

東北大学のグローバル人材育成推進事業の取り組み —超短期プログラムの開発に焦点を当てて—

宮本美能（東北大学国際交流センター）

【要旨】

東北大学は、「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業、2009年）」と「グローバル人材育成推進事業（全学推進型）」の両事業に採択された唯一の国立大学である。2013年度には「グローバル人材育成推進事業」の1つとして、特に超短期プログラムの新規開発に注力した。その結果、プログラム数、派遣者数ともに前年度に比べ倍増させることができた。本稿では、この取り組みを分析することによって、超短期プログラムへの派遣学生を増やす効果的な方法、また学生の求めるプログラムとは何かを検討する。

東北大学で2013年度夏に実施した超短期プログラムに応募した学生は、英語圏・非英語圏にかかわらず「言語力の向上」だけでなく「問題解決力・専門性の深まり」といった項目を参加の目的に挙げていた。分析の結果、プログラム開発の際には、特定の言語圏にこだわることなく、多角的な視野で内容を工夫することが大切であり、内容の充実こそが、派遣者数を増やし、グローバル人材に必要な知識・技能を身につけさせる鍵であることが示唆された。

【キーワード】 グローバル人材、超短期、語学力の向上、問題解決力、専門性の深まり

1. はじめに

東北大学では、2012年の「グローバル人材育成推進事業」獲得に伴い、翌年4月に「グローバルかつ予測困難な社会を牽引し、産学官の様々な分野で新しい価値を創造できるような指導的人材」の育成・輩出をめざした「グローバルリーダー育成プログラム（Tohoku University Global Leader Program）」をスタートさせた。TGLプログラムは、高い専門基礎力の上に、4つのサブプログラム（1. 語学力・コミュニケーション力養成、2. 国際教養力養成、3. 行動力養成、4. 海外研鑽）を有機的に組み合わせ、それらの力を総合的に身につけるものである。修了には各サブプログラムから2ポイント以上、合計10ポイント以上の獲得が必要となる。要件を満たした学生には修了証書が付与される。サブプログラム1～3は、学内での授業および活動への参加でポイントが得られるが、4については学外での海外研修、例えば協定校への交換留学や、短期海外研修（スタディアブロードプログラム、以降「SAP」とする）への参加が必要となる。

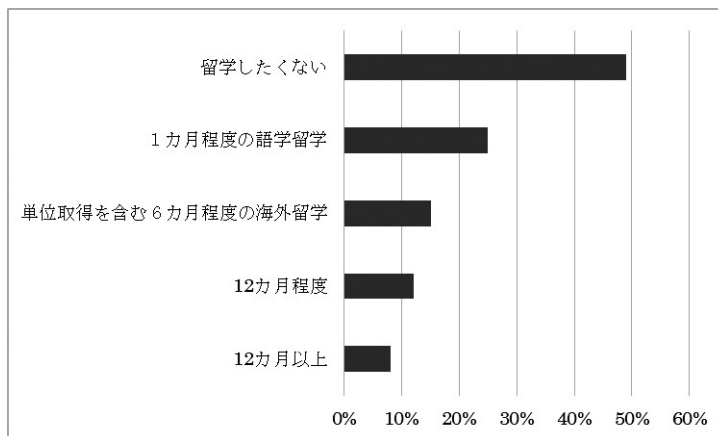
本稿では、現代の若者の内向き志向を打破し、グローバルな舞台に目を向けさせるために、3ヶ月未満の（超短期）海外研修が最適であるとの見立てから、東北大学で2013年夏に実施したSAPを紹介し、今後の超短期研修の開発に役立つ検討材料を提示する。

2. 海外留学派遣の現状

まずは、これまでの調査結果を基に、日本の大学、および東北大学の学生の留学志向や留学希望先について検討しながら、日本の大学生の留学に対する考え方をまとめておきたい。

(1) 留学志向

東北大学で2011年11月に実施した、学部・大学院生向けの生活調査^注（以降、「2011年調査」とする）によると、2011年時点で大学内外の留学制度を利用して留学したことのある学生は、全体の3.2%に過ぎなかった。留学志向、および希望する留学については、図1のような結果になった。



【図1：留学志向・希望する留学】

図1から、半数近くが「留学したくない」と答えていること、また、留学を希望する学生は、長期よりも短期の研修を希望していることが分かる。このような傾向は、全国的に実施された調査でも明らかになっている。8大学工学教育プログラム・グローバル化推進委員会第3分科会（国際協力担当）では、2008年に「日本人学生の留学に関する意識調査」が行われた。8大学とは、北海道大学、東北大学、東京工業大学、東京大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学であり、回答総数は8,399名（学部7,567名、大学院753名、不明79名）である。この調査結果から、『留学への興味』に関する項目で、33%の学生が「あまり行きたくない、全く興味がない」を選んでいること、また、『関心のある留学形式』については、29%の学生が「3カ月以内の語学留学」を選んでいることが確認された。

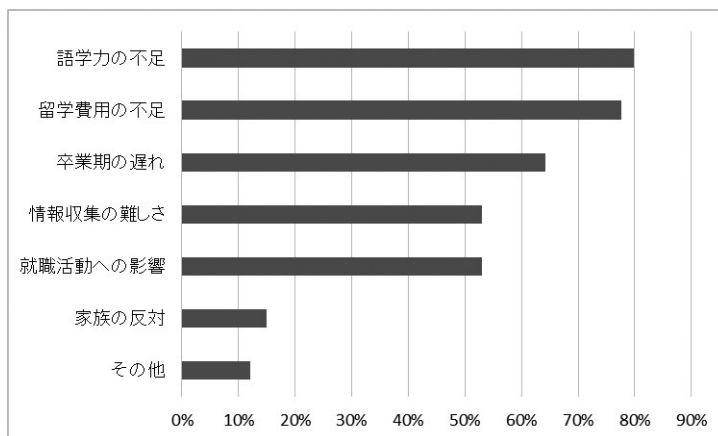
その他、リクルート進学総研が大学進学者を対象に行った調査（2013）では、留学意向について、『なし』と答える回答者が38.6%、『あり』が33.4%で、留学意向の『ない』学生が『あり』を上回っている。『あり』と回答した学生の、留学したい理由のトップには、『英語（外国語）で会話ができるようになりたい』（74.8%）が挙げられていた。

いずれの調査結果からも、留学に興味のない学生が依然として多いこと、また、留学するのであ

れば短期間で語学力を向上させたい意向が強いこと、がうかがえる。

(2) 留学阻害要因

留学を希望しない理由は何であるのか。図2に示すように、東北大学の2011年調査では、語学力、そして費用、卒業期の遅れが阻害要因として挙げられていた。



【図2：東北大学生の留学阻害要因】

同様の結果は、全国的に実施された先行調査でも確認されている。例えば、先に挙げたりクルート進学総研の大学進学者に対する調査（2013）では、留学へのハードルとして、『費用が高いから』（44%）や『英語（外国語）が苦手だから』（43.8%）が挙げられていた。その他の調査にも共通して挙げられた要因をまとめると、おおむね以下の6つである。① 経済的な理由、② 語学力の不足、③ 就職活動の時期との重複、④ 大学の体制の問題（帰国後の単位認定、助言教職員の不足、バックアップ体制の不備、受け入れ大学の情報不足）、⑤ 専門や研究との兼ね合い（理系の学生は研究目的での留学を目指す場合が多く、時期も修士以上である）、⑥ 家庭の事情などになる（小林 2011、3 頁、グローバル人材育成推進会議 2012、4 頁、河合 2009、105-120 頁、村上 2012、1 頁）。

それでは、いかにこれらの阻害要因を払しょくし、海外派遣を促進していくのか。筆者は、語学力の不足や卒業期の遅れなどの阻害要因については、短期であれば長期に比べ影響が小さいことから、超短期に派遣促進のポテンシャルがあると考えている（宮本、2013）。

(3) 留学希望先

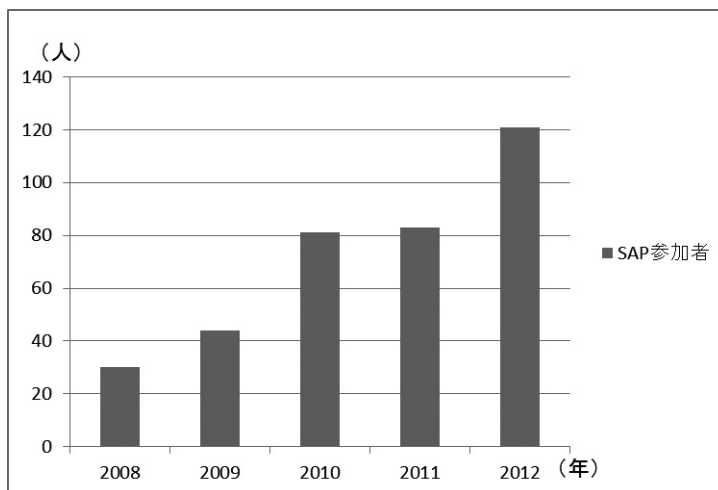
海外留学を希望する学生は、主にどの地域・国への留学を希望しているのだろうか。2008年の「日本人学生の留学に関する意識調査」では、次のような傾向が確認された。

[表1：希望留学先]

| 国・地域 | 回答数 | 割合(%) |
|----------|------|-------|
| アメリカ | 3475 | 39.5 |
| イギリス | 1597 | 18.2 |
| オーストラリア | 674 | 7.7 |
| ドイツ | 670 | 7.6 |
| カナダ | 405 | 4.6 |
| フランス | 388 | 4.4 |
| 欧米 | 268 | 3 |
| 英語圏 | 205 | 2.3 |
| イタリア | 170 | 1.9 |
| 中国 | 125 | 1.4 |
| ニュージーランド | 116 | 1.3 |

表1を見ると、希望する留学先は英語圏に集中しており、アメリカ、イギリス、オーストラリアの3か国で、半数を超えている。このことから、海外留学といえば、英語圏と考える学生が多いことが読み取れる。

東北大学では、2007年から2012年まで、英語圏の大学間協定校（シドニー大学、カリフォルニア大学サンディエゴ校、カリフォルニア大学リバーサイド校）に年2回（春と夏）、学生を派遣してきた。図3に示すように、その参加者は毎年増加していることから、依然として英語圏への留学希望者が多いことがうかがえる。



[図3：SAP参加者推移]

注

調査対象は、学部 1,513 名、大学院生 1,113 名の合計約 2,700 人である。調査の目的は、学生の家庭・生活状況、通学の交通手段や家庭学習の内容、国際交流、サークル活動、ハラスメント、進路・就職などについて、学生の生活事情を把握することにある。

[参考文献]

グローバル人材戦略 2012『グローバル人材育成推進会議審議まとめ』グローバル人材育成推進会議

小林明 2011「日本人学生の海外留学阻害要因と今後の対策」『留学交流』Vol.2、独立行政法人日本学生支援機構、1-17 頁。

河合淳子 2009「海外留学の動機と制度的制約－日本人学生対象アンケート・インタビューの考察－」『京都大学における国際交流の現状と発展に向けての問題提起：第3回アンケート・インタビュー調査報告書』京都大学国際交流センター、105-120 頁。

宮本美能、2013「超短期プログラムのポテンシャル－A 大学におけるオーストラリア語学研修プログラムの一事例考察－」『留学生交流・指導研究』国立大学留学指導研究協議会、77-87 頁。

村上壽枝 2012「海外留学後の就職と社会－海外留学と企業の採用環境の現状分析を踏まえて－」『留学交流』Vol.12、独立行政法人日本学生支援機構、1-11 頁。

文部科学省ホームページ「8 大学工学教育プログラム・グローバル化推進委員会 第3分科会」『日本人学生の留学に関する意識調査』

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/kokusai/004/shiryou/_icsFiles/afiedfile/2009/05/07/1263224_8.pdf#search=%E6%97%A5%E6%9C%AC%E4%BA%BA%E5%AD%A6%E7%94%9F%E3%81%AE%E7%95%99%E5%AD%A6%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%84%8F%E8%AD%98%E8%AA%BF%E6%9F%BB (2013 年 7 月 13 日確認)

東北大学ホームページ『2013 年夏実施スタディー・アブロード・プログラム (SAP) 一覧』

http://www.insc.tohoku.ac.jp/cms/cms/files/Summer2013SAP_program_list.pdf (2013 年 7 月 13 日確認)

東北大学ホームページ『平成 23 年度〈東北大学学生生活調査〉のまとめ、東北大学生の生活』

http://www.tohoku.ac.jp/japanese/studentinfo/studentlife/09/survey_of_student_life.pdf#search=%E6%9D%B1%E5%8C%97%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E5%AD%A6%E7%94%9F%E3%81%AE%E7%94%9F%E6%B4%BB (2013 年 7 月 13 日確認)

リクルート進学総研

http://www.recruit-mp.co.jp/news/release/2013/0627_963.html (2013 年 7 月 13 日確認)

3. 東北大学の SAP

東北大学では 2012 年度まで英語圏の超短期に力を入れていたが、2013 年度からは、英語圏における既存のプログラムに加えて、非英語圏のプログラム開発にも視野に入れて、夏は 3 つ、春は 1 つの非英語圏のプログラムを新設した。そして、2012 年度は年間（春と夏）で 120 名だった定員を、2013 年度の夏は 130 名、春は 150 名の定員として、年間合計 280 名の派遣を計画した。本稿では、2013 年度夏の SAP に着目し、特に非英語圏のプログラムに応募する学生の理由を分析することによって、英語圏以外のプログラムの持つポテンシャルについても追究してみたい。

2013 年夏に実施した合計 8 の研修プログラムは、以下の通りである。

英語圏：カリフォルニア大学リバーサイド校でのプログラム 4 種（多文化社会、サービスマーケティング、エネルギー、企業体験）、ハワイ大学マノア校。

非英語圏：外国貿易大学（ベトナム）、チュラロンコン大学（タイ）、パダボーン大学（ドイツ）。非英語圏のプログラムも、教授言語は基本的に英語とした。

いずれのプログラムにおいても、語学力の向上だけでなく、課題解決力を伸ばすことを視野に入れて、内容を検討した。主な内容は、留学先大学での授業、およびホームステイや大学寮での異文化体験である。ここでは、学業・生活の両面でコミュニケーション能力を高められるように、学習内容が工夫され、現地学生と交流の機会も設けられている。以下に各プログラムの特徴を説明する。

1. カリフォルニア大学リバーサイド校 (UCR) のプログラム (4 種)：

各プログラムに設けられたテーマに対する知識を深める（異文化理解、自然エネルギー、ボランティア活動、日系企業や NPO でのインターンなど）。

2. ハワイ大学マノア校 (UHM) のプログラム：

授業やフィールドトリップを通じて、日系移民の歴史と現状、文化の多様性について学ぶ。

3. 外国貿易大学 (FTU) のプログラム：

ベトナムが直面する社会問題（環境汚染や経済格差など）についての理解を深めるとともに、ベトナムに拠点を置く日系企業を訪問し、日本・ベトナムの関係について議論する。

4. チュラロンコン大学 (Chula-U) のプログラム：

タイの経済発展を支える自動車産業のケーススタディや国内の洪水への対策、また、危機管理体制に関するディスカッションや、タイの文化施設等の訪問を通じてタイについて幅広く学ぶ。

5. パダボーン大学 (Paderborn) でのプログラム：

IT 分野および IT マネージメントをメインテーマとして、ドイツ文化、英語・ドイツ語を学ぶ。各プログラムの派遣期間、定員、滞在方法等は、表 2 に示す通りである。

[表 2 : 2013 年夏 SAP の派遣時期等]

| プログラム名称 | UCR: 多文化社会 | UCR: エネルギー | UCR: サービスラーニング | UCR: 企業体験 |
|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 派遣国 | アメリカ合衆国 | アメリカ合衆国 | アメリカ合衆国 | アメリカ合衆国 |
| 派遣大学 | University of California, Riverside | University of California, Riverside | University of California, Riverside | University of California, Riverside |
| 開催期間 | 8月31日-9月29日(4週間) | 8月17日-9月8日(3週間) | 8月17日-9月8日(3週間) | 8月31日-9月29日(4週間) |
| 募集人員 | 15名 | 15名 | 15名 | 15名 |
| 滞在形態 | ホームステイ(2人1組) | ホームステイ(2人1組) | ホームステイ(2人1組) | ホームステイ(2人1組) |
| 語学要件 | 不問 | TOEFL-ITP480点以上 | TOEFL-ITP480点以上 | TOEFL-ITP480点以上 |

| プログラム名称 | UHM: ハワイ文化の多様性 | FTU: 産業発展 | Chula-U: アジアンネットワーク | Paderborn: ITマネージメント |
|---------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 派遣国 | アメリカ合衆国 | ベトナム | タイ | ドイツ |
| 派遣大学 | University of Hawai'i at Mānoa | Foreign Trade University | Chulalongkorn University | University of Paderborn |
| 開催期間 | 8月18日-9月8日(3週間) | 9月8日-9月28日(3週間) | 8月18日-9月8日(3週間) | 9月1日-9月15日(2週間) |
| 募集人員 | 15名 | 20名 | 20名 | 15名 |
| 滞在形態 | ホームステイ(2人1組) | 大学周辺のホテル | 大学周辺のホテル | ユースホステル |
| 語学要件 | 不問 | 不問 | 不問 | TOEFL-ITP480点以上 |

(1) 募集から研修までのスケジュール

2013年5月20日～6月5日の約2週間、8プログラムの参加者を同時に募集した。期間中の5月23日には全体説明会を実施している。TOEFL-ITPまたはTOEFL-iBTのスコア保有(2年前までのスコアを受け付ける)が応募条件ではあったが、未受験の場合は、5月27日に学内で開催されたTOEFL-ITPを受験し、その結果を提出すれば条件を満たすこととした。8つのプログラムのうち4つは、プログラムの内容面で高い英語力を必要とすることから、TOEFL-ITP480点以上あることを応募条件とした。応募に必要な書類は、語学証明書、申請書(第1～3希望までを記入)、応募動機(英語)と自己推薦書(日本語)、成績表の5種とした。選抜にあたっては、プログラム担当教員(合計3名)が応募動機と自己推薦書を採点し、全書類の総合得点の高い学生から参加者を決定した。参加者の決定通知は、6月14日に国際交流センターのウェブサイト上で行った。そして6月18日に第1回目の事前研修を行い、出発まで計4回の研修を実施した。

(2) 応募者

2013年度夏のSAPでは、定員130名のところ141名の応募があった(全員学部生)。応募者の内訳は表3に示す通りである。

[表3：応募者の参加希望プログラム]

| | 第1希望 | 第2希望 | 第3希望 | 合計(人) |
|---------------------|------|------|------|-------|
| UCR:多文化社会 | 36 | 16 | 16 | 68 |
| UCR:エネルギー | 11 | 11 | 14 | 36 |
| UCR:サービスマネージング | 8 | 25 | 17 | 50 |
| UCR:企業体験 | 32 | 13 | 11 | 56 |
| UHM:ハワイ文化の多様性 | 20 | 26 | 15 | 61 |
| FTU:産業発展 | 10 | 14 | 6 | 30 |
| Chula-U:アジアネットワーク | 12 | 13 | 13 | 38 |
| Paderborn:ITマネージメント | 10 | 5 | 8 | 23 |
| 合計(人) | 139 | 123 | 100 | 362 |

表3から、英語圏を第1希望とする学生が約80%、非英語圏は20%となっていることが分かる。プログラムの内容別に応募の多かったものを見ると、「UCR:多文化社会」「UCR:企業体験」「UHM:ハワイ文化の多様性」という順になっている。プログラム担当教員(合計3名)による選抜の結果、参加者として決定された学生の内訳は、表4に示す通りである。選考の際は、応募者の希望と学生の所属する学部専門性を考慮しながら参加者を決定したため、UCR エネルギーには、理学部や工学部の学生が多く、UCR 企業体験には経済の学生が多くなっている。

[表4：参加者の学部・学年・性別の内訳]

| | 文 | 教 | 法 | 経 | 理 | 医 | 歯 | 工 | 農 | 合計(人) | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 合計(人) | 女 | 男 | 合計(人) |
|---------------------|----|---|----|----|----|---|---|----|---|-------|----|----|----|----|-------|----|----|-------|
| UCR:多文化社会 | 3 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 6 | 1 | 15 | 4 | 11 | 0 | 0 | 15 | 6 | 9 | 15 |
| UCR:エネルギー | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 10 | 1 | 15 | 2 | 5 | 8 | 0 | 15 | 1 | 14 | 15 |
| UCR:サービスマネージング | 3 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 3 | 15 | 5 | 9 | 0 | 1 | 15 | 8 | 7 | 15 |
| UCR:企業体験 | 1 | 0 | 1 | 8 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 15 | 2 | 6 | 2 | 5 | 15 | 6 | 9 | 15 |
| UHM:ハワイ文化の多様性 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 4 | 0 | 15 | 3 | 9 | 2 | 1 | 15 | 8 | 7 | 15 |
| FTU:産業発展 | 1 | 3 | 3 | 7 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 20 | 4 | 8 | 5 | 3 | 20 | 10 | 10 | 20 |
| Chula-U:アジアネットワーク | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 3 | 0 | 20 | 5 | 9 | 4 | 2 | 20 | 10 | 10 | 20 |
| Paderborn:ITマネージメント | 1 | 0 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 4 | 0 | 15 | 1 | 6 | 6 | 2 | 15 | 4 | 11 | 15 |
| 合計(人) | 15 | 8 | 12 | 25 | 20 | 9 | 2 | 33 | 6 | 130 | 26 | 63 | 27 | 14 | 130 | 53 | 77 | 130 |

(3) 費用

2013年度夏のSAPは、プログラムにかかる費用を学部の日本人学生のみ、全額大学が負担することとしていた。これらの学生の自己負担は往復の航空券、空港からの送迎費用、現地での交通費、食費、滞在費、海外旅行保険、ビザまたは滞在許可取得料(該当プログラムのみ)であり、負担額は、北米地域は25～30万円、アジア地域は15万円、欧州地域は25～30万円程度であった。さらに、学部の日本人参加学生全員に、日本学生支援機構の海外留学支援制度の奨学金、または、東北大学基金によるスタディアブロード奨学金のいずれかを付与した(金額は行先に応じて7～8万円と異なる)。

(4) 事前・事後研修

東北大学のSAPは、単位付与を伴うものであり、そのために現地での研修だけでなく、事前・事後研修にも力を入れている。研修時期と概要は表5に示す通りである。

[表5：事前・事後研修の概要]

| | 1回目 | 2回目 | 3回目 | 4回目 | 事後報告会 |
|-------|---|--|--|---|---|
| 日程 | 6月18日 | 7月9日または10日 | 8月6日または7日 | 8月9日 | 10月8日 |
| 形式 | 全プログラム合同 | 英語圏・非英語圏に分けて実施 | 英語圏・非英語圏に分けて実施 | 全プログラム合同 | 全プログラム合同 |
| 内容・目的 | <ul style="list-style-type: none"> ● 保険 ● 目標設定 ● 今後の予定 ● 連絡事項 | <ul style="list-style-type: none"> ● 異文化理解 ● 異文化コミュニケーション ● 異文化適応に関わる講義、ケーススタディ | <ul style="list-style-type: none"> ● 英語圏：プレゼンテーションの練習 ● 非英語圏：現地で必要な言語の練習 | <ul style="list-style-type: none"> ● 保険 ● 危機管理 ● 今後の予定 ● プログラムに分かれて連絡事項 | <ul style="list-style-type: none"> ● 研修の振り返りと参加者同士の交流 ● 次の春のプログラムに参加を希望する学生への宣伝 |

事前研修は、派遣先に応じた治安情報を提供するとともに、日常生活に必要な基礎会話力や異文化適応能力を身につけられるように、講義やワークショップ形式で進めた。また、参加者が出発前に連帯感を強められるように、グループ活動（グループ数合計は26、1グループ5名）を取り入れた。帰国後の報告会は、SAP参加者に出席を義務付けるだけでなく、学内で留学に興味のある学生にも参加を呼びかけ、SAPを宣伝するツールとして活用した。この報告会には、学内外の団体や企業も参加した（仙台市交流政策課、仙台観光コンベンション協会、SAF日本事務局、株式会社ベネッセコーポレーション、アルク教育社、株式会社マイナビ、株式会社アイエスエス、東北大学生協、仙台市企業立地課、東北大学図書館）。

これらの全ての研修を授業の一部と位置付けて、SAP参加者には以下の点を徹底した。

1. 事前研修の全出席が必須であること、
2. やむを得ない理由で休む場合には「欠席理由書」を提出すること、
3. 説明した評価基準に基づき、成績は厳格につけられること、
4. 研修への出席状況を考慮して奨学金の付与を決定すること。

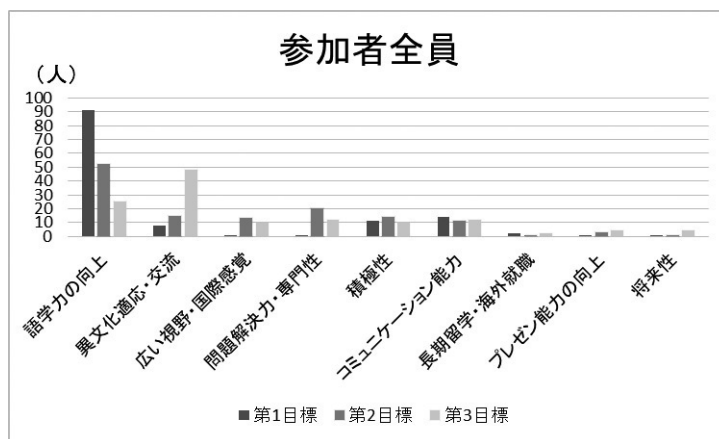
また、研修時には事前研修・合同報告会ノート（以降、「研修ノート」とする）を活用した。これは、1人1冊配布して、研修時にメモを取ったり、目標を設定したりするポートフォリオであるが、担当教員からの宿題や連絡事項の伝達にも用いた。研修ノートは、第1回目の事前研修時と合同報告会の終了後の2回回収し、プログラム担当者は学生が設定した目標と目標達成度を確認し、必要に応じてアドバイスを行った。研修ノートの構成は表6に示す通りである。

[表 6：研修ノートの構成]

| 使用時 | ページ数 | 掲載されている内容 |
|------------|---------|---|
| | 表紙 | 氏名、所属、グループ名を記載 ※本ノートは合同報告会で提出するよう明記 |
| 第1回事前研修 | 1-4ページ | 研修中のノートテイク用の余白、グループ担当表、目標設定表(グループワーク)、次回までの宿題 |
| 第2回SAP事前研修 | 5-6ページ | 研修中のノートテイク用の余白、「本日学んだことをまとめてください。」回答欄、次回までの宿題(ある場合) |
| 第3回SAP事前研修 | 7-8ページ | 研修中のノートテイク用の余白、「本日学んだことをまとめてください。」回答欄 |
| 第4回SAP事前研修 | 9-10ページ | 研修課題、研修中のノートテイク用の余白、次回までの宿題 |
| 合同報告会 | 11ページ | 研修中のノートテイク用の余白 |
| | 最終ページ | SAPプログラムに参加した感想文を書く欄 |

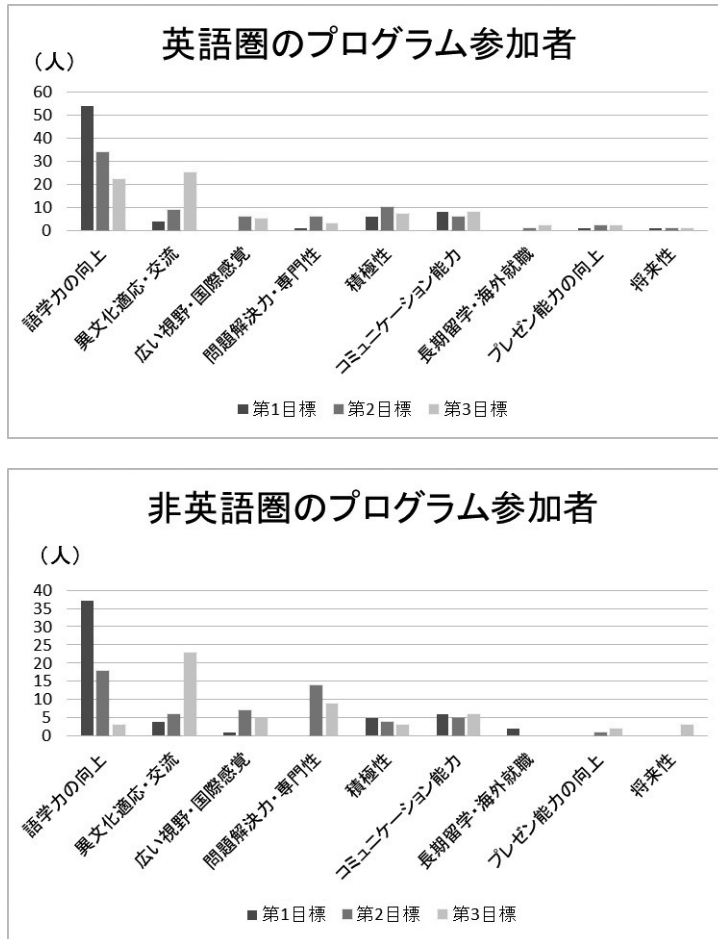
(5) 留学目的

第1回目の事前研修で、学生は研修ノートに各自の目標を設定した。研修終了後、ノートを回収して、筆者を含むプログラム担当教員2名は、学生の記述した目標を1つずつ読み上げて話し合いながら、キーワードを9つのカテゴリーに分けて集計した。その結果は図4のようになった。学生には、第1～第3目標まで立てさせたが、集計してみると同じカテゴリーに該当する目標記載があったため、回答者数と目標に重複が見られている。



[図 4：SAP 参加者の目標]

全体的に多かったのは、「語学力の向上」、そして「異文化適応能力や国際交流」「コミュニケーション能力」「問題解決力・専門性の深まり」である。ここで、英語圏・非英語圏プログラム参加者に目標の違いがあるのかを確認するため、同様の方法で英語圏、非英語圏に分けて集計したところ、図5のような結果となった。



[図5：英語圏・非英語圏プログラム参加者の目標]

図5から、英語圏・非英語圏のプログラム参加者間で目標にそれほど違いのないことが分かる。非英語圏のプログラムに参加する学生も、「語学力の向上」を目標に挙げている。ここでの語学力とは、プログラムにより若干異なる（例えば、ドイツのPaderborn大学のプログラムには、ドイツ語研修が3回含まれている）が、基本的には英語力の向上を指している。また、「問題解決力・専門性の深まり」を挙げる学生は、非英語圏のプログラム参加者に多く見られている。

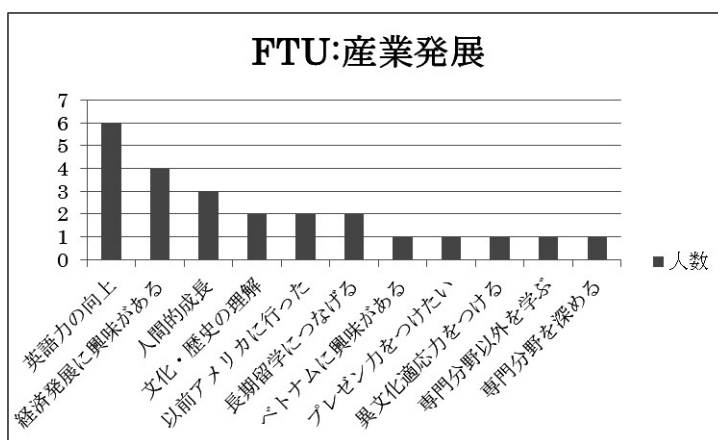
ここで、非英語圏プログラムに応募する理由をさらに追究するため、非英語圏のプログラムを第1希望を選んで応募した学生の応募書類を集計することにした。表7は、非英語圏のプログラムを第1希望とした学生の人数と理由を示している。記述内容が重なるものは1つにまとめたため、理由の記述内容数と希望者数は一致していない。

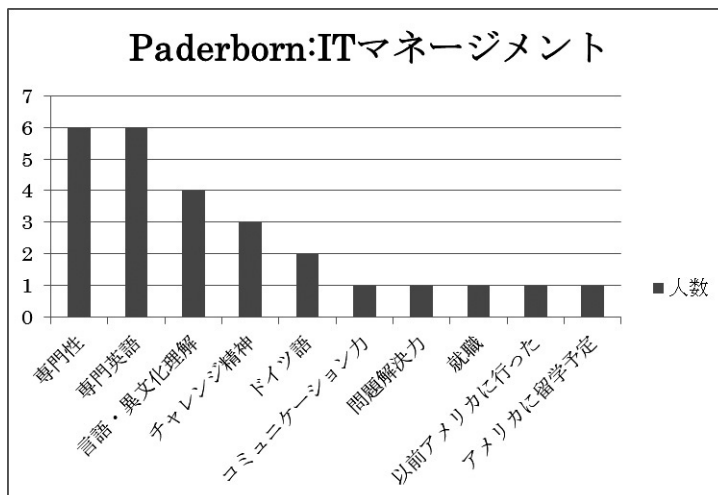
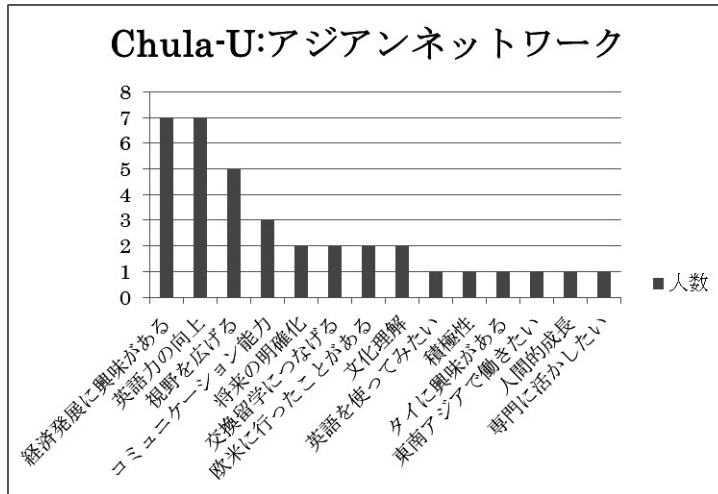
[表7：非英語圏プログラムへの応募理由]

| | 第1希望 (人数) | 理系 (人数) | 文系 (人数) | 男性 (人数) | 女性 (人数) | 理由 |
|----------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|---|
| FTU:産業発展 | 10 | 5 | 5 | 3 | 7 | <ul style="list-style-type: none"> ● 卒論のテーマがアジアである ● 経済発展に興味がある ● 海外が初めてなので、外国人とコミュニケーションをとれるようになりたい ● 以前、アメリカのプログラムに参加したので、別のプログラムに参加したい |
| Chula-U:アジアネットワーク | 12 | 6 | 6 | 6 | 6 | <ul style="list-style-type: none"> ● 発展途上国の経済事情を知りたい ● 以前アジアに住んだことがあり、興味がある ● タイに興味があった ● 将来アジアで働きたい ● 英語力・コミュニケーション能力を高めたい |
| Paderborn: ITマネージメント | 10 | 8 | 2 | 7 | 3 | <ul style="list-style-type: none"> ● ITに興味がある(プログラムの内容に関する動機) ● 英語力の向上 ● アメリカには以前行ったことがあるので、別の国に行ってみたい ● 今後アメリカに留学する予定のため、今は他の国に行きたい ● ドイツに興味がある |

非英語圏のプログラムを第1希望に選んだ理由としては「これまで、アジア・ドイツと何らかの関係があった」、「アジアに興味がある」、「欧米には行ったことがあるので、別の刺激を求めている」などが挙げられている。中には、「外国人とコミュニケーションがとれるようになりたい」という理由を挙げる者もいた。つまり、語学力の向上だけでなく、その他の点にも興味があって応募していることが読み取れる。また、外国人とコミュニケーションをとるうえで、まずは非英語圏で練習し、慣れておきたいという学生がいることも確認できる。

さらに、非英語圏のプログラムごとに応募理由を集計したところ、図6のような結果になった。ここでは、非英語圏のプログラムを第1希望に選んだ学生の応募理由に記述された内容を細かく集計したため、一人の応募者が複数記述となっており、記述数と人数が異なっている。





【図6：非英語圏プログラム別応募理由】

プログラムによって応募理由は若干異なっている。例えば、「FTU：産業発展のプログラム」で、英語力の向上に加え、ベトナムの社会・経済事情を学びたいという動機、「Chula-U：アジアンネットワークのプログラム」で、タイの経済事情への興味といった滞在先の国自体への関心が挙げられる一方で、「Paderborn：IT マネージメント」では、プログラムのテーマ (IT) 自体に興味があって参加を希望する学生が多くなっている。つまり、非英語圏のプログラムに応募する学生は、英語圏のプログラムの応募学生よりも、専門性を追究したいと考えている傾向があるのである。

これらの結果から、非英語圏は初めての留学先としてはプレッシャーが少なく学生の留学へのハードルを下げ一方、実際に応募した学生の動機は、派遣国への興味や、英語圏にはない刺激を求める気持ち、また個々のプログラム内容自体への関心など、多岐にわたっていることから、学生のニーズ全てを満たすプログラムの開発は難しいことがわかってきた。しかし同時に、多面的・

多角的な視点で充実した内容のプログラムを開発することが、確実な派遣促進につながるの実感も得ることができた。

非英語圏への留学は、英語以外の言語を駆使して直面するさまざまな問題を解決する（チャレンジする）姿勢も求められることから、グローバル人材の育成という点からも、促進が期待される。今後のプログラム開発においては、テーマ（留学先の国事情や留学先大学で特に力を入れている分野）への工夫が必要である。

4. 今後のプログラム開発に向けた課題

本稿では、2012年度までの参加者と2013年度の参加者の研修成果の違いについて十分な分析ができなかった。今後は、プログラム数を増やすだけでなく、参加学生の研修成果を長期的にモニタリングしながら、内容の充実したプログラムを開発する必要がある。

2011年度に「大学の世界展開力強化事業」を開始した文部科学省は、日本人学生を派遣するだけでなく、アジア・米国・欧州等の大学から外国人学生を戦略的に受け入れ、大学における「留学」を双方向的なものにする必要性を強調している。本稿で紹介したSAPは、派遣留学に特化したものだが、東北大学ではサマープログラム（協定校からの留学生受入プログラム）も実施しており、SAPでの留学先である海外の大学からの留学生を同時に受け入れている。とはいえ、全大学と双方向な関係ではないため、SAPの現地研修中には、「留学」の目的の一つである異文化理解やコミュニケーション能力の向上が図れるよう、必ず現地学生との交流の機会を取り入れているが、数回の交流会の実施だけでは、なかなか自主的な交流に結び付いていかないのが現実である。やはりSAPを受け入れている海外の大学と双方向の留学システムを構築し、両国のプログラム参加者が長期的に交流できる機会を作っていく必要がある。

今後は、本プログラム参加者の学習成果を分析することで、超短期が果たす役割をさらに明確にして、学年や留学経験を考慮したうえで、どのプログラムに参加するとどのような成果が得られるのかを学生にも明示できるようにしたい。このことは、SAP参加後さらなる留学の可能性（交換留学や正規の大学院留学など）へとつなげる一助にもなると考える。本文で紹介したが、学生の人気は未だに英語圏に集中することから、非英語圏のプログラム参加者を十分確保するために、英語圏・非英語圏のプログラム参加者を同時に、複数希望を出せる形で募るなどの工夫も必要である。また、非英語圏のプログラムを開発する際は、「問題解決力・専門性の深まり」という観点から、留学先の国や大学の特徴を生かしてプログラム内容を工夫する必要がある。

さらに、留学に興味の薄い学生への動機づけには、英語圏・非英語圏のプログラム参加者が学内で体験談を語る報告会の充実、広報も有効であろう。

Tohoku University's Approaches to Go Global Japan -Focusing on the Development of Short-Term Study Abroad Programs-

MIYAMOTO Mino

This paper introduces the development of Tohoku University's Short-Term Summer Study Abroad Programs in 2013. After Tohoku University received a large government fund, called the Project for Promotion of Global Human Resource Development (Go Global Japan), the number of programs and participants more than doubled compared with the previous year. Tohoku University is the only national university to be selected for both "Global 30" Project and "Go Global Japan (University-wide)", thus it is worth examining its strategy and approaches. From analysis of the participants' reasons and purposes for attending the programs especially in non-English speaking countries, it was obvious that students were interested in not only improving their language skills, but also in being challenged by new environments, gaining problem-solving skills, and deepening their understanding of their major. The results imply that these various factors could be the keys to developing new short-term programs. These would of course lead to an increased number of students overseas, and moreover, open the eyes of younger generation to the global world while helping them to gain the necessary skills for their future as global citizens.

Keywords: Global Human Resource, Short-Term Study Abroad Program,
Development of Language Ability, Problem-Solving Skills,
Deepening Student Understanding