と連絡をとるなどの、就職活動を行う学生が最も神経を使う部分も簡単に通過する形式となった。「派遣型」において、交換留学生インターンが、一般の日本人学生が体験する就職のためのプロセスを体験せず企業内に入れたことは、学生から社会人への移行で学生が突破すべき礼儀とマナーを学ぶ過程を省略した結果を招いた。それは、簡単に仕事の現場に入り、即やりがいのある仕事に挑戦できるとの錯覚をインターンが持つ結果を生んだことも否定できない。インターンシップの授業で「期待マネジメント」を省略した場合、インターンの思考の中では、仕事への非現実的期待が先行していく傾向にあり、事前準備や教員による指導を軽視しがちになることがパイロット・スタディから明らかとなった。

「派遣型」インターンシップから「学生主導型」インターンシップに移行するにあたり、2011-2012 年度にパイロット・スタディを行った。その際、学生からは、有名企業でのインターンシップの希望、企業における顧客との交渉の仕事の要望、企業でのメンターによる懇切丁寧な指導の要望など、非現実的要求を教員にするケースがあった。教員による説得では納得せず、強引に要求を伝えるケースもあった。日本語レベルの高い留学生ほど、企業等との連携における実力不足を現実的に認識して不安を表明する傾向にあり、日本語中級の学生のほうが無防備に実際能力とかけ離れた夢を抱く傾向にあった。現実の困難を学生に説明しても納得しないケースもあり、実際に職務の遂行能力を試す試験を学生に課したほうが、学生は自分の能力を把握できると判断した。

期待マネジメントの重要性を提示する前に、2003 年度より 2011 年度まで発展させた「派遣型」インターンシップである「HUSA インターンシップ」も含めて振り返り、交換留学生インターンがインターンシップに対し過度の期待を持った要因を以下に整理する。

- 1) インターンシップで仕事が遂行可能な日本語能力と仕事を遂行する能力を判定する審査と合格基準を明確に設定せず、プレースメントテストや面接試験などの試験による審査を行っていなかった。
- 2) 受講希望者全員を企業と市役所に派遣する意向で進めたため、誰でもインターンシップができるという認識を持たせる結果となった。派遣後は、派遣先の企業と市役所が担当するため、現場における能力不足の実態が教員には具体的に見えにくかった。
- 3) 日本語中級の留学生も、担当教員の支援によりインターンシップ授業の受講を可能とした。授業の理解が困難な場合は、教員による英語通訳と翻訳により支援するなど、実際の社会では非現実的な方式で授業を進めた。その結果、インターンは自身の言語能力と職務の遂行能力を適格に自己評価できていなかった。
- 4) 業務の大半が日本語で行われる地域企業ではビジネスレベルの日本語能力が必要であるにも関わらず、日本語能力の不十分な留学生インターンを顧客的に派遣してきた。顧客的に扱われる状況では、インターンは本来の仕事の厳しさが体験できない。インターンの就労状況について適切な評価を行い、フィードバックする態勢が不十分であった。
- 5) 留学生インターンを地域企業等に派遣するための交渉や事後の対応を、担当教員がインターンに見えない形で行ってきたため、日本の地域社会で交換留学生在が就労するうえでの障壁と困難が理解できなかった。そのため、簡単に企業に入り、仕事の遂行が即可能であるとの誤認識を持つ結果を招いた。
- 6) 社会体験を持たず、自社で採用する可能性の低い交換留学生在をインターンとして受ける企業側の有益性と費用対効果の低さについて、留学生インターンの認識が不足していた。交換留学生在インターン受け入れには、地域企業と市役所に時間と労力の負担がかかる。その現実とその世話を依頼する教員の立場と役割、大学と地域社会の内と外の状況を把握し関係を構築し授業を運営する担当教員のおかれた状況、インターンシップ遂行のための総括的なシステムの構図など、インターンに十分説明してこなかった。

上記の要因が示すように、状況の理解不足は、授業・教員・地域企業と市役所に対し、インターンが過度の期待を抱きやすい状況をつくる。日本で社会体験を持たない交換留学生在がこれらの状況を理解するためには、授業での教員の指導が不可欠である。新しく挑戦するインターンシップに夢を持つことは大切であるが、地域企業等と「仕事」で連携する現場においては、留学生インターンの能力に見合った現実的施策を講じなければ機能しない。インターン自身が、自分がどの程度社会で通用するのか、期待する仕事に挑戦するだ

けの準備はできているのかを把握することが求められる。詳細は後述するが、2011-2012年度のパイロット・スタディで、プレースメントテストの筆記試験及びグループ・ディスカッションを年度の最後に行った際、インターンは、語彙力の不足、文書の不理解、実社会での常識の不足など、現場で必要となる知識の不足を認識する結果となった。学生は実社会で必要となるコミュニケーション能力と知識レベルの高さを痛感した様子であった。これらを鑑み、期待マネジメントを2013年度秋学期より導入することを決定した。

期待マネジメントの意義に関する研究では、例えば、Knouse・Fontenot (2008)による、インターンシップを行うにあたってのビジネスの現場での現実的期待を持つ重要性を論じたものがある。Knouse・Fontenot (2008: 62) は、Hall et al. (1996) の説く、学生と受け入れ側の企業の双方が持つインターンシップへの期待が、服装、インターンシップと将来的な雇用との関係、インターンシップの仕事における努力に対する期待など、複数の要因に関し相違があるとの見解に言及している。さらに、Frederickson (2000)の論じる、組織文化を正確に認識できたインターンはよりインターンシップを成功に導けるとの見解も紹介している。学生と受け入れ企業側のインターンシップへの期待のギャップは、交換留学生向けの「派遣型」インターンシップにおいても常に課題であった。日本でのビジネスの慣習や儀礼、日本の地域社会におかれた各企業が持つ企業文化を理解することなく、就労経験のない留学生インターンが短期間の派遣型インターンシップで自らの仕事への期待を充足させることは非現実的である。受け入れ企業側にとっても、採用予定のない留学生インターンにメンターをつけて指導し、仕事の成果を期待することは有り得ず、時間と労力のかかる交換留学生インターンシップに対する企業側のモチベーションは低い。

Beggs・Ross・Goodwin (2008)は、インターンと企業側の双方がインターンシップをどう受け止め、成果として何を期待しているかを理解することの重要性を説く。同時に、学生が理論を実践に生かし、職業と理論のバランスをとる機会を持つ意義を説く Airey (1996: 17) の理論、インターンとインターンの指導者の責任を明確化することがインターンシップ成功の鍵であるとの Beggs, et al. (2006)の理論、インターンと指導者との間にあるインターンの職務遂行能力や報酬に関する認識の差についても言及する。実際、本授業においてもインターンと地域企業との間でのインターンシップに対する認識の差は大きく、その差についての担当教員の説明が期待マネジメントとして必要となる。

大学における理論的学びを日本留学中にその社会の現場で生かす段階への移行は、交換留学生にとり大きな挑戦である。非現実的状况でインターンシップを体験するよりも、実社会と連携する現実的困難さを体験できるインターンシップの方が学びは価値あるものになる。上記の研究者による指摘は、インターンシップの取り組み、仕事内容、インターンの能力、インターンと受け入れ側との関係、受入側の組織文化の理解、インターンシップ

の成果と責任分担などの多様な要因について、インターンと受け入れ企業側に認識のずれが存在することの指摘である。本インターンシップにおいても、そのずれへの対応が担当教員が本授業を成功させる鍵であり、またそのずれをどう興味深い学びに変えていくかはインターン次第である。「学生主導型」で動かす新「グローバル化支援インターンシップ」では、担当教員・地域企業・地域市役所・交換留学生インターンの間にある認識のずれに対し、なるべく正面から向き合おうとした。インターンの持つ日本語能力と実務能力、インターンシップの目標、目指す教育成果について、教員・地域企業と市役所・インターンの間で明確化を図るとともに、インターンの力を隠さない方針で進めた。

期待マネジメントにより、留学生インターンが自己の現時点における能力を把握するところから開始し、現実的目標を設定し、インターンシップの教育成果を適切に評価することにより、インターンの達成感も生まれる。「グローバル化支援インターンシップ」では、留学生インターンの持つ力を可視化したことも新しい方策である。本授業は「学生主導型」として留学生が自らの力を発揮してプロジェクトに挑戦し、地域社会に貢献することを目指している。その過程で地域社会の人々も留学生の持つ知識や能力について知る機会を持ち、今後の連携の場を共に創っていくことを目指す。グローバル化支援プロジェクトへの取り組みにより、留学生インターンは日本の地域社会の「人」との関わりを通じて日本社会の理論的理解を実践知に応用し生かす体験を持つ。交換留学生が日本の大学に留学している期間にグローバル化の問題が深刻化する日本社会と関わり仕事をするのは、留学生の将来における日本との関わりに影響を与え得る。

## インターンシップ・プレースメントの導入と審査内容

2012 年度秋学期に開講した「グローバル化支援インターンシップ」では、受講条件を、日本語レベル上級<sup>5</sup>の交換留学生で「インターンシップ・プレースメントテスト」の合格基準を満たした留学生とした。インターンシップ・プレースメントテスト導入の理由は、1) インターン受講希望者の日本語による実務能力を審査する、2) インターン受講希望者が現時点での自身の日本語能力と実務能力を認識してからインターンシップに取り組む、の2点である。1) は受講希望者の受講資格を審査するものであり、2) は、「期待マネジメント」の役割を持つ。HUSA プログラム留学生は、交換留学生として毎年9月末に来日し、10月開始の秋学期より授業の受講を開始する。10月の第1週の「グローバル化支援インターン

---

<sup>5</sup> 広島大学国際センターでは、日本語を5段階のレベルに分類し授業を開講している。レベル1・2を初級I・II、レベル3・4を中級I・II、レベル5を上級として開講している。日本語の授業の受講条件として、受講を希望する留学生は、各学期初めに日本語レベルを決定するための「プレースメントテスト」を受けることとされている。レベル5の留学生の中には日本語能力試験1級に合格している学生も多い。

シップ」の授業で本プレースメントテストを実施することとした。テストでは、秋学期開講の「グローバル化支援インターンシップⅠ：キャリア理論と実践」及び秋学期から春学期にかけて通年開講する「グローバル化支援インターンシップⅡ：実習」の2つの授業の受講資格を審査する。

「インターンシップ・プレースメントテスト」は筆記試験とインタビューテスト（面接試験）Ⅰ・Ⅱの2部で構成する。筆記試験は、地域社会と連携して仕事を進める際に必要となる日本語能力及びビジネス実務の知識、並びに社会で仕事をするうえで必要となる常識を含む知識を審査する内容である。授業の受講条件を整理すると以下になる。

- 1) 「グローバル化支援インターンシップⅠ：キャリア理論と実践」
  - A. 日本語上級（レベル4・5）
  - B. プレースメントテスト 筆記試験合格
  - C. プレースメントテスト・インタビューテストⅠ 合格
- 2) 「グローバル化支援インターンシップⅡ：実習」
  - A. 日本語上級（レベル5）
  - B. プレースメントテスト 筆記試験合格
  - C. プレースメントテスト・インタビューテストⅠ・Ⅱ 合格
  - D. 「グローバル化支援インターンシップⅠ」受講

日本語上級の交換留学生の中には日本語能力試験の1級の合格者が多いが、実務はまだ困難なレベルである。大学外の実社会と関わるインターンシップでは、ビジネス社会における礼儀やビジネスレベルでの日本語運用能力が必要となるため、日本語レベル「上級」でもまだ不十分である。「日本語上級」を受講条件とした「派遣型」では、期待マネジメントの観点から、以下の点が留学生インターンの認識に不足している。

- 実社会と関わり実際に仕事が可能な高い日本語能力のレベルについて認識
- 日本の実社会と関わる上で必要となる日本社会のマナーの未習得についての認識
- 仕事で汎用的に必要とされる知識と能力の不足についての認識
- 交換留学生インターンが社会体験を持たず、即戦力となれない現実の認識

日本の地域社会で留学生インターンシップを機能させるためには、ビジネスレベルの日本語能力が必要となる厳しい現実を踏まえ、日本の実社会でのコミュニケーション能力と仕事を遂行する能力の必要性を想定した授業運営を行うことが鍵となる。「派遣型」の場合、インターンの派遣先の企業におけるインターンの行動が担当教員には不可視であったが、「学生主導型」へのパラダイム転換後は、担当教員が総監督をとり指導しつつインターンが仕事を遂行する形となった。このパラダイム転換により、留学生インターンの実際の能力が可視化され、力不足の場合は機能しない状況を生み出した。「学生主導型」では、インターンが大学のおかれた地域社会の状況を理解し、そこで機能する日本文化的価値観を理

解して動くことが求められる。大学の国際教育と地域社会の相互支援を目指す交換留学生向けインターンシップと地域社会の関わりの縮図を簡潔に図1に示した。

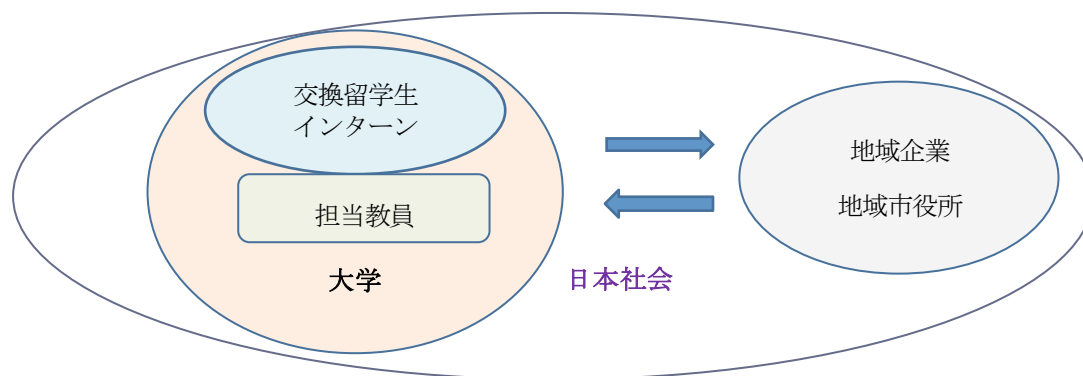


図1. 留学生インターン・担当教員・地域社会

本授業の「インターンシップ・プレースメントテスト」を構成する「筆記テスト」と「インタビュー・テスト」により審査する内容を以下にまとめる。

#### A. 筆記試験

新しい「グローバル化支援インターンシップ」では、留学生が日本の地域企業と市役所等と連携し、訪問したり、電話と電子メール等で連絡をとる機会も生じることを想定し、筆記試験を作成した。筆記試験により審査する項目は、表記技能、表現技能、基本的礼儀、就労における倫理、対人関係、話し方の基礎、実務に関わる内容であり、実社会との連携で必須となる技能や知識を審査するものである。回答方式は、実務で使用される漢字の筆記問題、問題に対しいくつかの選択肢が与えられ正解を選択する問題、設定された状況において報告事項等を箇条書きで回答する問題、設定された状況における日本語での応対と電子メール作成の4類に分類できる。本試験では、実社会における日本語の適切な使用方法や表現能力を問う問題に加え、社会人の常識、日本社会でのマナー、ビジネスの現場における状況判断、内と外を理解した社会人としての対応、外部と連絡する際の正式なメールの記述方法に関する知識が必要となる。日本社会についての理論的理解を実践知としてテストするものである。留学生インターンからは、日本語能力の不足と日本社会で機能する常識とマナーを理解し仕事をする厳しさを認識したとの意見があった。インターンのこのような認識の変化は「期待マネジメント」の観点から重要な意味を持つ。

2012-2013年度 HUSA プログラム留学生向けに2012年度秋学期に「グローバル化支援インターンシップI・II」を開講し、8人の受講希望者がインターンシップ・プレースメントテストを受けた。筆記試験は170点満点とし、インターンが日本の地域社会と連携して仕事を行う力を測定するための評価指標を以下のように設定した。日本での社会体験のない



交換留学生には大変レベルの高いテストである。

A. 120 点以上	合格	インターンシップの受講が可能である。企業等でコミュニケーションをとることが可能なレベルである。仕事上の判断力もある程度ある。
B. 100 点～119 点	補欠	インターンシップの受講は困難である。学生のやる気・覚悟などを審査し、決定する。努力をして授業についていく覚悟が必要とされる。実社会で必要な日本語能力と日本社会で仕事をするための基本的マナーを習得し、判断力を高めるよう努力する必要がある。
C. 60 点～99 点	不合格	インターンシップは大変困難で不可能に近い。企業等とのコミュニケーションにおいて誤解や不理解が生じることも多い。日本語能力を日常会話レベルから実社会で仕事が可能なレベルに引き上げるための努力を要する。
D. 59 点以下	不合格	インターンシップは不可能である。仕事で日本語によるコミュニケーションが不可能なレベルである。日本語能力の不足と状況の理解不足から、仕事が機能せず、誤解により問題を引き起こすことが想定される。

表 1. 「インターンシップ・プレースメントテスト」筆記試験の評価基準

テストを受けた 8 人の結果は、A.120 点以上及び B.100 点～119 点はともに 0 人、C.60 点～99 点は 4 人、D.59 点以下は 4 人であった。C.60 点～99 点のうち、90 点以上が 3 人、70 点台が 1 人であった。筆記試験に関しては、上記の評価基準に基づいて厳格に審査をした場合、合格者はなしという結果になった。

## B. インタビュー・テスト

インタビュー・テストでは、実際のビジネスの状況を想定し、現場での電話応対を行う能力をテストした。「インタビュー・テスト I」では、1 分の自己紹介とビジネスの現場での電話応対を行う。「インタビュー・テスト II」はより難易度の高い状況での電話応対を行う。インタビュー・テストは留学生インターンが自身の日本語能力が実社会でどの程度通用するのかを実感する内容である。2012 年度の「インタビュー・テスト I」は、日本企業でのインターンシップを希望する留学生が企業に電話で連絡し依頼する場面を設定した。「インタビュー・テスト II」は、日本企業のある部署で留学生インターンとして就労中

に外部から上司に電話が入る設定で、出張中の上司に代わり依頼に対し適切に対処できるかをテストした。インタビューは、担当教員と日本で就職活動の体験を持つ日本人の大学院生アシスタントの2人で行った。事前に打ち合わせを行った上で、インタビュー・テストの質問と応対を大学院生アシスタントが行い、担当教員が主に評価を行った。インタビュー・テストにより審査する項目は以下に集約できる。

I. 話し方	- 適切な話し方、日本語あいづち、敬語の使用、明確な発音、伝えたい内容を伝える力、対応のスピード
II. 理解力	- 敬語の理解、話の言い換えの理解、語彙の理解力、適度な速度での文章理解
III. 電話実務	- 電話応対での会話の始め方と終わり方、確認方法、用件の尋ね方・受け方、伝言の受け方・残し方
IV. 態度・礼儀	- 礼儀正しい態度、感じの良い対応、入室及び退室時の礼儀
V. 状況把握	- 自身のおかれた状況を把握し対応する力

**表 2.** 「インタビュー・テスト」 審査項目

8人が「インタビュー・テストⅠ」を受け、そのうち7人が「インタビュー・テストⅡ」も受けた。「インタビュー・テストⅠ」のみ受けた一人は、大学院修士課程に在籍し修士論文の調査等で多忙となるため実習は控えたいとの意向を当初示した。「グローバル化支援インターンシップⅡ: 実習」を正式に授業登録していないこの大学院生が、後ほど、地域との「国際交流歴史ツアー」企画において「国際交流企画コーディネーター」インターンとしてリーダーシップを発揮した。「インタビュー・テスト」の評価基準は、「かなりの確に対応が可能なレベル」をAとし、「少しい確に対応可能なレベル」をB、「あまり的確に対応できない」レベルをC、「対応不可能なレベル」をDとして判定した。「インタビュー・テストⅡ」を受けた7人のうち、審査基準に基づいた審査結果は、合格が2人、補欠合格が1人、不合格と判断した学生が4人であった。

### インターンシップ・プレースメントテストの総合評価

2012-2013年度の「グローバル化支援インターンシップ」受講希望者8人(出身国:中国、台湾、イタリア、オーストラリア)の筆記試験及びインタビュー・テストの総合結果は以下である。筆記試験とインタビュー・テストには相関性があることが分かる。

筆記試験	筆記試験 評価	インタビュー・ テスト	インタビュー 評価	授業Ⅰ	授業Ⅱ
C	ほぼ補欠	A-	合格	合格	合格
C	不合格	B-	補欠	合格	補欠
D	不可能レベル	B	補欠	合格	不合格
C	ほぼ補欠	A	合格	合格	合格
C	ほぼ補欠	B	補欠	合格	Iのみ受講
D	不可能レベル	B	補欠	合格	不合格
E	不可能レベル	C+	不合格	困難	不合格
D	不可能レベル	B	補欠	合格	不合格

表3. 「インターンシップ・プレースメントテスト」総合評価

\*「授業Ⅰ」は「グローバル化支援インターンシップⅠ：キャリア理論と実践」、「授業Ⅱ」は「グローバル化支援インターンシップⅡ：実習」を指す。

テスト結果の発表後、各学生と面談し、筆記試験とインタビュー・テストの結果を各学生に伝え、学生のレベルと実習で必要とされるレベルの差について説明した。「グローバル化支援インターンシップⅠ」は、実習に向けた準備の授業であるため、教員による支援とインターン間の支援により全員受講可能とした。「Ⅱ」の実習については、筆記試験とインタビュー・テストの総合で審査をした結果、「インタビューテストⅠ」を受けた8人のうち、筆記試験の結果が懸念となった日本語中級レベルの1人以外は、試験を受けた意欲とインターンシップ受講への強い要望を考慮し合格とした。筆記試験が90点以上の留学生は、努力の必要性を説明したうえで、インターンシップの受講が可能であるとした。また、70点台の学生は試験の結果を真摯に受け止め努力を惜しまない意思を表明したため、インタビュー・テストにおけるコミュニケーション能力も考慮し、「Ⅱ」も受講可能とした。新しい「グローバル化支援インターンシップⅡ：実習」は、学生がチームワークを生かし協力して相互に支援しつつ仕事を進めることを想定し、プレースメントテストを受験し実習を希望した7人全員が実習に挑戦できる体制で開始した。

2012年度は、日本人の大学院生のアシスタントを面接員として登用したが、これは、2012年6月に参加した Global Internship Conference<sup>6</sup>において、インターンシップを担当する教

<sup>6</sup> 2012年6月にアメリカの University of California, Berkeley で開催された'Global Internship Conference'に参加し、世界各国からのインターンシップ担当者や研究者より示唆を得る機会を持った。留学生インターン選考

員から得たヒントをもとにした。留学生インターンシップのプレースメントテストの面接員を日本人学生アシスタントが行う体験は、面接員側にたつて何が大切かを考察する機会を学生にもたらず。また、留学生の指導に慣れている担当教員ではなく、別の面接員が正式に日本語で面接試験を行うことで、特別な配慮のない日本語での面接が体験できる。新たに導入したプレースメント・テストは、日本の実社会で仕事をする厳しい基準についてインターンに注意を喚起し、気を引き締めて臨むことが必要条件であるとの理解を促した。

## グループ・ディスカッションの導入と成果

「インターンシップ・プレースメントテスト」とともに期待マネジメントとして2012年度春学期より導入したものにグループ・ディスカッション模擬体験がある。グループ・ディスカッションは大学生の就職のための採用試験でも使用されている。導入の目的は、以下に集約できる。

- 実際に日本の大学生が就職活動において体験するグループ・ディスカッションを留学生インターンが体験することにより、日本での採用試験の経験をインターンも持ち、試される力を実感する。日本の大学生の体験する就職活動の体験しない交換留学生インターンが、日本の大学生が社会に出る際に通過する厳しさを体験する。
- 提示された課題を理解してグループで議論しまとめて発表する体験により、仕事の議論をする日本語レベルの高さを認識する。
- 全学掲示板で参加を募った日本人学生を交えて議論することにより、実際の採用試験で想定される日本語の議論のレベルを経験する。

留学生インターン3～4人と日本人学生1～2人の5～6人で構成するグループを2つ作り、設定したテーマについて議論した。留学生インターンの数人は、日本語での議論を理解してついていくことも困難であった。これまで、2012年7月、2012年12月、2013年4月の3回にわたり、グループ・ディスカッションを行い、交換留学生インターンが全学募集した日本人学生と議論する場を作った。3回のグループ・ディスカッションに参加したHUSA留学生の出身国は、中国、台湾、韓国、タイ、アメリカ、カナダである。テーマは、グローバル企業における海外からの顧客への対応策や地域社会におけるグローバル化への対応策など、留学生と日本人学生の参加を生かし、グローバル社会に向き合うテーマにした。時間配分及び評価者を表4に示した。

新「グローバル化支援インターンシップ」では、「社会体験者講話」とそれに関するPBL

---

の面接試験を自国の学生がアシスタントとして行っている事例について知る機会を得た。

協同学習及びグループ・ディスカッションを実習で関わる企業及び市役所と連携させて進めた。実習に向けた準備の段階から、企業や市役所の関係者が授業に参加し学生の挑戦を観察したり評価する機会を作ったことで授業の全体像が把握し易くなり、実習での連携も行いやすくなった。例えば、2012年11月に、「グローバル化支援研究プロジェクト」で関わる企業の経営管理グループマネージャーを招聘し、「グローバル人材とは」と題して全学公開の社会体験者講話を行った。引き続き、12月に「グローバル企業における対応」と題してグループ・ディスカッションを行い、同企業より3名の企業講師を招聘し、担当教員とともに評価を行った。また、2013年4月には広島県江田島市総務部企画振興課の職員を招聘し「地域活性化の取り組み」に関する社会体験者講話を行った。同日の次の時限では、「地域社会のグローバル化への対応策」と題してグループ・ディスカッションを行い、教員とともに2名の江田島市職員が評価を行った。

グループ・ディスカッションの内容、時間配分、評価者の概要を以下に示した。

1.	14:35	クラス内諸連絡 (5分 K308)
2.	14:40	グループ・ディスカッションのルール説明 (10分)
3.	14:50	個人で課題整理 (15分)
4.	15:05	グループ討議 (30分)
5.	15:35	各グループ発表・質疑応答 (10分)
6.	15:45	講師から学生へフィードバック (20分)
7.	16:05	質疑応答 (10分)
*評価者： 担当教員・企業講師・市役所職員 (各ディスカッションの内容により決定)		
*実施日： 2012年7月13日 / 2012年12月14日 / 2013年4月12日		
*テーマ： 「グローバル企業における対応」・「地域社会のグローバル化への対応策」等		

表4. グループ・ディスカッションの概要

ディスカッションの進行具合はグループにより異なった。日本での就職活動の体験を持つ日本人学生がいるグループでは、その学生がリーダーシップを発揮し、役割分担を提案してディスカッションを進める傾向にある。例えば、議事進行役や書記などの役割分担の決定を提案し、自ら積極的に発言するなどである。議論が活発になり始めると、学生は協力して討論を進行させる様子を見せ、最終的に異なる意見をまとめ結論に導いていった。グループによっては、限られた学生が発言し、不慣れた学生は発言が少ないことについて評価者から指摘があった。ディスカッションの経験がなく、自身の日本語能力と知識に自信の無い留学生インターンは寡黙になりがちであった。留学生インターンが日本人学生に

発表を任せる傾向にあることに関しては、フィードバックで注意を喚起した。企業や外部講師を前に日本語でプレゼンテーションをするのは勇気を必要とし、日本語を母国語とする日本人学生に依拠したい要望を持つのは理解できるが、外部講師からの助言を得られる貴重な場では、「学生主導型」で仕事を進めるインターン留学生在がプレゼンテーションに挑戦し、評価を得るべきであると示唆した。

## 結語

2012-2013 年度に新たに開講した「グローバル化支援インターンシップ」で導入した期待マネジメントは、留学生インターンが自身の実際の力を把握したうえで日本の地域社会と連携して仕事に挑戦するインターンシップを構築する意味で効果を発揮している。実際、授業で期待マネジメントを実施した 2012 年度の受講生からは非現実的的要求が出なかった。日本で社会人と仕事をするために必要な日本語能力と実務能力の高さを留学生インターンが認識し、現実を直視したうえで仕事に臨んだ結果であると捉えている。

留学生インターンが、受講開始時点で自身の能力を認識できているかどうかは、担当教員がインターンを指導し、仕事をする場を構築するうえで不可欠である。「期待マネジメント」として「インターンシップ・プレースメントテスト」と「グループ・ディスカッション」を導入する以前は、留学生インターンは自己評価をする機会があまりなかった。指導教員が日本の地域社会との連携部分を担った「派遣型」では、インターンは仕事の表面を観察する傾向にあった。企業等と連絡をとり、交渉し、インターンシップを成立させる最も困難な場を体験しないまま、形式的に顧客的に企業におかれるインターンシップでは、仕事を体験したとは言い難い。本来、仕事とは、面倒で時間のかかることや困難なことに取り組み、試行錯誤を重ねて学ぶものである。パイロット・スタディから見えたのは、期待マネジメントを体験しないインターンは企業の現場で即活躍する自分の姿を思い描く傾向にある事実である。社会で仕事をする現実を少しでも知り、仕事をこなす力をつける「学生主導型」を構築するためには期待マネジメントの導入が必須であった。

本授業の「学生主導型」へのパラダイム転換の背景には、「グローバル社会におけるパラダイム・シフト：日本の高等教育とキャリアにおける意識変容」と題して 2009 年度より進めてきた高等教育体験者の意識変容の研究からの示唆と、2003 年度から 2011 年度まで開講した「広島大学短期交換留学生向けインターンシップ」（「HUSA インターンシップ」）の授業の発展過程における省察的実践がある。学生は大学教育の意味を探り、大学での学びとこれから出ていく社会との関わりを模索している。学生主導型インターンシップは、日本に 1 年間滞在する交換留学生にとり大きな挑戦である。交換留学生在が日本留学中に日

本の地域社会と関わり仕事をする体験は、日本留学を大学のアカデミズムの世界から日本社会へと踏み出す場を創り出し、学生が自己の限界に挑戦し、日本社会を知る新たな学びをもたらす。その体験は交換留学を終えた後の留学生のキャリア構築にも影響を与えていることが筆者の研究からも明らかとなっている（恒松: 2012b）。留学生の地域社会と連携したグローバル化への対応の支援をより充実したものにするためにも、期待マネジメントを適切に行うことがこれからも重要となろう。新「グローバル化支援インターンシップ」でリーダーシップを発揮し仕事に従事した留学生インターンは、仕事を現実的に捉え直し、さらなる挑戦を希望している。交換留学生の持つ異文化の視点と日本社会についての知識を留学生インターンがチームで協力して生かす時、インターンがエンパワーメントし合あい、刺激し合えるインターンシップの構築が可能になる。交換留學生がリーダーシップを発揮し、外国人としての多様な知見を出し合い、協力し、地域社会と連携し運営していけるインターンシップ授業の構築を今後も目指す。

## 引用文献

- 恒松直美 (2011) 「短期交換留學生向けインターンシップ授業における企業体験者講話と PBL (課題発見解決型学習)」『広島大学留學生教育』第 15 号, pp.47-61.
- 恒松直美 (2012a) 「省察的実践と『グローバル化支援インターンシップ』－フェミニズム理論とエンパワーメントのパラダイム－」『広島大学留學生教育』第 16 号, pp.1-15.
- 恒松直美 (2012b) 「短期交換留學生の日本留学による意識変容」『留學生教育』第 17 号, pp.51-60.
- 恒松直美 (2013) 「交換留學生向け『グローバル化支援インターンシップ』－留學生の異文化性と日本社会の地域特殊性－」『広島大学国際センター紀要』第 3 号, pp.1-14.
- Beggs, Brent, Craig M. Ross, and Bryan Goodwin. (2008). A Comparison of Student and Practitioner Perspectives of the Travel and Tourism Internship. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 7(1), pp.31-39.
- Knouse, Stephen B. and Gwen Fontenot. (2008). Benefit of the Business College Internship: A Research Review. *Journal of Employment Counseling*, 45 June, pp.61-66.

## 付記

本研究は「グローバル社会におけるパラダイム・シフト：日本の高等教育とキャリアにおける意識変容」（研究代表者 恒松直美・文部科学省科学研究費補助金 2009-2011 年度基盤 C21530881）による研究成果を生かし、交換留學生向けに新しいパラダイムで「グローバル化支援インターンシップ」の授業を開拓しようとするものである。