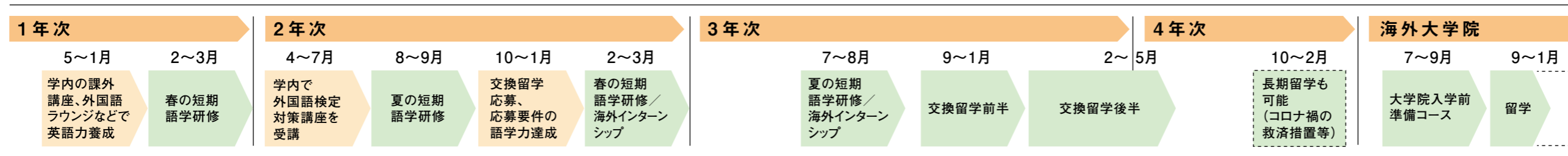


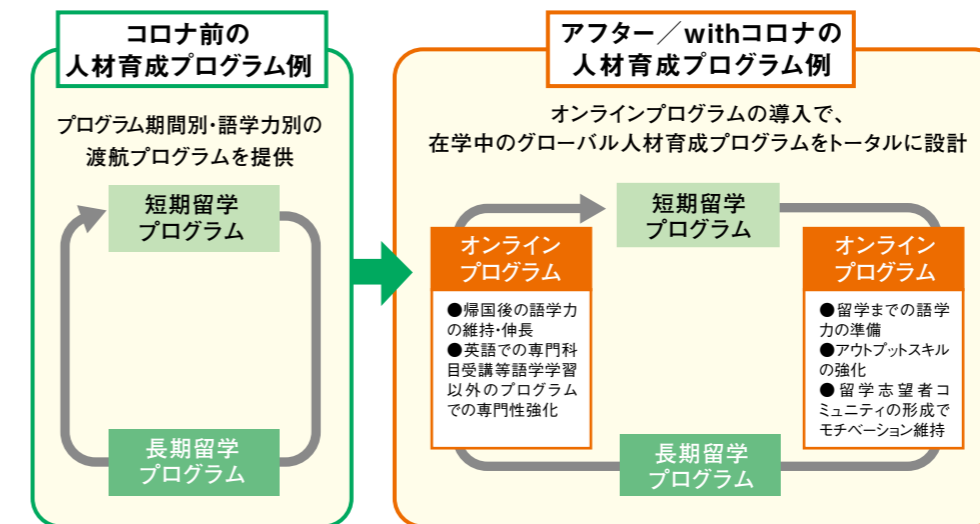
【図表1】卒業後のキャリアから逆算し、4年間のプログラムを整理してロードマップとして学生に見せる（海外大学院 進学をめざす例）



【図表3】5つの見直しポイント

|   |                      |  |
|---|----------------------|--|
| 1 | 学生の実態調査実施            | 現行プログラムについて学生がどう受け止めているか、実態を調査する。不参加の学生も含めて、各プログラムの認知度や印象などを聞く。プログラムを「知らない」ことが不参加の原因であれば、情報の伝え方の再考を。                     |
| 2 | キャリア教育への組み込み         | キャリア教育の一環として既存のプログラムを整理し、プログラム同士のつながりを示した4年間のロードマップをつくる。将来の目標達成のために必要な能力を育成するプログラムが不足しているようであれば、開発する。                    |
| 3 | 学生への情報提供とカウンセリング     | メールによる情報発信は、他のメールに埋もれてしまう可能性が高い。ガイダンスや必修授業等、新入生全員が参加する場で発信したい。学生が気軽に相談できるカウンセリング機能を設けて、プログラム選択、目標設定、参加への不安などについてアドバイスする。 |
| 4 | 事前事後学修の実施（適宜オンライン活用） | 意義ある留学にするために、事前学修で目標設定やスキルアップを、事後学修でスキルの補填や成果の可視化を。語学力強化、海外の英語話者との対話や協働の練習、対面学習制限下でのグループ学習などのプログラムはオンラインの活用が有効。          |
| 5 | キャリアセンターと共に学修成果を可視化  | 学生のモチベーション維持、就職活動への活用を念頭に、グローバル教育の学修成果を可視化、言語化する。就職活動に生かせる可視化を行うためには、グローバル教育担当部署とキャリアセンターとの協働が不可欠。                       |

【図表2】コロナ前／ポストコロナのグローバル人材育成プログラム例



OPINION  
キャリア教育としてのグローバル人材育成の可能性  
見直しに向けた5つのポイント



(株)ベネッセコーポレーション  
グローバル事業開発部 副部長  
**池田 実乃**  
いけだみの ●2006年(株)ベネッセコーポレーション入社。2009年より留学事業に従事。高校生の海外進学支援から大学のグローバル化支援まで、留学・語学教育に関する商品・サービス開発を担当。

取材・文/児山雄介 撮影/荒川潤

**キャリア形成に不可欠な教育の一つに位置付ける**

今後、現地留学の制限がなくなり、さらにオンラインという選択肢が増え、それだけではグローバル教育が一部の学生のものである現状は変わらないでしょう。以前より、「もっと多くの学生が参加するプログラムを開発したい」との相談を多数受けてきました。どの大学もすでに充実したプログラムを備えていました。実は学生が参加しない原因は、プログラムの中身ではないことも多いのです。なぜ参加しないのか、学生調査をしてみることをお勧めします。私が関わった大学では、プログラムの種類や特徴、必要な準備などを学生が把握していないことが不参加の主な要因でした。無料や格安のプログラムが学内にあっても、それを知らずに外部の語学講座や私費留学に申し込む学生が少なからずいるのです。

その要因は、豊富なプログラムが「点」で存在していることにあります。特に長期留学は相応の準備が必要ですが、語学力養成や短期留学などの、準備に適したプログラムを学生が自力で把握し、プランニングするのは困難です。対策として、各プログラムをキャリア

**オンライン化で広がるグローバル教育の可能性**

さまざまな大学のグローバル教育支援に携わって10年になります。その間に、留学を主軸とするグローバル教育が全国の大学で定番化した一方、多くの大学で留学枠を余らせている現状も目にします。グローバル教育は、海外に興味を持つ一握りの学生向けの「オプション」であり、自分ごとになっていない学生が多いからではないでしょうか。

そうした中、コロナ禍による渡航制限は、オンライン留学という新たな手法を普及させました。現地留学が再開し始めた今は、渡航制限の際のバックアップとしてオンラインを併用する、海外協定校をオンライン留学対応校に見直すなどの動きが生まれています。

オンライン留学は、次の点でグローバルな学びを広げる可能性を

持っている。まず、現地留学の先行として効果的な点。短期の現地留学では雰囲気慣れる前に終わった、長期の場合は現地の授業についていけず挫折したりすることがありますが、オンラインプログラムでレディネスを高めておけば、現地でも、本来めざしていた学びを始められます【図表2】。

また企業では今後、オンラインでのやり取りが日常化し、英語を共通言語とした海外との商談も増えるでしょう。英語によるオンラインコミュニケーションは、一部の学生だけでなく全学生が身に付けるべき「教養」になるはず。

ア形成の手段と位置付け、卒業後のキャリアから逆算して参加経験を積み重ねていくといった、4年間のロードマップを数パターン提示するとよいでしょう【図表1】。

そのためには、グローバル教育の担当部署とキャリアセンターとの連携が必要です。双方の視点から相談できるカウンセラーの配置、キャリアガイダンス内でのプログラム紹介といった施策が望まれます。語学力をはじめ、スキルは随時可視化して学生に成長実感を与えるとともに、就職活動で使えるように成果を言語化する指導も行うと理想的です。

もう一つの要因は学生に情報が届いていないこと。大量に届いたメールもれがちなメールだけでなく、全員参加のガイダンスや必修授業での告知も有効です。

ここまでに述べたグローバル教育の見直しポイントを【図表3】にまとめました。文理を問わず、社会で活躍するためのスキル形成を念頭に大学を選ぶ高校生が増えている今、グローバル人材育成が正課の「オプション」や、国際系学部だけのものではあってはならないでしょう。手塩にかけて開発してきたプログラムを、全学生に向けたキャリア教育に位置付ける段階に進むべきではないでしょうか。