

〈予稿〉

グループディスカッション体験を活用した留学生の実践就活日本語

奥村 聡美（東洋大学）

留学生は、就職活動を通して日本語力を伸ばし、人間的にも大きく成長する。就職活動を自己の飛躍のチャンスととらえ、懸命にこれに取り組むことでマインドセットが行われ、学生から社会人へと一歩ずつ近づいていくのである。本発表では、日本での就職を希望する 4 年制大学の留学生を対象に、就職活動のための準備の一つ、グループディスカッション体験を活用した日本語課外講座の実践例を報告する。

採用活動の選考過程において、多くの企業は早い段階でグループディスカッション（以下、GD）を実施する。留学生は大学の様々な授業科目の中で日頃からディスカッションを経験しているが、GD にはコツや暗黙のルールがあり、事前学習や体験を経ずに本番を乗り切ることが困難であると言ってよい。一般的に、本番の GD における企業の視点は、入社後周囲と協調し有意義な議論ができる人物かどうか、議論の中から新しいアイデアを生み出したりビジネスの課題を解決したりできるかどうかに向けられると言われている。そのため、学生は積極的に発言しながらグループ内で自らの役割を果たし、多数決ではなく全員が納得して結論を導いていく方法をあらかじめ学習し体験しておく必要があるのである。

筆者は、勤務校の日本語課外講座（オンライン）「実践就活日本語」において、全 10 回中 5 回を GD 体験に充て、この体験を単なる就活対策として終わらせるのではなく、社会で必要な力を身に付けながら日本語力を向上させることを目的とした活動と位置付けている。留学生たちは、初めは合意形成に至れず GD を難しいと感じ戸惑うが、複数回の実践により次第に日本のビジネス現場に必要なチームワークや意思決定のやり方を理解し協働で課題に取り組むようになる。そして次第に参加者全員の発言回数が増え、解決策を積極的に提案するようになっていく。また、結論の発表においても短時間で内容を構成し、簡潔でわかりやすく伝えられるよう着実に進歩していく様子も観察される。

さらに、チーム全員で就職活動を成功させようとする気概が育ち、指示がなくとも学習成果や学習方法を学生同士で共有して学び合うなどアクティブラーニングとしての成果も表れたと言える。だが、合意形成だけが過度に目的化すると妥協が生まれやすく有意義なディスカッションが行われなくなるため、状況を適切に判断しながら臨機応変に対応し、必要であれば適度な距離で介入できる高いファシリテーション力が日本語講師には求められる。