

グローバル人材育成教育研究

第11巻第1号

- 巻頭言 内田富男 1

- 実践報告
 外国人留学生・日本人学生・社会人協働 PBL 型インターンシップの効果
 (変革マインドセットの醸成に着目して)
 泉谷道子、小林 修、伊月知子 2

- 報告
 2022 年度中部・関西合同支部大会報告
 (第 6 回中部支部大会/第 7 回関西支部大会)
 田中忠芳、日高俊夫 12



目次

巻頭言

..... 内田富男 1

実践報告

外国人留学生・日本人学生・社会人協働 PBL 型インターンシップの効果
(変革マインドセットの醸成に着目して)

..... 泉谷道子、小林 修、伊月知子 2

報告

2022 年度 中部・関西合同支部大会報告
(第 6 回中部支部大会／第 7 回関西支部大会)

..... 田中忠芳、日高俊夫 12

CONTENTS

Page

Preface

..... Tomio UCHIDA 1

Practical Report

Effectiveness of Collaborative PBL Internship for International Students, Japanese Students, and Company Employees
Focusing on Fostering Transformation Mindset

..... Michiko IZUMITANI, Osamu KOBAYASHI, Tomoko ITSUKI 2

Report

Joint Conference of the Kansai and Central Japan Chapters 2022

..... Tadayoshi TANAKA, Toshio HIDAHA 12

巻頭言

グローバル人材育成教育学会 副会長
学会設立 10 周年記念事業担当理事 内田富男

グローバル人材育成教育学会（JAGCE）は設立 10 周年を迎えました。人の生涯に例えれば、10 歳になったところで、「つ離れ」の歳に当たります。この節目の年に本学会は記念事業の一環として記念大会を開催します。長く暗いトンネルから抜け始め、新たな光を感じる今日、イン・アウトバウンドのいずれにおいても回復の兆しが見え、海外留学生や旅行者に加え、在日外国人の数も増加傾向にあります。国内外のグローバル化は加速しており、新たな局面を迎え、グローバル時代・グローバル時代に力強く生きる人材の育成の重要性も益々高まっているところです。

学会本部では、パンデミック下においても 2021 年度から学会設立 10 周年記念事業の準備に着手しております。まず、本誌第 9 巻第 2 号（2022 年 3 月発行）及び第 10 巻第 1 号（2022 年 9 月発行）の『学会設立 10 周年記念特集号』に始まり、2022 年 10 月には学会設立 10 周年記念プレ大会となる第 10 回全国大会・第 3 回国際遠隔会議を四国で開催しました。そして、今年度は 2024 年 2 月 24 日、25 日に東京で「持続可能な未来とグローバル人材育成」（仮題）を大会テーマとする記念シンポジウム（於 明治大学）を催し、祝賀会（於 帝国ホテル）も華やかに執り行われます。大六野耕作理事長を大会委員長・アーナンダ・クマール会長を実行委員長とする実行委員会を中心に現在、鋭意準備を進めておりますので、全国の会員の皆様のご参加を心よりお待ちしております。明治大学、帝国ホテルでお会いしましょう。

本学会の過去を振り返れば、2013 年に小野博名誉会長のお声かけで集まった発起人 78 名のアットホームな集会から 10 年が経ち、現在は 300 名弱の学術団体に成長しました。その間、日本学術会議協力団体の登録が実現し、内外のグローバル人材育成教育を牽引する大六野先生とクマール先生がそれぞれに「外務大臣表彰」（外務省）を受賞（令和 4 年度、5 年度）するという本学会にとっても大きな出来事等もありました。また、本誌『グローバル人材育成教育研究』については、今号で通巻 20 号となり、前号までの総頁数は 1,500 頁を超えました。様々なテーマの実践報告や研究論文等が投稿され、厳しい査読審査のプロセスを経て、めでたく受理、掲載された優れた論考は本学会の宝と言えます。ご多忙のところ査読の労をお取りいただいた査読者の皆様はもちろんのこと、正副編集委員長を筆頭とする編集委員の皆様が、毎号熱い議論と慎重な審議を重ね、丁寧な編集作業等を繰り返してきたからこそその賜物です。この場をお借りして心より御礼申し上げます。

2025 年度には設立 12 年目を迎えることになり、JAGCE は「中学生」の段階になります。さらに 18 歳の成人になるまでには 6 年の歳月を要します。設立趣旨に謳われているように、「理論研究以上に実践報告の交流を重視」、「企業等との情報交換や相互理解を深める機会を積極的に提供し、広い立場からの人材育成」の二つの特色が本学会の最大の強みです。今年度は、学会設立 10 周年記念のおめでたい年であることに加え、次期役員選挙の年でもあります。既に選挙管理委員会が立ち上り、選挙準備が進められております。正会員の皆様におかれましては役員選挙の投票率の向上にご協力いただきますようお願いいたします。

（明星大学 教育学部 教授 内田富男）

実践報告

外国人留学生・日本人学生・社会人協働 PBL 型
インターンシップの効果

(変革マインドセットの醸成に着目して)

泉谷 道子^A、小林 修^B、伊月 知子^CEffectiveness of Collaborative PBL Internship for International
Students, Japanese Students, and Company Employees
(Focusing on Fostering Transformation Mindset)Michiko IZUMITANI^A, Osamu KOBAYASHI^B, Tomoko ITSUKI^C

Abstract: This paper summarizes the results of a course to develop employability skills and cross-cultural communication of international and Japanese students through lectures, internships, involvement with corporate employees, business planning aiming to achieve the SDGs, and career vision formation. Then the paper examines whether this course can cultivate a “transformation mindset,” which is the mindset to produce results regardless of the environment and situation. In this course titled “SDGs and Business Solutions for International and Japanese Students,” international and Japanese students work as a team to deepen their understanding of the SDGs and create business plans to achieve them. Through theoretical study, collaboration in diverse groups, and 30 hours of internship activities, students deepen their understanding of Japanese corporate culture and develop employability skills. In addition, company employees support students as mentors. The course is designed to help students and employees recognize the potential and value diversity brings in a team composed of members from different cultural backgrounds. The results of the Transformation Mindset Scale and the analysis of the students’ reflective journal suggest the growth of “Human Relations and Teamwork,” “continuous learning,” and “resilience.”

Keywords: Transformation Mindset, career education, international students, project-based learning, SDGs

キーワード：変革マインドセット、キャリア教育、外国人留学生、課題解決型学習、SDGs

1 背景と目的

少子高齢化の進行に伴い人手不足が深刻化する中、イノベーションの創出や海外取引、新規事業展開などの経営課題の解決に向け、「高度外国人材」への期待が高まっている。日本政府は外国人材の活躍推進を成長戦略の1つに掲げており、2008年には、日本を世界に対してより開かれた国へと発展させるための「グローバル戦略」として「留学生30

万人計画」を策定した¹⁾。この計画は、2020年までに日本国内の外国人留学生を30万人に増やすというもので、大学院等への優秀な人材の確保、卒業後の日本企業等への就職が主な目的として掲げられていた。政府は、それらの目的を達成するために、日本留学の円滑化、留学生にとって魅力ある大学づくり、就職率の向上・定着、企業・社会の受け入れ促進を図る取組を次々と実施してきた。結果、外国人留学生を対象としたキャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本語教育は多くの大学で実施されることとなり、外国人留学生数は2019年に30万人を超えた。その後、2022年9月に、高等教育

A：愛媛大学国際連携推進機構，創価大学経営学部

B：愛媛大学国際連携推進機構

C：愛媛大学国際連携推進機構

の在り方を検討する政府の「教育未来創造会議」において、岸田総理大臣は、留学生を含む外国人の高度人材の受け入れに向けて、年度内に新たな制度の具体策をまとめるよう指示している。

では、これまでの外国人留学生の日本国内就職の実績はどのようなものだろうか。日本政府は2016年に、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ引き上げる目標を掲げているが、2019年時点では、約37%に留まっており²⁾、日本で学ぶ外国人留学生が増えているものの、企業による外国人留学生の採用は進んでいない。

外国人留学生の日本国内就職率が低迷する要因を、泉谷ら³⁾は、3つに整理している。まず1点目は外国人留学生向けの求人の少なさ、次に、日本独自の採用プロセスやそれに伴う就職活動の仕組みが外国人留学生にとって困難である点、最後に、就職活動で求められるビジネス日本語やビジネスマナーの難しさである。求人が少ない要因としては、日本企業が求職者の専門性よりも、日本語による意思疎通を重んじていることが挙げられよう⁴⁾。

では日本企業に就職した外国人の状況はどのようなものだろうか。DISCO⁵⁾の調査によると、外国人労働者が企業にもたらすポジティブな効果として、「異文化・多様性への理解」「日本人社員の活性化、会社の活性化」「取引先や顧客との関係改善」が挙げられている。一方で課題も浮かび上がっている。例えば、外国人労働者1,000人を対象にした調査によると、キャリアパスへの不満、上司のマネジメントへの不満、孤独感などが顕著な懸念事項となっている⁶⁾。また、2019-2021年の新型コロナウイルスの大流行で、外国人労働者による仕事やプライベートに関する相談が急増しており、相談件数の増加率は、日本人社員のそれと比較して顕著である⁷⁾。更には、給与や労働・生活環境の面で日本は外国人にとって魅力的でなくなりつつあるとの指摘もあり⁸⁾、これらの問題への対処が急務となっている。

本稿では、外国人留学生の日本企業への就職率の低さ、職場における多様な人材の活躍を阻む課題などの解決を目指す愛媛大学の「学生と企業社員が学び合う」授業「留学生と日本人学生が共に学ぶSDGsとビジネスソリューション」の活動内容と成果について検討を行う。具体的には、外国人留学生・

日本人学生が、座学やインターンシップを通じた共修や協同、企業人（メンターとして授業に参加する企業役員・社員）との関わりを通して、文化や言語の差異を乗り越えて成果を出すことができるマインドセットを養うことができるかについて検証する。尚、本授業は、文部科学省の「留学生就職促進教育プログラム」の一環として愛媛大学が実施するものである。

2 学生と社員の学び合いをねらいとした授業

2.1 経緯

元来、日本における外国人留学生を対象としたキャリア教育や支援は、日本人と同様に働けるようにすることに主眼を置いたものであり、就職活動に必要なエントリーシートの書き方や面接の受け方、ビジネスマナー指導が中心であった。しかし少子高齢化や企業活動の国際化が進む中、外国人材への期待は社内の国際化、組織改革、地域の担い手、イノベーションの創出にまで広がり、教育プログラムも多様化していった³⁾。更に、近年の大学の取り組みには、外国人留学生を受け入れる企業や地域の変化をねらいとした取組も散見される。本稿で取り上げる愛媛大学で実施する「留学生就職促進プログラム」と後続の「留学生就職促進教育プログラム」もこの流れに沿う形で発展し¹⁾、2018年度より地域活性化や社員育成を企図した課題解決型授業「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジネス戦略入門」を実施してきた。具体的には、外国人留学生と日本人学生がチームとなって、企業から提示された課題の解決に取り組む。その活動を通して、学生らは日本企業文化や市場についての理解を深めると共に、多様なメンバーで構成される活動を通して、異文化コミュニケーション力や就業力獲得を目指す。企業の社員は自社についての情報提供を行い、学生の活動を支援するメンターの役割を担う。これには、異なる文化背景を持つ学生で構成されるチームを支援する中で、外国人材が持つ能力や多様性がもたらす価値等について気づきを得てもらうという意図があった。一方で、2020年までの取り組みにおいては、企業が授業参加によって受けるメリットを副産物的に捉え、効果検証も行ってこなかった。そこで2021年度からはより多くの企業の参加意欲を促す

授業設計を行い、効果検証も行なった⁹⁾。参加企業数の増加と継続的な参加を促すためにも、社員の成長に資する授業であることを示すことが肝要であると考えた。次項にてその概要を示す。

2.2 「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジネス戦略入門」の再設計

2018年度より実施してきた「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジネス戦略入門」について、2021年度に大きく2つの側面から授業内容の再設計を行った。

1つは、学生の学びと企業の理解を深めるための工夫である。まず、授業への参加企業を1社から3社に増やし、課題テーマをSDGs（国連が定める持続可能な開発目標）に定めた。SDGs導入については、関西大学が「留学生就職促進プログラム」の一環として実施する「SUCCESS-Osaka Future Design」に着想を得た。本取組では、外国人留学生が自国や地域の社会的課題（SDGs）を探究し、それを解決するビジネスモデルや商品を企業と協働で開発する。この取組に着目した理由の1つは、企業にとって関心の高いSDGsを取り上げることで、外国人留学生採用に関心の無い企業の参加を促し、より多くの企業に、外国人留学生の持つ力や多様なメンバーで構成される集団の力について理解を深めてもらえるという点である。

2021年度に取り組んだ授業の再設計におけるもう1つの工夫は、グローバル・マインドセットの醸成を狙いとした活動と、それらの効果を確認するための、社員を対象とした簡易的な調査の実施である⁹⁾。「グローバル・マインドセット」とは、「自分とは異なる他者に影響を与える能力」¹⁰⁾で、2021年度の授業では、グローバル・マインドセットを測定する尺度である「グローバル・マインドセット・インベントリー（GMI）」の簡易版より、調査対象である授業内容に関わる項目を抽出し、授業の効果検証に用いた⁹⁾。

2.3 2021年度「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジネス戦略入門」概要・成果・課題

以下は、2021年度に実施した「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジネス戦略入門」のシラバス

に記載されている授業概要と教育目標である：「講義で提供される情報に基づいて、地域資源を活用したビジネス戦略についての課題を見出しその解決方法を提示することを目指す。また、自己が活躍できる場を地域に見出すことを目標にする。更に、留学生と日本人学生が協働して課題解決に取り組む中で、多文化集団に特徴的な障壁や効果について体感し、将来的に多様な集団の中で活躍し続けるために必要な能力開発の計画を作成することを目指す」。2021年度は外国人留学生11名、日本人学生10名、企業3社より7名の社員が参加した。本授業は15回で構成されており、当初は企業での職場体験も予定していたが、新型コロナウイルス感染防止のため全てをオンライン会議システム（Zoom）を用いて実施した（授業内容については表1の2021年度の欄を参照）。本授業は「外国人留学生と日本人学生と社員が課題解決に取り組む」という構成だけではなく、授業での活動の随所に、グローバル・マインドセットを構成する資質能力を養う働きかけを行っている点が最も特徴的である。例えば、企業役員・社員対象には、異文化環境で成果を出すために求められる力を養うためのメンタリング方法について説明する事前研修を実施している。また企業役員・社員と学生対象に、SDGs達成に求められる相互依存性の理解と他者支援の重要性についての解説と、異文化の受容・理解・尊重・寛容の態度を促すための「やさしい日本語」¹¹⁾の学習、リーダーシップ行動のふりかえりと相互フィードバックを実施している。

授業の成果は、学生についてはルーブリック評価とふりかえり記述を用いて確認した。その結果、主に「自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力」や「日本企業の魅力や可能性を見出す力」に伸びが見られた。グローバル・マインドセットに関わる要素については、「グローバルビジネスの理解」「複雑性の認知」「多様性への情熱」「対人影響力」「対人交渉術」の高まりが示唆された。企業役員・社員についてはグローバルマインドセットの質問項目を用いた調査を行ったが、主に「世界で起こることが自社の産業にどのような影響を与えるか知っている」と「文化的背景の異なる人と一緒に目標を達成することができる」において他の項目と比較して伸び率

表1 授業スケジュール

2021年度		
授業回	時間数	活動
1 2	3	・オリエンテーション ・企業概要とSDGs関連活動の紹介 ・異文化コミュニケーションと“やさしい日本語” ・チームビルディングと目標設定
3 4	3	・企業研究方法 ・企業人との協働のあり方 ・ビジネスマナー
5 6	3	・グランドルールの設定 ・SDGsとビジネス ・脱炭素化プランの作り方 ・ふりかえりの重要性 ・フィードバックの方法
7 8	3	・企業の活動について知るための問いの設定方法 ・オンライン集団活動におけるリーダーシップ
9 10	9	・社員へのインタビュー ・ビジネスプランの作成 ・プレゼンテーションの準備
11 12	3	・中間発表 ・ふりかえり
13	4, 5	・最終発表準備
14 15	3	・最終発表 ・キャリアビジョン作成 ・ふりかえり
2022年度		
授業回	時間数	活動
1 2	3	・オリエンテーション ・企業研究方法 ・ビジネスマナー
3 4	3	・企業概要とSDGs関連活動の紹介 ・異文化コミュニケーションと“やさしい日本語” ・チームビルディングと目標設定 ・バリューチェーンマップ作成
5 6	3	・課題解決方法 ・バリューチェーンマップ作成 ・プロジェクトテーマの決定 ・インターンシップ活動計画
7 8 9 10 11	30	・インターンシップ活動 ・ビジネスプランの作成 ・プレゼンテーションの準備
12 13	3	・最終発表 ・ふりかえり
14 15	3	・キャリアビジョン作成 ・ふりかえり

が高かった。

一方で、課題も確認された。まず、学生のふりかえり記述において「異文化への寛容さと変化への順応力」と定義されている「心理的資本」に関わる成長を示すものが少なかった。「心理的資本」は最も養成が困難と言われており、高めるためには、自分

が抱く物事の捉え方や価値観が大きく揺らぐほどの葛藤が生まれる体験が鍵となる¹⁰⁾。しかしながら2021年度のプログラムは全てオンラインで実施されたため、日常とは異なる環境での実体験が無い中で「冒険心」や「自信」といった「心理的資本」の要素を伸ばすことが困難だったことが推察された。

もう一つの課題として、学生と社員の意識の変容を明確に把握するために、尺度の検討が必要であることも示唆された。前述したように、2021年度は「グローバル・マインドセット・インベントリー (GMI)」の簡易版から、本授業に関連する設問のみを抽出し、社員対象にGoggleフォームによる調査を行っており、精緻さに欠けるものであった。また、GMIは、国際的に活躍するために求められるスキル・知識・教養について問う設問が複数あり、通常国際的な業務に従事していない役員・社員・学生を対象とした調査に使用する尺度としては適切さを欠いていた。そこで2022年度は異なる測定尺度を用いて効果検証を行った。次項では、2022年度の授業内容、効果検証の方法、結果について述べる。

3 2022年度「留学生と日本人学生が共に学ぶSDGsとビジネスソリューション」概要と成果

3.1 授業概要

2022年度は、より多くの企業と学生の学び合いの機会を創造することをねらいに、企業の関心が高いSDGsを授業タイトルに用い（「留学生と日本人学生が共に学ぶSDGsとビジネスソリューション」）参加企業と学生を募った。募集は、本プログラムの「サポート協力企業」に加盟する約200社に対して案内メールを送付する形で行った。応募企業に対しては面談を行い、授業のねらい、活動内容、役割を説明した上で参加についての意思決定を求めた。その結果、企業7社より社員22名が参加した。学生の参加者は24名で（外国人留学生10名、日本人学生14名）、外国人留学生の出身国は、中国、ベトナム、インドネシア、ミャンマーであった。授業実施期間は2022年7月28日から9月20日で、到達目標は、以下の通りである：

- ① 実践を通して日本の企業文化やビジネスマナーを理解することができる
- ② SDGs達成に向けた企業の現状課題を発掘し、

新たな地域資源を活用した解決方法を提案することができる

- ③ 自己の価値と強みを理解し、キャリアビジョンを描くことができる

2021年度の授業同様、2022年度の授業においても、学生と企業が一緒に異文化コミュニケーション、SDGs、課題解決方法について学び、SDGsをテーマとしたビジネス戦略について検討を行った。これには6時間を費やしている。加えて、2022年度実施授業の最大の特徴は、企業にて5日間におよぶ、合計30時間のインターンシップ活動を実施した点である。24名の学生が7つのチームに分かれ、7社にてインターンシップ活動に参加した。またキャンパスでの活動内容の発表とふりかえりに4.5時間費やした（授業内容については表1の2022年度の欄を参照）。活動期間中には活動を通しての学びや記述を日々記し、それに対して社員からフィードバックを得た。

尚、本授業は正課外活動に位置づけられ、単位は付与されない。成績評価は、インターンシップ活動のふりかえり記述、グループプロジェクトへの貢献度、成果発表内容、就業力開発プランの内容に基づいて行われる。インターンシップ受け入れ企業から学生への評価は行わなかった。

3.2 成果

2021年度の効果検証で浮かび上がった課題を踏まえ、今年度は効果測定の尺度として、新たに「変革マインドセット診断ツール」(X-Finder)を用いた。X-Finderは、「個人も組織も変革が求められる今、どのような状況・環境においても成果を出すために必要なマインドセットとは？」というテーマのもと、株式会社スパイスアップ・ジャパンと早稲田大学トランスナショナルHRM研究所によって開発された尺度である¹²⁾。本尺度は5つの柱で構成されており、それぞれ複数の下位コンピテンシーから成っている（表2参照）。

X-Finderを用いた主たる理由は、2021年度の実験において成長がほとんど見られなかった「心理的資本」の構成要素である「多様性への情熱」「冒険心」「自信」を中心に、分野を超えた汎用性の高いマインドセットを測定する点である。「心理的資本」は、

表2 「変革マインドセット」5つの柱と下位コンピテンシー

柱	下位コンピテンシー
あくなき探究心	学習意欲
	勉強熱心
	新しいことを学ぼうとする姿勢
	好奇心
適応力と創造性	主体性
	創造力
	柔軟性
折れない心	課題解決能力
	自信
	忍耐力
	楽観性
周囲を巻き込む人間関係力	オープンマインド
	自己認識力
	共感力
	多様性の受け入れ
やる気	情熱
	リスクテイク
	モチベーション

より多様化・複雑化する社会的課題の解決や、VUCA時代に求められる曖昧さへの耐性、パラドックスを活用する能力の獲得などにおいて重要とされており、本授業のテーマであるSDGs課題の解決やダイバーシティ環境での協働において要となる「資本」である。そのことを踏まえ、2022年度の授業では、「心理的資本」の獲得に有効とされる、価値観がぶつかり合うような関わり合いが起ることを期待して、キャンパスでのディスカッションや職場でのインターンシップ活動に時間を割いた。また、2021年度に用いたGMIは、前述の通り、国際的に活躍するために求められるスキル・知識・教養について問う設問が複数あり、国際的な業務に従事していない企業人役員・社員・学生にとって適切に欠けるものであった。一方でX-Finderは、年齢、階層、職種、業態に捉われないマインドセットに焦点を当てており、スキル・知識、教養などについての設問は意図的に排除されている。そういう点でも、学生と社員両方に適した尺度であると判断した。また、環境や状況を問わず成果を出せるマインドセットは、真の意味でグローバルに活用できるマインドセットとも言える。

X-Finder は、変化についての恐れ、自己の強みと弱みの認識、前向きさや楽観性などを問う 89 の設問から構成されている（設問は非公開）。回答は 1（全くそうおもわない）から 5（強くそうおもう）の 5 件法で構成されている。受験は授業参加前と参加後の 2 回実施された。表 3 は、学生の授業前と授業後の X-Finder の得点率を示したものである。また、表 4 には学生個々人の得点率と伸び率を示している。

得点率を見ると「周囲を巻き込む人間関係力」が事前・事後とも一番高く、「折れない心」が一番低い。得点率の変化を見ると、全ての項目において授業後の平均値が授業前の平均値よりも高くなっている。

表 3 授業前と授業後の得点率と伸び率（全体）

	総合 得点	I. あくなき 探究心	II. 折れない 心	III. やる気	IV. 適応力と 創造性	V. 周囲を巻 き込む人 間関係力
授業前	666	70%	58%	63%	66%	77%
授業後	731	76%	65%	68%	73%	84%
伸び率	10%	9%	12%	8%	11%	9%

事後の変化が一番大きい項目は「折れない心」で、変化が小さい項目は「やる気」であった（表 3）。

これらの数値が示す事柄を明らかにするために、学生のふりかえりジャーナルの分析を行った。ふりかえりジャーナルは授業終了後に Google Form にて提出を求めた（調査対象者 24 名、回収率 100%）。設問は以下のように定めた：

- ① 本授業での学びは何ですか（知識・スキルなど）？
- ② この授業であなた自身の内面の成長はありましたか？あったとすればどのようなものですか？
- ③ 多様な文化背景を持つ人や立場の異なる人と協同するために必要なことは何ですか？
- ④ あなたが思い描く理想の社会は？それを実現するためにどんな準備をしたいですか？

これらの設問に対する回答の内、変革マインドセットに関わる要素が養われたことが示唆される記述を意味のまとまりごとに抜き出し整理した。一般論的な見解や、前後の文脈から判断して学習効果として判断が難しいものは除外した。表 5 にはそれぞれの柱に分類された記述の数と記述例を示している。

表 4 授業前と授業後の得点率と伸び率（個別）

(田)：日本人学生 (留)：留学生	X-Finder スコア事前	X-Finder スコア事後	伸び率	I. あくなき 探究心 事前	I. あくなき 探究心 事後	II.折れない心・ II.折れない心・ 事前	II.折れない心・ II.折れない心・ 事後	III. やる気 事前	III. やる気 事後	IV. 適応力と 創造性 事前	IV. 適応力と 創造性 事後	V. 周囲を巻き込む 人間関係力 事前	V. 周囲を巻き込む 人間関係力 事後
A (日)	765	915	20%	81%	100%	71%	77%	71%	82%	76%	90%	81%	100%
B (日)	520	625	20%	46%	60%	55%	63%	32%	47%	67%	61%	67%	89%
C (日)	660	655	-1%	66%	65%	57%	59%	71%	71%	64%	64%	77%	79%
D (日)	645	665	3%	68%	68%	56%	60%	54%	57%	69%	71%	71%	78%
E (日)	655	785	20%	76%	81%	51%	65%	68%	75%	51%	76%	76%	100%
F (日)	640	815	27%	65%	90%	50%	67%	66%	80%	76%	82%	66%	81%
G (日)	625	720	15%	65%	76%	51%	65%	56%	69%	57%	71%	89%	78%
H (日)	595	670	13%	63%	68%	39%	47%	56%	57%	61%	67%	76%	100%
I (日)	580	665	15%	62%	73%	52%	58%	56%	57%	57%	59%	64%	83%
J (日)	675	760	13%	71%	76%	66%	68%	66%	69%	65%	76%	71%	96%
K (日)	380	440	16%	36%	50%	32%	32%	30%	35%	41%	44%	59%	52%
L (日)	720	795	10%	70%	79%	64%	68%	82%	82%	64%	78%	96%	100%
M (日)	630	585	-7%	68%	63%	49%	48%	65%	60%	62%	59%	69%	62%
N (日)	695	830	19%	70%	81%	68%	81%	68%	83%	71%	82%	76%	100%
O (留学生)	690	950	38%	65%	96%	67%	96%	66%	83%	76%	100%	81%	100%
P (留学生)	825	735	-11%	100%	78%	64%	68%	69%	68%	76%	72%	80%	81%
Q (留学生)	740	740	0%	81%	76%	71%	68%	71%	72%	65%	76%	78%	80%
R (留学生)	705	680	-4%	73%	68%	62%	63%	60%	65%	69%	71%	89%	79%
S (留学生)	905	955	6%	100%	100%	77%	90%	91%	91%	80%	97%	100%	100%
T (留学生)	635	775	22%	63%	82%	61%	78%	56%	69%	69%	84%	72%	70%
U (留学生)	640	640	0%	71%	71%	59%	57%	57%	58%	57%	57%	70%	72%
V (留学生)	620	600	-3%	66%	63%	49%	56%	56%	56%	61%	57%	78%	68%
W (留学生)	670	720	7%	73%	81%	63%	65%	62%	66%	69%	69%	63%	72%
X (留学生)	760	825	9%	70%	76%	68%	68%	80%	82%	80%	100%	100%	100%

表5 学生のふりかえり記述

変革マインドセットの柱 下位コンピテンシー	コメント数	推測される 関係	学生の記述例（一部抜粋） (Jは日本人学生、Iは留学生)
あくなき探究心 ・学習意欲 ・勉強熱心 ・好奇心 ・新しいことを学ぼうとする姿勢	16(2)	←	<ul style="list-style-type: none"> ●留学生の豊富な経験や、日本に来るために勉強してきたことに驚かされるばかりでした。自分ももっと挑戦し、努力しようと思いました。(J) ●日本で暮らす外国人にとって、最も困難なのは言葉の壁です。彼らを助けられる人を増やさなければなりません。そのためにも、留学などの機会を通じて英語力を高めたい。(J) ●どんな状況でも日本人とうまくコミュニケーションできるように、もっと日本語を練習しなければなりません。もっといきいきと人と接することができるように、自分を鍛えなければならない。環境を変えるには、まず自分が変わらなければならないと思う。(I) ●他の人、他の地域、他の国など、さまざまなものから学び、ふりかえらなければなりません。(I)
適応力と創造性 ・主体性 ・創造力 ・柔軟性	9(2)	←	<ul style="list-style-type: none"> ●まだ言いたいことがうまく言えなけれど、あまり緊張しなくなった(I) ●行動力がついたと思います。他人を変えることはできませんが、自分が他人に変わってほしいと思う場面に遭遇することがあり、そのときにどう行動すればよいかがわかってきたと思います。(J) ●留学生との会話を通して、普段から難しい日本語で話していることに気づきました。相手が理解しやすいように、もっと簡単な言葉で伝えようという意識に変わりました。(J) ●日本人と一緒に仕事をしたり、話し合ったりした経験をしたので、今後、仕事の環境に適応するのは難しくないと 생각합니다。(I)
折れない心 ・忍耐力 ・自信 ・課題解決能力 ・柔軟性	10(3)	←	<ul style="list-style-type: none"> ●今まで以上に責任感が強くなり、どんな状況でもリラックスして周囲を客観的に見る意識が身についたと思います。(J) ●インターンシップを通じ、コミュニケーションにはさまざまな方法があることを知りました。会社の人たちの理解と優しさを、会社に行くのが怖くなりました。(I) ●各メンバーの得意分野に合わせて仕事を割り振ることで、納期までに納得のいくものができ、よかったです。(J) ●日本語での議論や質問にも慣れたので、日本語でのコミュニケーションに自信ができました。(I)
周囲を巻き込む人間関係力 ・オープンマインド ・自己認識力 ・共感力 ・多様性の受け入れ	29(7)	←	<ul style="list-style-type: none"> ●女性が活躍することへの偏見はまだありますが、働く場では男女の差はあまりないことがわかりました。(J) ●留学生との交流の中で、SDGsの「誰一人取り残さない」という精神がどのようなものかを実感することができました。(J) ●相手の立場に立つて考えることの大切さを実感しました。異文化コミュニケーションを図るためには、考え方や習慣の違いから生じる対立や誤解を理解することが最も重要であると考えようになりました。(I) ●いろいろな気づきがありました。そのため、相手の話を否定せずに聞くこと、そして相手を尊重して接することが大切だと考えるようになりました。(J)
やる気 ・情熱 ・リスクテイク ・モチベーション	12(4)	←	<ul style="list-style-type: none"> ●いろいろな人と関わることが大切だと思います。私は現在、狭い社会の中で生きており、経験や関わりが十分ではありません。それを克服するためにも、今回のようなプロジェクトに参加し続けたいと思います。(J) ●考えすぎて逃げるより、勇気を出して壁にぶつかり、解決する方がいいということが、インターンシップに挑戦してわかりました。(I) ●多様な文化的背景や立場の人たちと協力するためには何が必要かについて理解してもらうために、周りの人たちのロールモデルになりたい。(J) ●女性管理職や外国人の活躍を知って、私も自信を持って何事にもチャレンジし、忍耐力と行動力を養うようになりました。(I)

複数の柱に関連する記述もあったため、それらの数については括弧の中に別途記している。

表5から見えてくるのは、特に「周囲を巻き込む人間関係力」の高まりを示唆する記述が他と比較して多いことである。これはX-Finderの測定結果を反映しており、その数は複数の柱に関連するものと合わせると36であった。記述には、異なる意見や価値観の違いによる活動の行き詰まりや、コミュニケーション上での葛藤を乗り越えた経験を通して、自己認識を深めたことや関係構築力を獲得したことが綴られている。また、インターンシップ活動先で女性や外国人が活躍する様子を見て、自分の持つ偏見を見直した記述もある。更には、意見を言うこと、助けを求めて頼ることの大切さについて述べ

ている記述も複数あった。様々な意見に耳を傾けることの重要性、それぞれの強みを用いて作業を行うことの有用性について述べている記述も確認された。

次に「あくなき探究心」に関する記述が多く、その数は複数の柱に関連するものと合わせると18であった。日本人学生の記述には、外国人留学生の努力や挑戦に触発されたことが、学習意欲への高まりとして挙げられていた。またSDGsについての学びを経て、持続可能な地域社会や地球環境実現のために学習と活動を続けたいと述べているものが複数あった。外国人留学生の記述では、インターンシップの活動中に自己の持つ日本語力の不十分さを知ったことで、更に言語習得への意欲を高めたことが記されていた。

「やる気」に関する記述は計16を数えた。外国人留学生と日本人学生両方に共通していた記述内容に、本授業と同様の挑戦的な活動に今後も参加し、自分を更に成長させたいというものがあった。また自己の持つ可能性に気づいたことによる意欲の高まりも表現されていた。母国を離れて努力を続ける外国人留学生や、成長意欲の高い、経験豊富な日本人学生に触発され、やる気が高まったとの記述もあった。

「折れない心」に関する記述は計13を数えた。外国人留学生と日本人学生の両方が忍耐力、行動力、課題解決に取り組むことや企業で働くことに対する自信が高まったことを記している。SDGsに関わる企業のリアルな課題に取り組む中で、自己の考えの甘さを認識する一方で、企業や社会に関わる課題に対する新たな視点を手に入れたとの前向きな記述もあった。物事を客観的に捉えることで、どんな状況でも落ち着けるようになったことも記されていた。

「適応力と創造性」は計11を数えた。主な記述には、本授業での経験を経て新しい環境への不安が払拭され自信を獲得したことや、コミュニケーション方法を工夫することで状況に対応できるという気づきを得たことが読み取れる。

4 学生の学習効果についての考察

ここでは、X-Finderの結果とふりかえり記述両方を参照しながら若干の考察を行う。

まず、X-Finderの結果とふりかえり記述両方において「周囲を巻き込む人間関係力」の伸びが示された。これは本授業がグループ活動での学びを中心に据えていることによるものであろう。2ヶ月間に渡る授業期間中は、教室やインターンシップの現場だけでなく、オンライン上でも常にチーム活動が求められる状態であった。また、SDGsをテーマとした事業立案という課題の難しさに加え、新型コロナウイルス感染対策や授業以外の活動によってメンバーが揃わない中、少ない人数でインターンシップ活動に参加しながら事業立案に取り組まなければならないグループもあった。そういう点で、2022年度の授業は、2021年度の授業と比較して多くの困難が存在していたと言えよう。それらの困難から得た学びや成長の実感と「適応力と創造性」や「折れない心」といった心理的資本と言える柱の高まりが

関係していることは、表5において「適応力と創造性」や「折れない心」に分類された複数の記述が「周囲を巻き込む人間関係力」とも関連していることから読み取ることができる。全体的な数として多いとは言えないが、養うことが難しいとされている心理的資本を養う方法が示唆されている。

「あくなき探究心」の得点率や伸び率は比較的高いものであった。「あくなき探究心」は変革マインドセットの獲得に最も高い影響力を持つと言われている重要な要素であることを考えると、その伸びの要因について確認しておくことは肝要である。

ふりかえり記述を確認すると、「あくなき探究心」の伸びに影響を及ぼした要因として、インターンシップ現場での実体験で覚えた危機感や、仲間の頑張りを目の当たりにしたことによる焦燥感が浮かび上がる。外国人留学生による以下の記述は一例である：

...in the long way of this course, I lost a couple of pieces of information, I was trying to wonder about many things, but it took time for me to understand finally. And it is regarding the lack of language and absence of the culture that I'm still learning. This feeling affects my insecurity. So, I am working hard not only for cultural and language skills but also to grow self-confidence while maintaining the spirit of learning.

また、「あくなき探究心」の得点率が20%伸びている日本人学生は、活動中での外国人留学生とのコミュニケーションにおいて、相手に自分の意見が伝わらない経験をし、「自分の日本語力に辟易した」と記している。その経験を経て、自分の考えに幅を持たせることや相手を知る努力の必要性について綴っている。同じく「あくなき探究心」の得点率が25%伸びた日本人学生は、以下のように綴っている：

留学生と関わったことで、まだまだ知らないことってたくさんあるんだなと実感しました。他国の文化や情勢を聞いたりして、自分には何ができるんだろうと思うより先に、もっといろいろなことを知りたいと思うようになりました。また、自

分はもっと頑張れるなとも思わされました。日本に留学に来るために、どんなふうに勉強していたかや、今までしてきた経験の豊富さにただ驚くばかりで、自分ももっと挑戦したり、そのための努力ができるなと思いました。

2021年度の授業参加者の記述にも学習意欲は確認できたが、それらはSDGsに関わるものが中心で、自己の成長のための継続的学習に対する強い意識は確認されなかった。行動変容につながる事が示唆される意識の高まりの背景に、対面でのコミュニケーションや協同があったことが推察される。

この「対面でのコミュニケーションや協同」が「意識の高まり」に影響を与えたとする推察を支持する研究結果がある。それは、変革マインドセット同様、所属組織や地域コミュニティに肯定的な変化をもたらすリーダーシップの育成方法について明らかにする全米で最大規模（2006年から実施されている5回の調査に250以上の高等教育機関から300,000人以上の学生が参加）の高等教育機関を巻き込んだ調査に基づく研究である¹³⁾。それによると、組織や社会に肯定的な変化をもたらすリーダーシップ育成における、性、人種などの人口統計学的集団の異なりに関わらず効果的とされる「効果性の高い実践」は以下の4つである：1) 仲間との社会的文化的対話：異なる文化や社会的背景を持つ人々と、多様な文脈（社会的課題、人種、習慣、政治的な価値観、宗教など）における違いについて対話する機会；2) メンターとの関わり；学生の成長を意図的に援助、または学生をキャリアや自己開発のための機会と結びつけるメンター（教職員、仲間、地域の人など）との関わり；3) 地域コミュニティでの奉仕活動への参加；4) キャンパス外の組織活動を通じた実社会での経験。本稿で取り上げた授業には、これら4つの要素がある程度含まれており、それらの活動が所属組織や社会に肯定的な変化をもたらすリーダーシップと大きく重なる変革マインドセットの涵養を促した可能性は否定できない。

今後効果性の高い授業実践を検討するにあたり、より高いコミットメントを促す質の高い対話・協同を促す課題、教員やメンターとの深い関わり、十分な実社会経験の担保が重要である。

5 まとめ

本稿では、2022年度に実施した、外国人留学生と日本人学生が企業の課題に取り組む授業における学生の成長について検討を行った。調査対象者の少なさと自己評価の限界はあるが、変革マインドセット尺度の結果とふりかえり記述の整理から、「周囲を巻き込む人間関係力」、「あくなき探究心」、「折れない心」など、不確かな世界で活躍し続けるために求められるマインドセットの成長が示唆された。

一方で課題も浮き彫りになった。まずはインターンシップ企業や参加学生の人数などによって、活動内容にばらつきがあり、そのことが学生や社員の学びにも影響を与えていたことがX-Finderの個別数値から示唆された点である。例えばX-Finderの得点の伸び率がマイナスを示す留学生の活動状況を確認すると、入国制限や他の活動の影響でインターンシップへの参加が部分的であった。そのような学生と同じグループで活動した日本人学生の伸び率もマイナスを示しているか、比較的低い伸び率である（表4参照：日本人学生C・Dと留学生Pが同じグループで活動）。このことは、協同活動の少なさによって、十分な成長機会を得られなかったことを示唆していると言えるだろう。また、活動時間が十分でなく、最終プレゼンテーションの準備が十分に行えなかったとの指摘もあった。最後に、本稿では学生の成長のみを確認するに留まっており、授業全体の成果を確認するには、参加企業役員・社員の学びと成長を確認することが必須である。これについては次の研究にて取り組む予定である。

注

[1] 「留学生就職促進プログラム」の実施期間は、2017年度より2021年度。「留学生就職促進教育プログラム」は2021年度に開始し現在進行中。

引用・参考文献

- 1) 佐藤幸代, (2021), 留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる研究の動向と主要論点, 名古屋高等教育研究, (21), pp. 227-246.
- 2) 独立行政法人日本学生支援機構, (JASSO), 2019 (令和元) 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果: <https://www.studyinjapan.go.jp/ja/>

- mt/2021/03/date2019sg.pdf (2022年12月6日参照)
- 3) 泉谷道子, 菊池英恵, 深田絵里, 一色美和, 合田謙司, 伊月知子, 小林 修. (2021). 大学における高度外国人材育成の動向と展望. 大学教育実践ジャーナル, 第19号. pp. 111-119.
- 4) 「企業の大卒外国人採用, なぜ進まない?」日経新聞. 2021年12月21日. 朝刊.
- 5) DISCO. (2021). 「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する調査」<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021kigyoun-global-report.pdf> (2022年12月6日参照)
- 6) パーソル総合研究所. (2020). 日本で働く外国人材の就業実態・意識調査: <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/foreigners-working-in-japan.html> (2022年12月6日参照)
- 7) PEACEMIND. (2021). 「日本ではたらく外国人社員の従業員支援プログラム相談傾向分析調査2021～コロナ禍で相談件数の増加率は日本人社員の倍以上も～」: <https://www.peacemind.co.jp/newsrelease/archives/331> (2022年12月6日参照)
- 8) 「データで読み解く外国人労働者 魅力薄れる日本の賃金」. 日経新聞. 2020年7月2日. 朝刊. www.nikkei.com/article/DGXMZO56835690W0A310C2000000/(2022年12月6日参照)
- 9) 泉谷道子, 小林 修, 伊月知子. (2022). 外国人材の活躍を推進する組織と社会づくりに資するキャリア教育, グローバル人材育成教育研究, 第9巻, 第2号, pp. 71-83.
- 10) マンスール・ジャビダン, ティーガーデン・メアリー, ボーエン・デイビッド. (2011). グローバル・マネジャー5,000人以上への調査が明かす 世界で通用する人材の条件, ハーバード・ビジネス・レビュー, 2011年3月号, pp. 94-102.
- 11) 吉開 章. (2020). 入門・やさしい日本語 外国人と日本語で話そう. アスク.
- 12) 株式会社スパイスアップ・ジャパン: <https://spiceup.jp/service/x-finder/> (2023年1月6日参照)
- 13) Dugan, J.P., Kodama, C., Correia, B., & Associates. (2013). “Multi-Institutional Study of Leadership insight report: Leadership program delivery”, College Park, MD: National Clearing House for Leadership Programs.

受付日 2023年1月7日、受理日 2023年6月26日

報告

JAGCE 2022 年度 中部・関西 合同支部大会 実施報告

田中 忠芳^A、日高 俊夫^B

2023年2月19日(日)9:00~16:00(日本時間)、金沢工業大学扇が丘キャンパス23号館2階(石川県野々市市扇が丘7-1)にて、対面とオンラインによるハイフレックスで、2022年度中部・関西 合同支部大会(第6回中部支部大会/第7回関西支部大会)が開催されました。大会テーマは「留学とグローバル人材育成 Studying Abroad and Global Competence Education」で、プログラムは次の通りでした:

▽9:00~9:10(日本時間)

開会の辞 服部圭子(JAGCE 副会長/近畿大学)

▽9:15~11:10(日本時間)

司会:服部圭子(JAGCE 関西支部/近畿大学)

講演1「アメリカ分校留学プログラムの再開と学生の学びについて」日高俊夫(武庫川女子大学教育学部)

講演2「短期大学におけるグローバル人材育成教育(2年間の学修を通して進める異文化理解)」糸井重夫(松本大学松商短期大学部)

講演3「途上国側からの学生受け入れの可能性(スリランカ初の日系の大学の事例)」アーナンダクマーラ^A、スピピパンディタラトナ^B(A:Lanka Nippon BizTech Institute、名城大学/B:Lanka Nippon BizTech Institute)

▽11:15~11:35(日本時間)

〈研究発表(学生発表:口頭発表)〉

司会:奥山則和(JAGCE 教育連携部会/桐蔭学園) 日本留学によって育まれるグローバル人材としての要素(留学の経験差による学生自身の能力に対する評価)

中村美月(名城大学外国語学部)

▽11:35~11:45(日本時間)

〈賛助会員によるプレゼンテーション〉

司会:奥山則和(JAGCE 教育連携部会/桐蔭学園)

▽11:45~12:00(日本時間)

〈研究発表(学生発表:ポスター発表)〉

留学における主体的な事前研修に向けた教材作成 箕浦有紗^A、角崎雅武^A、森兼志歩^A、浅見泰雅^B、山口明乃^B、服部圭子^C(A:近畿大学生物理工学部(学生)/B:近畿大学院生物理工学研究科(大学院生)/C:近畿大学生物理工学部)

▽12:00~13:00(日本時間)

〈研究発表(生徒発表:オンライン録画)〉

なぜ日本にはたくさんの米軍基地があるのか

若林希、本城怜旺、指田麟太郎(桐蔭学園高等学校2年グローバル・プログラム研究生)

日本史におけるペリー総督のインパクト

松澤知孝、二橋蓮翔、堀内擢(桐蔭学園高等学校2年グローバル・プログラム研究生)

なぜアメリカ合衆国は日露戦争の仲裁をしたのか

小池正義、マニエー 渡邊智茂暉(桐蔭学園高等学校2年グローバル・プログラム研究生)

▽13:00~15:50(日本時間)

〈研究発表(一般発表:口頭発表)〉

司会:日高俊夫(JAGCE 関西支部/武庫川女子大学)、糸井重夫(JAGCE 中部支部/松本大学)

英語オンライン・スピーキングを通じたディスコース能力の育成

服部孝彦(大妻女子大学英語教育研究所)

Opinion concerning the importance of learning English among Japanese university students, based on short essays

Astha TULADHAR (University of the Sacred Heart, SHISF)

Issues with Online Project-Based Learning Programs: A Student Perspective

A:金沢工業大学/JAGCE 中部支部支部長・実行委員長

B:武庫川女子大学/JAGCE 関西支部支部長・実行委員長

Hatsuko YOSHIKUBO^A, Soichiro AIHARA^B, Masahiro INOUE^C, Atsuko YAMAZAKI^D, Ned LOADER^A, Masahiko TACHIBANA^A, Hiroyuki ISHIZAKI^B (A : Innovative Global Program, College of Engineering, SIT / B : Center for Promotion of Educational Innovation, SIT / C : Graduate School of System Design and Management, Keio University / D : Graduate School, Digital Hollywood University / E : Malaysia Office, SIT)

短期大学における留学生と日本人学生の相互交流に関する一考察

青柳達也 (佐賀女子短期大学地域みらい学科)
多文化交流ラウンジでのリーダー業務を通じた学生のリーダシップ力の変化に関する一考察 (Nanzan International Ambassador リーダー経験者へのアンケート調査を通じて)

山田貴将 (南山大学)
留学事前研修のための教材 (韓国長期留学生への調査から)

服部圭子、酒匂康裕、武知薫子 (近畿大学)
明治大学「海外大学院出願メンターシップ」に関する実践報告

横川綾子 (明治大学国際連携機構)
2022 年を振り返る (海外生活研修再開でどのような問題に出会ったか具体例を共有)

奥山則和 (桐蔭学園・桐蔭グローバルセンター)
▽ 15 : 50 ~ 16 : 00
閉会の辞 アーナンダ クマーラ (JAGCE 会長 / LNBTI、名城大学)

2022 年後半から 2023 年 2 月にかけて、COVID-19 パンデミックの余波について予測が難しく、状況によっては完全オンラインで実施することになるかもしれないと想定して準備を進めました。そのため、学会等開催にあたり費用がかからない会場であったことから、大会参加費について、会員は無料、非会員は 1,000 円に設定しました。参加要件として 2022 年度までの年会費納入確認をすることになりましたが、その作業負荷は想定外でした。会計担当の先生と事務局に、大変お世話になりました。

参加申込、参加登録、当日参加の人数・内訳は次

の通りでした：▼参加申込：76 名 (会員 56 名、非会員 8 名、学部生 12 名) ▼参加登録：71 名 (会員 52 名、非会員 7 名、学部生 12 名) ▼当日参加：54 名 (対面参加：会員 17 名、非会員 3 名、学部生 3 名；オンライン参加：会員 21 名、非会員 2 名；オンライン動画でハイフレックス参加：生徒 8 名)。

当日、リアルタイムで、対面参加 23 名、Zoom によるオンライン参加 23 名でした。海外 (スリランカ) からのオンライン参加もあり、時差はあるものの、ハイブリッドによる大会開催のよさを実感しました。

現地では学生のポスター発表がとても盛り上がり、その様子をオンライン参加の参加者にライブ中継することができました。また、高校生のプレゼンのオンライン動画等が、予稿集配布以降、大会当日前から視聴できるなど、PDF による予稿集配布の可能性を感じました。

大会当日、現地では、大会開始前の急な強い風と雨、COVID-19 対応の会場建物セキュリティのため会場建物への出入りを受付時間外に自由に行えなかった等、いくつかの不測の事態が発生しました。

また、会場のワイヤレスマイクのコードが半断線していたために、マイクがノイズを発生し、オンライン参加の皆様には、大変聞きづらい思いをさせてしまいました。会場の準備段階で、事前確認が不十分であったことを悔やみました。それでも、ご参加いただいた皆様のご理解とご協力に支えられて、プログラムを終えることができました。

大会終了後、参加登録いただいた皆さんに、ご意見を伺いました。ご回答いただいた 13 名の内訳は、正会員 9 名、賛助会員 2 名、非会員 2 名でした (図 1)。今後へ向けてとても有益なコメントも多く、ご回答いただいた皆様に心より感謝申し上げます (図 2)。

留学は、多様な価値観や異文化だけでなく自国に対する理解が深まる、新しい自分を発見し自信がつくという利点がある一方で、費用や時間がかかる、人間関係を構築できないと孤独になる、目的を明確にして自ら努力しないと語学力が伸びず何も得られないという側面もあります。オンラインで海外の人と交流することが可能になった今、グローバル人材

会員種別 Member Category
13件の回答

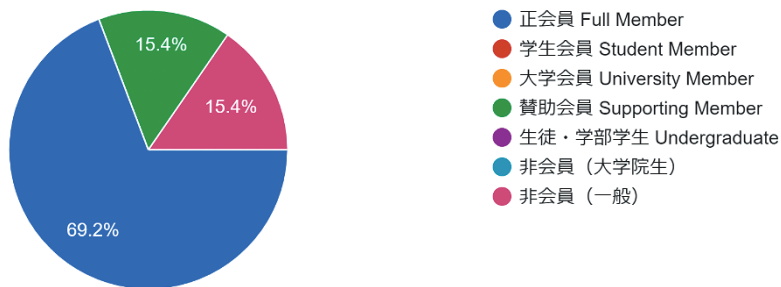


図1 回答いただいた会員種別 (N=13)

本大会は全体として有意義でしたか？ Was the event meaningful as a whole?

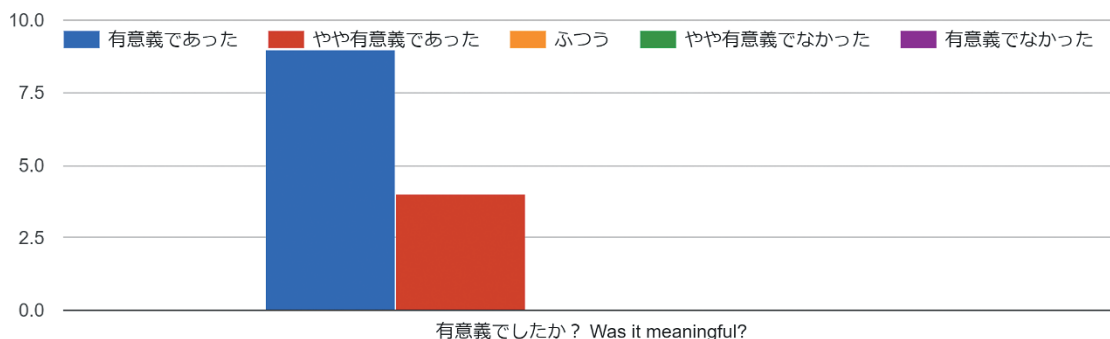


図2 「有意義でしたか」に対する回答 (N=13)

表1 JAGCE 2022年度 中部・関西 合同支部大会実行委員会
委員一覧 (敬称略・五十音順)

- 糸井重夫 (松本大学 松商短期大学部)
- 奥山則和 (学校法人 桐蔭学園)
- KUMARA, ANANDA (LNBTI, 名城大学)
- 館 宜伸 (金沢工業大学 基礎教育部)
- 田中忠芳 (金沢工業大学 基礎教育部)
- 服部圭子 (近畿大学 生物理工学部)
- 日高俊夫 (武庫川女子大学 教育学部)
- 〈会計担当〉
- 井内千紗 (拓殖大学 商学部)
- 大瀧 恵 (産業能率大学 経営学部)
- 事務局 羽田

(2023年2月19日現在)

育成における留学の意義を考える機会となりました。

なお、今回の中部・関西合同支部大会実行委員会の委員は、表1の通りです。委員の皆様、お一人お一人のご尽力に、心より敬意を表し、あらためて感謝申し上げる次第です。

受付日 2023年7月12日、受理日 2023年7月28日

グローバル人材育成教育研究 第11巻第1号 (通巻第20号)

編集委員会

委員長 糸井重夫 (e-mail: editor-in-chief@j-agce.org)

副委員長 天木勇樹、河住有希子

編集委員 内田富男、勝又美穂子、佐々木有紀、園部ニコール、田中忠芳、
たなかよしこ、番田清美、日高俊夫、福沢康弘、宮内ミナミ、横川綾子

オブザーバー 小野 博、勝又美智雄

発行者 グローバル人材育成教育学会

会長 アーナンダ・クマール

事務局

〒170-8470 東京都豊島区西巢鴨 3-20-1 大正大学 天木勇樹研究室

発行日 2023年9月31日

編集 共立速記印刷株式会社

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-11-24

TEL. 03-3234-5511 FAX. 03-3263-2740