

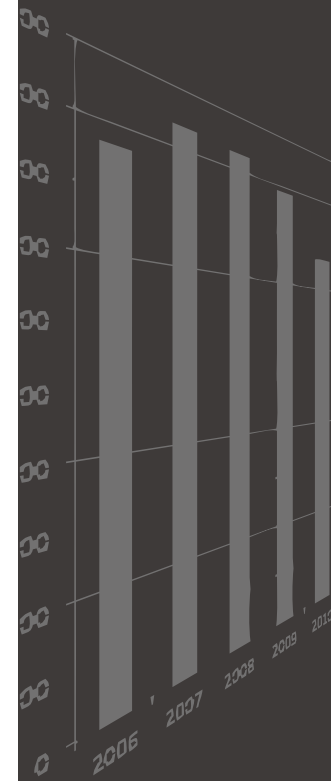


Title	グローバル人材：養成される側の素養と養成する側の課題
Author(s)	安藤, 由香里
Citation	GLOBALブックレット. 2014, 14, p. 105-115
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/50012
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka



【第2部】 大学による グローバル人材育成の 今後の課題

©2001, Encyclopedia Britannica, Inc.



6

グローバル人材：養成される側の素養と養成する側の課題

安藤由香里

大阪大学グローバルコラボレーションセンター（GLOCOL）では、研究・教育・実践を強化するために、2010年より海外体験型教育企画オフィス（FIELD0; Fieldwork, Internship and Experimental Learning Design Office）を創立した。FIELD0では、海外フィールドスタディ、海外インターンシップ、海外プレ・インターンシップ、グローバル・セミナーおよびワークショップを実施してきた。2013年3月15日付、下村文部科学大臣の「人材力強化のための教育戦略」は、副題が「日本人としてアイデンティティを持ちつつ、高付加価値を創造し、国内外で活躍・貢献できる人材の育成に向けて」とされている。本資料は、教育再生実行会議の「大学改革」4月15日付資料でもある。その中でも、「人間力強化に向けた取組」の具体的な取り組みとして、思考力・判断力・表現力等の育成の一層の重視、社会的・職業的自立に必要な力の育成をするにあたって、今回のプレ・インターンシップ要素を採り入れた、海外フィールドスタディは非常に有効であると考えられる。就業体験の中で、実際の思考力・判断力・表現力が求められ、自分の不足を気付くまたとない機会となるからである。また、「外国語によるコミュニケーション能力、海外に打って出る突破力に向けた取組」の具体的な取り組みとして、外国語を実践する機会の確保となり、まさに、学校教育で育成した能力を実践、学習意欲の向上となると共に、異文化に直接触れることで多様な価値観を形成することは間違いない。

以上のような、現在の趨勢を念頭に、「グローバル人材」の言葉の一人歩きを懸念しつつ、大学の今後の課題として、常々考えていることを少しまとめてみたいと思う。

1. グローバル人材の要素

グローバル人材の要素は、表現の仕方や優先順位の問題で議論があ

るところではあるが、次の3要素が重要であることに異論を唱える者はいないのではないだろうか。すなわち、①調整力、②コミュニケーション力、③柔軟性である。調整力とは、グループをまとめ、リードしていく力であり、グループメンバーのモチベーションを維持させる力である。コミュニケーション力とは、語学力も含めた、プレゼンテーション能力である。柔軟性とは、多様なものを受容する力であり、新しい環境に適用できる力である。

ベルリッツコーポレーションCEOの内永ゆか子氏は、グローバル人材の6つの条件について以下のように分類している。第一に、「論理力」。「論理力は『英語』を超える世界最強のツールである。たとえ、英語で流暢に話しても何が言いたいかわからない人もいるし、ジャパニッシュでも腑に落ちることがある。ようするに、論理的に具体的に話すことができるかが重要となる。そのためには常に『なぜ?』を心がけることが必要であると述べる」²²。このポイントは非常に重要である。概して日本の大学で学ぶ大学院生および学部生は、英語に自信がない者が多い。TOEICの点数は決して低くないのに、英語に慣れていない心理的および腰が根本的な理由であるように思われる。その心理的壁を克服させるためには、大学が意識的に、学生を英語に慣らすしくみを作ることが必要不可欠であることを示唆している。ランチの時間を使って、肩肘はらずにコミュニケーションをはかれるスペースの提供が有効であるのかもしれない。

第二に、「ゼロベース・コミュニケーション」、脱「あうんの呼吸」である。「ゼロベース・コミュニケーションとは、何も共有していない状態であり、母国語、育ってきた環境、文化が違う中で重要となる」と述べている²³。確かに、たとえ同じ母国語を使っている、常識」と思っていたことが「常識」でない場面に遭遇したことのある人は案外多いのではないだろうか。例えば、プロジェクト・サイクル・マネージメント(PCM)のワークショップを実施し、すべての意見を紙に書く＝「可視化」とすると、同じ言葉の定義が人によって異なっていることがあり、各々の常識の違いをまざまざと見せつけられる。それが外国語であればなおさらかもしれない。私の常識はあなたの常識ではないという意識を持続することが重要であろう。

第三に、「違い」を理解する力、「多様性の受容、違うのはあたりまえという考えを持つこと」と述べている²⁴。これは、ゼロベース・コミュニケー

ションに基づき、どれだけ多様性を受容できるかということであろう。ところで、アクション・ラーニング(質問会議)手法のなかに、ピザ屋の話がある。専門家が集まり、大型プロジェクトを何日も考えたが名案が出ず、ある時ピザ宅配を注文した。そのピザ屋に、何気なく案を聞いてみたら、その答えがきっかけとなり、大型プロジェクトが成功したという逸話である。この逸話は、異なる立場の人の意見を傾聴する姿勢が重要であることを教えてくれている。

第四に、「そこそこ」の英語力。「英語がわからないためにチャンスを逃すのは損」と述べている²⁵。確かに、言語学者やプロの通訳でない限り、コミュニケーション・ツールとしての外国語能力があれば十分通用するケースが多い。そして、現代においては、好き嫌いかかわらず、英語がグローバル言語となっている現実を無視することはできない。グローバル社会では、自分をアピールしなければ、どれだけ素晴らしい能力を持っていても透明人間になってしまう。英語ができないと思われるためにチャンスを逃すとしたら、「もったいない」の一言に尽きるだろう。

第五に、「自分」を語る力。「自国文化を語れる教養」と述べている²⁶。外国人との会話で、話のきっかけとなるのが、自国文化や自国の時事問題である。例えば、日本の天ぷら、寿司は格好の話のネタになる。また、3.11以降の福島問題について意見を求められることは多々ある。そこで、自分の意見を述べられないようでは、自国のことでさえ、この程度の知識の人に何も任せられないと判断されてしまうかもしれない。

第六に、「名刺なし」で付き合える人脈。「肩書きでなく個人と話すスタンス」と述べている²⁷。日本では会ったらすぐに名刺を交換するが、どこでも通用しない。話が盛り上がってその後も連絡を取りたい場合にのみ名刺交換をする習慣があるとの意見もある²⁸。かつて、某クレジットカードのテレビコマーシャルに「プライスレス」というキャッチフレーズがあったが、まさに、人脈はプライスレスである。確固たる人脈を築くには、信用を積み重ね、真摯な態度で個人と接することが重要である。この点、お願いだけして、その後の報告をしない者については、次に何かしようという気が失せるのが人情であろう。

それでは、これらの6つの条件を大別して、①調整力、②コミュニケー

22 内永ゆか子『日本企業がほしが「グローバル人材」の必須スキル』朝日新聞出版社(2011)63-70頁。

23 上掲書、70-73頁。

24 上掲書、73-76頁。

25 上掲書、76-81頁。

26 上掲書、81-86頁。

27 上掲書、86-91頁。

28 天野雅晴『シンプルでうまくいくコミュニケーションの技術 これが世界で通用するルール』ダイヤモンド社(2009)186頁。

ション力、③柔軟性に振り分けることはできるだろうか。

①調整力：人脈

②コミュニケーション力：論理力、英語力、自分を語る力

③柔軟性：ゼロベース・コミュニケーション、違い

さて、かなり強引に3つに振り分けてみたが、論理力がなければ、調整はできない。語学力がなければ、調整はできない。自分を語る力がなければ、説得力を欠き調整はできない。思いこみがあっては調整できないので、ゼロベース・コミュニケーションは重要であるし、違いの受容と理解がなければ、調整はできない。つまり、それぞれの分野をオーバーラップし、それぞれの能力が相互補完関係を作っており、そのすべては調整力という、グローバル人材に求められる資質につながっていることになるのではないだろうか。

筆者がグローバル人材の資質として調整力を重要と考える理由は、自分もこうありたいと思える素晴らしいロール・モデルは調整力に優れているという自らの経験を振り返ってである。昔、マドンナが「完璧な人間なんていない」と歌っていたように、パーフェクトな人間はおそらくいない。大抵の人間の知識量や体力には限界がある。理系分野から文系分野の隅々まであらゆることをカバーする知識を持ち、不眠不休で何週間も耐えられ、何でも即座に解決してしまう「ザ・スーパーパーソン」のような人はおそらくいない。その中で、難問に突き当たった際、他と協働して解決のためにいかに調整できるかは、グローバルな舞台ではなくても、日本社会で生きていくうえで大変重要になってくる。グローバル人材の資質には、そこに語学力を含むコミュニケーション力および多様性の受容を含む柔軟性の要素が必要となってくると考えるのである。

2. 海外体験型教育の評価指標設定

グローバル人材の資質を確認したところで、その要素をいかにのびすかが大学教育の課題となる。海外体験型教育に参加する前と後では、参加後に、参加した学生が確実に成長していることに異論を唱える者はいないであろう。しかし、それを評価指標に表すこと、すなわち、「可視化」が非常に困難であることも事実である。この困難さは、海外体験型教育のみならず、教育全体に共通する悩みである。それでは、できるだけ客観性を担保するために、どのような評価指標を設定することが考えられるであろうか。例えば、学生自身が自己を評価することがあり得るだろう。教員が設定した項目について、学生が参加前と参加後に自己評価をする

方法である。その際、どのような項目を設定するかが問題となる。大学の課題として、効果的な項目設定が必要となる。

例えば、振り返りシート(付録1)は、「その科目のカリキュラム上の位置づけや、その中での学習到達目標とアラインできているかがキーである」と、大学教育における「海外体験学習」研究会(JOELN)研究会代表者の福岡女子大学の和栗百恵准教授は述べる²⁹。

また、北海道大学工学系教育研究センター(CEED)では、以下のような、インターンシップ16項目の評価票を設定している。(1)学問的知識を実際問題に活用する能力、(2)決断力、判断力、優先度決定力、(3)新しい経験へのチャレンジ精神、(4)解らないことを質問し、または教えを請う態度、(5)問題を理解・把握し、または問題を見出す能力、(6)他の人と連携協力して計画・実行する態度、(7)創造性、新しいアイデアを生み出す力、(8)専門分野での技量、技能(実験、解析、計算、設計など)、(9)忍耐力、向上心、(10)英語実践力(会話、文書作成、英語による思考)、(11)異文化理解、外国での行動・生活感覚、(12)積極性、リーダーシップ、(13)意欲、展望、(13-1)大学での学習、研究に対する意欲、(13-2)働くことへの理解、将来展望、(13-3)技術者としての自信である。これら16項目につき、変化の自己評価を、非常に改善された、やや改善された、変わらない、悪化した、非常に悪化した、の5段階で分析している³⁰。これらの項目は、評価指標が難しい中で、学生自身に自己評価をしてもらう際に、できるかぎり客観性を保つ工夫がされていると言えよう。

『海外フィールドスタディS「国際機関の活動を知る」(スイス・フランス)』では、評価シートを使用しなかったが、2011年度海外フィールドスタディ「自然災害がもたらす影響と開発問題」(フィリピン)では学習達成度評価シートを使用した。それを基に、2013年度大阪大学GLOCOL海外フィールドスタディ・プログラム「国際機関の仕事を知る」(イタリア)(2013年9月7日～15日)では、自己評価シートを実施することにした。

3. モチベーション継続のしくみ作り

海外体験型教育の評価指標の課題を検討してきたが、海外体験型教

29 大学教育における「海外体験学習」研究会(JOELN)2012年度研究大会「海外体験学習がもたらす『変容』とは何か-Transformative Learningの可能性」国際基督教大学2012年11月10日。

30 野口徹、吉川孝三、中村雅人「工学系大学院における海外インターンシップ教育とその効果の評価」『工学教育』56-3(2008)83頁。

育に参加中および参加直後の学生のモチベーションは非常に高い。例えば、自分の語学力の不足を実感し、知識不足に学生自身が気づき、語学力を磨いたり、不足知識を補いたいと非常に強く決意する。しかし、帰国後、日々の講義や日常生活に戻ると、そのモチベーションが継続しないことが少なくない。あるいは、モチベーションはあるかもしれないが、直接的に行動に示して、語学力を高めたり、知識を補ったりすることなく、月日が経過してしまうことがある。大学の課題として、事後学習およびフォローアップのしかけを工夫し、海外体験型教育で最高潮に高まった学生のモチベーションを継続する仕組み作りが必要であろう。例えば、定期的に報告会を催し、自らの体験を後輩に伝達する機会を作ると同時に、海外実習中の気持ちを思い出す振り返りの機会を提供することが有効かもしれない。

『海外フィールドスタディ S「国際機関の活動を知る」(スイス・フランス)』では、各国際機関の専門家との質疑応答の際に、自分が言いたいことを英語で表現できないくやしさを体験した学生が少なからずいる。参加者の基礎英語力は決して低くない。それでは、何が問題かという、実践英語(生きた英語、使える英語)に慣れているかがキーとなる。「こうした学生のモチベーションをどのように教員がファシリテートするか」が最大のキーであろう。

そこで、明治大学政治経済学部において1991年に先進的な実践的英語プログラム(EPC、現ACEプログラムの前身)の立ち上げに関わった教員およびEPC/ACEで講義を担当した教員にインタビューを試みた³¹。インタビューから得たTipsは以下である。①学生のモチベーションには、グループ・ダイナミクス作りが重要である。仲間が会話やメールを英語で行う環境を作る。学生は周りに気をつかうとおとなしくなるので、失敗しても恥ずかしくない、良くできても出る杭が打たれない雰囲気作りが大切である³²。一端スイッチがはいると学生が主導する。例えば、ラウンジでランチ時間に英語で会話し、自主英語合宿を開催する等である。ACEで

は、卒業生との縦のつながりもロール・モデルを見ることになるので、年1回、1部は先輩との懇談会、2部は懇親会を開いているということである。②英語による大量の読書をこなせるようになるには、多読が重要である。中学生向け程度の英語で書かれたリーダーからはじめ、詳部まで理解しなくても日本語と同じスピードで読むことに慣れる。③リサイクル。何度も同じ単語が出てくるしかけの授業を行う。④ファイブ・パラグラフ・エッセイ。レベル分けテストで適切なレベルで行う。エッセイレベルまでしていない学生は基本的文の書き方クラスへ行く。⑤プレゼンテーション・スキルの授業。最初は簡単で段階的にレベルアップするしかけの授業が効果的である。同時に良いプレゼンを見ることで学ぶ。例えば、多くの人が推奨するのが、Steve Jobsの有名なプレゼンテーションである³³。また、もっと身近な例では、学内又は外部³⁴の英語プレゼンコンテスト優秀者に、4月の新入生オリエンテーションで実際にプレゼンしてもらうことが考えられる。⑥留学中の学生にビデオレターをもらい流す。新入生のほとんどは何を言っているか理解できないかもしれないが、身近なロール・モデルを見ることで、自分もあのようになりたいとモチベーションがあがる。

以上6つのTipsのうち②③④は語学能力の向上に直結しているが、①⑤⑥は、英語に限定されたものではなく、グローバル人材育成全般のキーとなると考えられる。6つのTipsの実現のために、大学が提供する空間は重要であると考えられる。「面倒見のいい大学」の事例として、私の研究室が位置する大阪大学豊中キャンパス全学教育総合棟I(旧教育実践センター)1階の「スチューデント・コモンズ」が紹介されていた³⁵。確かに、いつも学生たちが集まっている活動している。講義後の比較的遅い時間や週末にも利用できる点も良い点であろう。イスもカラフルであり、居心地の良さを感じるのであろうか。カフェでは、フェアトレードコーヒーを販売している。すぐ横の開放型セミナー室は人数が限定されるが、少人数セミナー等に有効に使えば、様々な面白い取り組みができるのである

31 明治大学政経学部英語実践力特別強化プログラム(ACE)森本陽子先生への電話インタビュー2013年4月23日。Kermit Carvell先生への電話インタビュー2013年5月2日。
32 森本先生による推奨文献: Tim Murphey "Teaching in Pursuit of WOW!: Two Decades of Musings on Maximizing Learning Potential" ABAX (2012)、Tim Murphey "Language Hungry!" ABAX (2006)。特にグループ・ダイナミクスの実用的な内容については、Zoltán Dörnyei and Tim Murphy "Group Dynamics in the Language Classroom" Cambridge University Press (2003)、Yoko Morimoto "Group dynamics: The key to our autonomous group projects in JALT2005 Proceedings"(http://jalt-publications.org/archive/proceedings/2005/E094.pdf) last visited 21 May 2013。

33 Steve Jobs' 2005 Stanford Commencement Address (http://news.stanford.edu/news/2005/june15/jobs-061505.html) last visited 21 May 2013。白野伊津夫「音読学習法」『日経ビジネスアソシエ』第12巻第8号通巻262号、2013年6月、46-47頁。
34 第2回全国学生英語プレゼンテーションコンテスト2013年11月16日(http://www.kandagaigo.ac.jp/contest/) last visited 21 May 2013。
第1回(2012年)最優秀者のプレゼンビデオ
(http://www.youtube.com/watch?v=cSRDOxZK9hg&feature=youtu.be) last visited 21 May 2013。
35 山内太地「いまだきの「面倒見のいい大学」って何だ?」海老原嗣生ほか『危ない大学』洋泉社(2012)88-92頁。

う。同じ建物3階にあるGLOCOLの学生用自主学習スペースSTUDIOは、海外体験型教育の参考資料等も閲覧できるので同様に活用してもらいたい。

むすびにかえて

『海外フィールドスタディ S「国際機関の活動を知る」(スイス・フランス)』では、フォローアップとして、欧州評議会の多文化共生課長が10月に浜松サミットに訪れる機会を利用した。同プログラムに参加した大学院生10名中の希望者4名と担当教員の安藤に加え、宮原暁 GLOCOL副センター長、超域イノベーション博士課程リーディング大学院の大学院生1名が、2012年10月25-26日「日韓欧多文化共生都市サミット浜松2012」に参加し、欧州評議会の多文化共生課長と再会した。

以上、大学の課題はまだまだ他にもあるが、今回とりあげた2点は、大学が特に早急に取り組むべき課題であると考ええる。すなわち、海外体験型教育の評価指標設定およびモチベーション継続のしくみ作りは、個々の教員の努力だけでなく、大学全体、とりわけ、執行部が主導して組織的にどのように効果的なグローバル人材育成の教育プログラムを開発していくかの戦略に合致することが求められているからである。そうでなくてはグローバル化の波の中で日本は生き残れないかもしれない。その意味で、海外体験型教育の評価指標設定およびモチベーション継続のしくみ作りは、大学によるグローバル人材育成の今後の課題の最大のキーと言えるだろう。

初出：「(事例紹介)グローバル人材―養成される側の素養と養成する側の課題―」特集グローバル人材の育成『留学交流』JASSOウェブマガジン、2013年11月号

参考資料

天野雅晴
2009 『シンプルでうまくいくコミュニケーションの技術 これが世界で通用するルール』ダイヤモンド社。
内永ゆか子
2011 『日本企業がほしが「グローバル人材」の必須スキル』朝日新聞出版社。
海老原嗣生ほか
2012 『危ない大学』洋泉社。
木村誠
2012 『危ない私立大学 残る私立大学』朝日新聞出版。
清宮普美代

2009 『「チーム脳」のつくり方〜成果を上げつづけるリーダーの仕事術〜』WAVE出版。

清宮普美代
2008 『質問会議 なぜ質問だけの会議で生産性が上がるのか?』PHP研究所。

小池洋次
2012 『グローバル 知の仕掛け人 もう一つの国際関係論』関西学院大学出版会。

白藤香
2012 『さあ、海外で働こう!〜20代のうちから知っておきたいグローバルキャリアのつくり方〜』総合法令出版。

寺崎昌男
2007 『大学改革 その先を読む―立教大学「大学教育開発・支援センター」連続セミナー講演記録』東信堂。

坂東眞理子
2012 『働く女性が知っておくべきこと―グローバル時代を生きるあなたに贈る知恵』角川Oneテーマ21。

諸星裕
2010 『大学破綻―合併、身売り、倒産の内幕』角川Oneテーマ21。

ドミニク・デュルバン
2012 『なぜ、日本企業は「グローバル化」でつまずくのか 世界の先進企業に学ぶリーダー育成法』日本経済新聞出版社。

ウィリアム・A・ヴァンス
2012 『イエール大学言語学博士特別セミナー グローバル思考の英会話』DHC刊。

野口徹、吉川孝三、中村雅人
2008 「工学系大学院における海外インターンシップ教育とその効果の評価」『工学教育』56-3。

2008 「大学院共通科目としてのインターンシップとその教育効果」『工学教育』56-4。

山下徹、吉川孝三、金子勝比古
「工学教育としての国際インターンシップ―北海道大学大学院工学研究院工学系教育研究センターの国際インターンシップへの取り組み―」『平成23年度工学教育研究講演会講演論文集』。

「英語の壁を破れ!」『日経ビジネスアソシエ』第12巻第8号通巻262号、2013年6月。
大学教育における「海外体験学習」研究会(JOELN)2012年度研究大会
「海外体験学習がもたらす『変容』とは何か―Transformative Learningの可能性」国際基督教大学2012年11月10日資料。

恵泉女学園大学人間社会学部体験学習GPタスクフォース
2007 『大学教育における海外体験学習の可能性と課題 危機管理事例を中心に』。
『東京外国語大学2009年度欧州スタディツアー実施報告書』。

『中央大学ILO国際労働機関×国際インターンシップGeneva, Switzerland報告書』。
文部科学大臣下村博文

「人材力強化のための教育戦略」2013年3月15日。

Tim Murphey
2012 “Teaching in Pursuit of WOW!: Two Decades of Musings on Maximizing Learning Potential” ABAX.

付録 1 振り返りシート

2012 年度 GLOCOL 海外フィールドスタディ S (スイス・フランス)
「国際機関の活動を知る」振り返りシート

2012 年 9 月 日 (曜) 時 分 天候: _____

氏 名: _____

訪問先: _____

1. 訪問先で、今回のテーマについて、何を発見したか？

2. 一日を振り返って、さらに知りたいと思ったことは何か？

3. 自分の研究に関連したひらめきや刺激はあったか？

4. どのような一日だったか？「よかった」ことはあったか？「よくないこ
と」や「困難だったこと」はあったか？

5. 本日のプログラムに関し、要望や改善したほうがよいと思う点はあるか？

6. 本日の学習の機会に積極的に参加できたか？

- ①すべてに積極的に参加できた ☹ ☺ ☺
②自分の意見を伝え質問をすることができた ☹ ☺ ☺
③他の参加者が意見・質問している時も、傾聴できた ☹ ☺ ☺

7. その他、気付き・コメント等