

東洋大学「グローバル人材育成推進事業」としての海外研修のリフレクション —海外研修改善・向上の手法としてのルーブリック評価利用に関する考察—

小早川 裕子*

はじめに

東洋大学国際地域学部は、2012年に文部科学省が推進する日本学術振興会の「グローバル人材育成推進事業」対象大学として採択されて以来、「国際化」「キャリア教育」「哲学教育」を柱に「グローバル人材育成プログラム」を進めてきた。グローバル人材であるためには、基礎的・専門的学力に加え、語学力やコミュニケーション能力を身につける必要性から、英語力を高めることを目的とした教育プログラム、短期・長期海外研修及び留学プログラムを充実させてきた（竹村学長、東洋大学国際地域学部ウェブサイト「あいさつ」より）。

報告者は2013年から2016年までの4年間を海外研修コーディネーターとして勤め¹⁾、研修生の「グローバル人材育成」の推進と研修期間の安全性を最優先に、研修内容の充実化を図ってきた。研修生の報告書などから、研修は満足いく内容であったとの声が聞かされる中、報告者は海外研修コーディネーターとして、研修生の満足度と研修目的の達成度の整合性、経験した研修と国際地域学部の学びの関連性、そして、研修とその後の「グローバル人材育成」プログラムの選択と成果などを総合的かつ具体的に評価する方策を講じるには至らなかった。

そのような反省の元、報告者は、2016年11月5日に東洋大学FD推進支援室が主催し、北陸大学未来想像学部の教員で学長補佐でもある山本啓一教授が講義されたセミナー「ルーブリック作成ワークショップ」に参加し、学修成果の明確化や達成度の把握・測定と「育成のための評価」について学ばせていただいた。

本稿では、本学が目標とする「グローバル人材」の定義を再確認し、その目標達成に向けた取り組みとして本学に既存する様々なプログラムを概観した上で、海外研修の目標を明らかにし、学修評価の一つとして、「ルーブリック」の採用の可能性を共有致したい。

企業の「グローバル人材」と定義と東洋大学が推進する「グローバル人材」の定義

「グローバル人材育成」の重要性が議論されて久しいが、グローバル人材に求められる要素は、年々変化していくようである。ここでは、日本の企業がどのような人材を求めているのかを日本経済団体連合会（以降、経団連）が経団連会員企業と非会員企業の1,314社を対象に行った調査

* 東洋大学国際地域学部：Faculty of Regional Development Studies, Toyo University

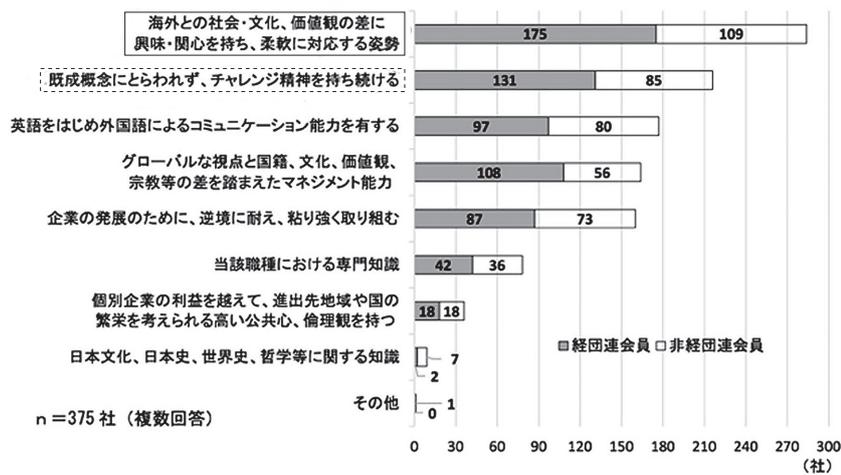


図1：グローバル事業で活躍する人材に求める素質、知識・能力

出典：経団連2015年「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」

(2014年11月25日～2015年2月6日に実施。回答数462社)「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」から確認することにする。

2015年経団連アンケートによると、グローバル事業で活躍する人材に求める知識・能力として、1番が「海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する姿勢」であった。これに前回調査で1番だった「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」、前回調査2番の「英語をはじめ外国語によるコミュニケーション能力」が続いた(図1)。

経団連報告書の企業による「グローバル人材の定義例」(表1)に於いても、ダイバーシティーへの理解や受け入れを重視している業種が目立つ。これを整理すると日本の企業は、グローバル人材にコミュニケーション能力を活用しながら主体的な取り組みを望みつつも、グローバル世界の多様な社会・文化、価値観を了知した「協調性」ある対応に期待している、ということが出来る。

一方、日本文化や歴史に対する知識、及び、アイデンティティーを取り上げる企業が少なかった点について、経団連は、「初等中等教育で教育すべき課題」の中で「上位に指摘されており、身につけていることが前提となっていると考えられる」と説明している。

これら日本企業が求める「グローバル人材」に対し、東洋大学の竹村牧男学長は、東洋大学公式ホームページに於いて、グローバル人材を「地球規模の視点から物事をとらえ、自分の未来を切りひらき、地球社会の諸問題の解決に貢献できるような人間」と定義している。そのような人材には、「基礎的・専門的学力」の他に、「語学力」「コミュニケーション能力」に加え、「本質に迫って深く考える＝哲学をする」ことで「課題発見力・問題解決力」や「リーダーシップ」、「協調性」などの「社会人基礎力を自ら磨き」、「異文化や価値観等を尊重・理解し活用できる力」と「自分の生まれ育った国や地域の思想・文化を深く理解し発信できる力」が必要だと包括的に論じている。これらの力を養う目的で、東洋大学では、多彩な「グローバル人材育成」事業がプログラミングされ

表1：グローバル人材の定義例

<p>【A 社/鉄鋼】 ①人間力を備えていること ②海外で通用する英米流のビジネスツールに関する知識を有していること ③所属する業界に精通していること ④知識を実践に活かす方法を知っていること ⑤英語またはその他の言語能力 ⑥異文化におけるマネジメント力、適応力 ⑦海外危機管理能力</p>
<p>【B 社/建設】 技術的専門性とリスク管理能力、ダイバーシティへの理解と柔軟性、語学を含むコミュニケーション能力、交渉能力</p>
<p>【C 社/建設】 多様性の高い仕事環境で、マネジメント力とリーダーシップを発揮して成果を出す人材、高度で複雑化する業務において、課題を一つひとつ具体的な行動レベルに落としやり抜く、実行力のある人材</p>
<p>【D 社/商社】 ①高い志を持ち、相手を尊重しながら、国籍・人種・性別を超えて信頼関係を構築できる人材 ②多様な価値観を組み合わせる新たな価値を見出し、円滑なコミュニケーションを通じて周囲を巻き込みながらビジネスを作り上げる人材</p>
<p>【E 社/商社】 国籍・人種・性別・年齢に関わらず、多様性（ダイバーシティ）を受け入れ、企業理念・バリューを共有し、各地域のみならず世界にアンテナを張り、その動きを自らの業務領域に活かし、ビジネス・シナジーを生み出し、グローバル視点で活躍できる人</p>
<p>【F 社/化学・繊維】 高度で幅広い専門知識をベースとした戦略立案・企画力、改革・改善力および着実に成果を生み出すための課題達成・推進力、組織をリードし、経営する能力を有し、グローバルな視点・思考により事業展開を推進するとともに、ハイレベルな国際競争の舞台で活躍できる人材</p>
<p>【G 社/化学・繊維】 自国で発揮している高度な「マネジメント能力」ならびに「コミュニケーション能力」を異国・異文化の状況においても同じレベルで発揮し続けられる人材</p>
<p>【H 社/電気・ガス業】 ①言語・文化・宗教等の相違を踏まえて物事を理解判断し実行に移せる人材、②他国間での折衝に際し、十分なコミュニケーションができるだけの語学力を有する人材、③異文化を受容し現地の人々と共生できる優秀な人材</p>
<p>【I 社/食品】 日本国内、海外を問わず世界のどこでも能力を発揮できる人材、語学だけではない深い意味での「コミュニケーション能力」、世界共通の「リーダーシップ」（判断力、決断力、先見性等）、文化を認めその文化を取り込む「異文化適応力」、誰にも負けないと自負の持てる「専門性」、どのような境遇にも耐える「体力・楽天性」</p>
<p>【J 社/保険業】 国内外を問わず何処でも、相手が誰であっても、リーダーシップを発揮し、困難な中で意思決定ができ成果を出す人材</p>

出典：経団連2015年「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」

海外研修の種類と達成目標

海外研修は、国際地域学部が重視する「現場主義」精神に則り、「現地赶赴いて語学や専門の研究に学ぶ」ことを目的としている。学部が用意している海外研修を表2にまとめた。海外研修には、「語学研修」「語学+専門研修」「専門研修」「ゼミ専門研修」と4種類の全8コースが提供されている。表2は、「ゼミ専門研修」を除いた、2016年度の海外研修の種類と研修内容をまとめたものである。これらの海外研修に加え、2014年1月に国際地域学部バンコクオフィスが開所されたことを契機に、同年からSFS（Student-led Field Study）をタイで実施している（国内では能登で実施）。学生が自ら考え行動することで、彼らの自立を促し、真の「グローバル人材を育成する」ことを目的としている。

1年生のガイダンスでは、学生に早い段階（1年生から2年生）で海外研修に参加するように促している（図2）。その理由は、早期に海外研修に参加することで、学生の異文化理解をはじめ、訪問国・地域に対する問題意識を高め、日本人としてのアイデンティティーに目覚めるなど、研修後の大学における取り組みに成果を期待できるからである。

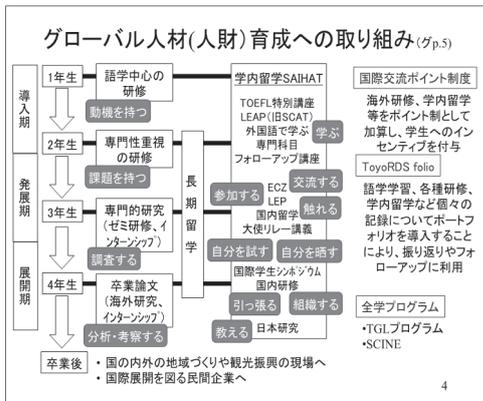


図2：グローバル人材育成への取り組み

出典：2015年度1年生対象ガイダンス資料

表2：2016年度海外研修

コース	派遣先国	実施期間	研修内容
サンカルロス大学	フィリピン	8～9月 (4週間)	【語学】英語研修を中心とし、語学力向上を目指す。一部観光学と地域学に関する専門分野の入門的知識習得のための研修・視察・NGO活動を行う。
チュラロンコン大学	タイ	8～9月 (2週間)	【専門】チュラロンコン大学の学生との交流やフィールドワークなどを通して、タイの文化や歴史への理解を深める事を目的とする。
ミュンヘン大学	ドイツ	8～9月 (3週間)	【語学】ミュンヘン大学付設のプログラムに参加する事で語学力向上を目指す。またホームステイを通してドイツ人の生活に触れ、ヨーロッパ文化を異文化として受容する素地を得る事を目的とする。
マラ工科大学・マレーシア科学大学	マレーシア	8～9月 (4週間)	【語学&専門】マラ工科大学とマレーシア科学大学で主に語学研修を中心とし、語学力向上を目指す。また、研修や視察、課外活動を通じて他民族・多文化国家のマレー文化を体験し、理解を深める。
カーティン大学	オーストラリア	2～3月 (5週間)	【語学&専門】総合的な英語プログラム及びホームステイを通して実践的な語学力アップを図るとともに、オーストラリアの歴史及び文化への理解を深める事を目的とする。
カリフォルニア州立工科大学ボモナ校	アメリカ	2～3月 (3週間)	【語学&専門】観光学科を持つ大学で就業体験をする事、及び英語でのコミュニケーション能力を高める事を目的とする。
ボーンマス大学	イギリス	2～3月 (3週間)	【語学&専門】英語力の強化と英国の観光資源、観光政策などの観光基礎科目の受講、また英国の生活と文化を知る事を目的とする。
UPセブ校	フィリピン	2～3月 (2週間)	【専門】アジアの都市社会の特質を講義とフィールドワークを通して理解する事を目的としている。講義には、現地の大学教員に加えて、第一線で活躍する自治体やNGO職員がなる。

グローバル人材育成プログラムの主要素取得度合いの説明が次なる目標設定を促す

海外研修の最大の目的は、訪問国・地域において、学生が日本だけでは体験し得ない多様性に富んだ環境の中で主体的に語学・専門研修に参加し、研修生同士、あるいは、現地で知り合う人々と協働しつつ、これまで学生が修得してきた学問や経験を生かしながら、現地で直面する諸状況に応じて自己の思考力・判断力・表現力を発揮し、これらの要素を自己のものへと吸収させて高めていくことである。事前・事中・事後研修を通して、学生が、「グローバル人材」に求められる、どの要素をどの程度会得したのかを評価し、学生にフィードバックすることは、学生のその後の努力に向けた動機づけとなる。また、大学側にとっても、海外研修の一層の充実化を図るために重要な指針となる。しかし、これまでの海外研修には、どの「グローバル要素」をどのように、そして、どの程度成し遂げたら目標達成したと認めるのかといった具体的な評価法は存在しない。従って、まずは、大学が学生に伸ばしてもらいたいグローバル主要素の取得度合いを提示するような目標達成を設定し、その上で、海外研修の評価基準を決めていく必要がある。その際、目標達成項目と評価基準を作成するのは、研修コーディネーターだけではなく、学問も含め、大学が提供する全「グローバル人材育成」プログラムの関係者全員（教職員）と連携し、4年間の時間経過も考慮しながら作成することが、グローバル人材育成プログラムをより実践的なものへと改善できると考える。問題は、可視化しづらい学生の主体性、協働性、思考力、判断力、表現力といった要素を評価することが極めて難しいと言う事だ。

海外研修ではこれまで、学費に加え、研修費を出して海外研修に参加することが、そうではない学生よりも意欲があると評価されている状態である。研修を無事に終え、提出物を出している場合は、よほどの問題がない限り、「良し」としている。この評価の「甘さ」が、多くの学生の心に「旅行気分」を引き出していないだろうか。また、危機管理として「安全」な行動・行為を喚起することが、学生の現地における行動を必要以上に慎重にさせていないだろうか。その結果として、誤った判断を恐れて些細な事でも引率教員の判断に委ねるようになってはいないだろうか。実際、最近の学部・学科会議では、研修生の参加姿勢とその後の学力・能力向上に難儀が示されるように

表3：プログラムのデザイナーと運営担当

プログラム	考案者	運営担当（管轄）	目 標
海外研修	学部・学科	研修コーディネーター（学部）	グローバル人材
SFS	学部・学科	研修コーディネーター（学部）	グローバル人材
大使リレー講義	学部・学科	学部・学科	グローバル人材
コンファレンス・ライティング	国際連携本部事務課	外国人講師（事務課）	語学力
TOEIC, TOEFL, IELTS	国際連携本部事務課	外部企業（事務課）	語学力
課外講座			
LEAP	国際教育センター	外国人講師（国際教育センター）	語学力
アルク Smart Learning	国際連携本部事務課	外部企業（事務課）	語学力
Toyo Achieve English	国際連携本部事務課	外部企業（事務課）	語学力
スピーチコンテスト	学部・学科	学部・学科	モチベーション
語学賞	学部・学科	学部・学科	モチベーション
Global Conversation	学科	学科	グローバル人材
英語プレゼンテーション	学部・学科	学部・学科	モチベーション
ESP	学科	学科	語学力
ECZ	国際教育センター	国際教育センター	モチベーション
テンプル	学部	外部（学部）	グローバル人材
国際学生シンポジウム	学部	学部	グローバル人材

なってきた。その代表的な例は、現地の些細な問題解決も引率教員に頼るといった、学生の主体性欠如問題と語学力の伸び悩みである。この傾向性の要因をどこに見出せるのか、また、改善するための方策を何に求められるのかを適切に判断し、考えていく必要がある。

表3は、2016年現在、学部が提供している「グローバル人材育成」関連プログラム各種である。目標欄にあげた項目には、各プログラムが特に力を入れる目標を大別して示したが、いずれも「グローバル人材育成」を促すことを最大目標にしている。

表3が示すように、国際地域学部には、学生が伸ばしたいスキルや能力に従い取り組めるプログラムが多種揃っている。海外研修は、自分が修得したい分野とその分野に求められるスキルや能力を身につける「きっかけ・動機づけ」のプログラムとして位置づけられる。海外研修で学生が見て聞いて体験して感じ取った、自身が向上させたいスキルと能力を次学期で伸ばすための講義とプログラムを組み合わせる選択することが、学生のその後の成長に大きな役割を果たす。その判断基準となるような学生の弱点と強点を示す具体的な評価は、課目選択時に役立つナビゲーターとなる。4年という時間経過の中で、学生がモチベーションを高く持ちながら、自助努力を継続させていくには、「弱点の自己発見」の有効性をヒューバとフリードは指摘する（Huba & Freed, 2000）。そして、学生本人による弱点の自己発見を促すには、可視化され具体化された評価が求められる。それを可能とするのが、ルーブリックである。それでは、ルーブリックではどのように評価基準が作成され、学生の自己評価と自己改善を促し、教員に学生の成績向上を総合的に見極めることを可能とするのか、ルーブリックの特性と評価について以下に説明したい。

ループリックで何を評価できるのか

「ループリック作成ワークショップ」で山本教授は、近年の日本において「知識の耐用年数が低下」し、「社会の不確実性が増大」する傾向性を指摘するとし、その背景には、「知識基盤社会・生涯学習の時代の到来」と同時に、「高卒正規職が消滅」し、あらゆる職場が「ジェネラリスト化」の一途を辿り、「知識・技能・態度姿勢の高度化」と「ブルーワークの知識基盤化」が進んでいると説明した。このような「予測可能性の低い」状況下において、日本の高等教育機関に求められる「育成すべき知識・スキル」は、学問（学力）と社会経験を連動させた、「十分な知識・技能」「思考力・判断力・表現力」「主体性・協働性・多様性」の「汎用的」な「学力の3要素」に集約できると論じた。そして、「思考力・判断力・表現力」や「主体性・協働性・多様性」といった可視化しにくい要素を評価する必要性の高まりを強調した。この可視化しにくい要素を如何に評価するかで悩んでいた報告者にとっては、ループリックによる学修評価が正にこれから求められると受け止めた次第である。

ループリック評価指標がもたらす「グローバル人材育成」プログラムへの成果と課題

山本教授は、ループリックとは「パフォーマンス・成果物の質（択一課題で測定できない力）を

表4：海外研修基本ループリック（検討中の案）

研修	活動	能力	優秀	良	発展途上	
事前研修	プレゼンテーション	個人の発表技法	<input type="checkbox"/> 聞き取りやすいスピードと声量で話した。	<input type="checkbox"/> 聞き取ることができたが、スピードと声量に問題が多少あった。	<input type="checkbox"/> 話すスピードが早すぎる、または、遅すぎ、声量も少なく聞き取りにくかった。	
			<input type="checkbox"/> アイコンタクトがしっかりできていた。	<input type="checkbox"/> スライドを比較的に見がちだが、アイコンタクトを取ろうと努力はしていた。	<input type="checkbox"/> アイコンタクトが全く取れていなかった。	
			<input type="checkbox"/> 発表原稿を見ずに、教室の雰囲気をつかえながら、発表内容をしっかり伝えられた。	<input type="checkbox"/> 発表原稿を頻りに見ながらの発表し、教室の雰囲気に気を配るゆとりがなかった。	<input type="checkbox"/> 発表原稿はかりを見ており、緊張が伝わる不安な発表だった。	
		グループの発表技法	<input type="checkbox"/> 発表内容は、多種の情報源から分かりやすくまとめられていた。	<input type="checkbox"/> 「地球の歩き方」だけを情報源としてまとめた。	<input type="checkbox"/> インターネット情報をそのまま使っていた。	
			<input type="checkbox"/> パワーポイントの文字数と写真利用がよく考えられていた。	<input type="checkbox"/> パワーポイントの文字数が多めだったが、写真があっただけで、内容もわかりづらかった。	<input type="checkbox"/> 文字でスライドが埋められており、写真が全くなかった。	
			<input type="checkbox"/> メンバーの発表配分は公平だった。	<input type="checkbox"/> メンバーに割り振られた発表時間や内容に偏りがあった。	<input type="checkbox"/> メンバーに割り振られた発表時間や内容に著しい偏りがあった。	
		提出物	主体性	<input type="checkbox"/> 各メンバーの発表は、相互のつながりが明白で、課題トピックが分かりやすく構成されていた。	<input type="checkbox"/> 各メンバーの発表のつながりに工夫の必要性を感じたが、課題トピックは捉えられていた。	<input type="checkbox"/> まとまりを欠いた発表だった。
				<input type="checkbox"/> 各メンバーがそれぞれの担当をよく準備し、発表全体として流れる魅力あるものだった。	<input type="checkbox"/> メンバーの中には分担当所を自分で作成したのか疑わしい者もいた。グループとしてのまとまりがなかった。	<input type="checkbox"/> 特定のメンバーがパワーポイントを作成したのが伝わってきた。仲間の発表を聞いていない者が見受けられた。
				<input type="checkbox"/> 必要書類は、ToyoNet-ACEを確認しながら、期日までに不足なく提出した。	<input type="checkbox"/> 必要書類の提出が遅れることがあった。ToyoNet-ACEを時々チェックしていなかった。	<input type="checkbox"/> 毎回必要書類の提出が遅れ、事務からメールや電話連絡を受けて、提出した。ToyoNet-ACEもチェックしていない。
				<input type="checkbox"/> 仲間がサポートされグループリーダーを任せられたが、各メンバーの役割分担を振り分け、盛んにディスカッションを行い、満足いく成果物の作成に力を注いだ。	<input type="checkbox"/> グループワークでは、ある程度の協調性や協働性は認められたものの、率先して作業するには至らなかった。	<input type="checkbox"/> グループワークをするにも遅刻、あるいは、欠席がちで貢献する様子が伺われなかった。
研修期間中	判断力	<input type="checkbox"/> 週末の過ごし方などでは、現地でコミュニケーションを図る、異文化理解を深める目的で、事前に調べた上で出かけ無駄なく過ごした。	<input type="checkbox"/> 週末を有意義に過ごそうと考えてはいたが、自分で調べて行動することはなく、誰かの提案に従っていた。	<input type="checkbox"/> 余暇の時間は、ホテル・ホームステイ先の自分の部屋に残り、会話をしたり、出かける事はなかった。		
		授業・学習態度	<input type="checkbox"/> 語学研修で出題された課題は必ずこなし、予習・復習も怠らずに学習する他、先生や現地の学生にも積極的に話しかけていた。	<input type="checkbox"/> 予習・復習は、時々していたが、新出単語や文章を調べ、覚える努力に欠けていた。また、教室でも、先生に質問されると答えるにとどまっていた。	<input type="checkbox"/> 授業では、受身的に参加し、先生の質問にも考える前に諦めてしまい、理解する努力が見られなかった。予習・復習も怠り、新出単語や表現を学ぶ姿勢が見られなかった。	
			アンケート	<input type="checkbox"/> 毎週末行われる ToyoNet-ACE のアンケートに毎回丁寧に答え、その週にできなかった事は、次の週ではするように心がけていた。	<input type="checkbox"/> ToyoNet-ACE のアンケートには毎回答えていたが、深く考えずに答えている場合が目立ち、反省を週週に生かされる事はなかった。	<input type="checkbox"/> ToyoNet-ACE のアンケートは忘れがちで、書き込み欄を記入する事はなかった。自己評価がなされず、改善されることもなかった。

評価するために用いられる評価基準」「1つ以上の観点（＝評価基準、具体的なスキルや知識など）と、それについての一つ以上の尺度（達成レベル）、尺度の中身を説明する記述語」から構成されると説明する。また、ルーブリックのメリットは、多数の評価者（複数の教員等）間の評価のプレを抑える、評価のコストを下げる、学習者に見通しを与えるが、デメリットとしては、作成・修正に手間がかかり、全体的な印象とのギャップと金太郎飴的な成果物になりがちと指摘している。

その他のルーブリックを利用する長所としては、学生へ「タイミング良く（研修直後）」フィードバックができる」「学生による詳細なフィードバックの活用」「批評的思考力のトレーニング」「他者とのコミュニケーションの活性化」「教員の教育技法の向上」「平等な学習環境作り」があげられる（スティーブンス&レビ、2013）。

ここでは、作成半ばであるが報告者が作成した海外研修用向けの極基本的な評価基準ルーブリックを参考例として示す（表4）。報告者のルーブリック評価研究が未熟なことは承知している。今後、本稿を契機として海外研修コーディネーターを含めた「グローバル人材育成」プログラム関係者間でルーブリック作成を検討する機会が生ずることに期待したい。

[参考文献・資料]

- ・山本啓一 2016年11月5日東洋大学FDセミナー「ルーブリック作成ワークショップ」配布資料
- ・ダネル・スティーブンス&アントニア・レビ著（2013）、「大学教員のためのルーブリック評価入門」玉川大学出版部
- ・Huba, M.E., & Freed, J.E. (2000), *Learner-centered assessment on college campuses: Shifting the focus from teaching to learning*. Boston: Allyn & Bacon
- ・嶋内佐絵（2014）、「グローバル人材育成と大学の国際化に関する一考察」、横浜市立大学論叢人文科学系列、2014：Vol. 66 No. 1: 109-126
- ・日本経済団体連合会（2015年）「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf（2016年11月25日最終閲覧）

[注釈]

- 1) 報告者担当研修：2013年夏季：UCLAN（イギリス）研修、春季：カーティン大学研修（オーストラリア）
2014年夏季：サウスウェスタン大学研修（フィリピン）、春季：カーティン大学研修
2015年夏季：サウスウェスタン大学研修、春季：カーティン大学研修
2016年夏季：サンカルロス大学研修（フィリピン）、春季：カーティン大学研修