

2015年度 IIBCセミナー in 東京 報告書



2015年7月31日 ベルサール半蔵門 (東京・半蔵門)

大学における グローバル化への 取り組み

- 基調講演
一般社団法人 日本経済団体連合会
- 事例発表 ①
東京外国語大学
- 事例発表 ②
芝浦工業大学

発行：一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会 (IIBC)

東京 〒100-0014 東京都千代田区永田町2-14-2 山王グランドビル
TEL (03) 5521-5012 FAX (03) 3581-5512

名古屋 〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦2-4-3 錦パークビル
TEL (052) 220-0282

大阪 〒541-0059 大阪府大阪市中央区博労町3-6-1 御堂筋エスジービル
TEL (06) 6258-0222

公式サイト <http://www.toeic.or.jp>



当協会はプライバシーマーク
を取得しています。

発行月：2015年11月

ご挨拶 1

基調講演 一般社団法人 日本経済団体連合会
**企業が求めるグローバル人材と大学との連携に向けた
 経団連の取り組み** 2
 教育・スポーツ推進本部 副本部長 長谷川 知子

事例発表① 東京外国語大学
**東京外国語大学の取り組み:英語学習支援センターと
 グローバル人材育成言語教育プログラム** 5
 大学院総合国際学研究院 教授・言語文化学部 副学部長・TUFS英語学習支援センター長 吉富 朝子

事例発表② 芝浦工業大学
**芝浦工業大学SGUでの取り組みとグローバル
 コミュニケーション育成** 8
 副学長 教授 米田 隆志 大学院 理工学研究科 教授 山崎 敦子

ご挨拶

一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会 (IIBC) は、「人と企業の国際化の推進」を基本理念に、TOEIC®プログラムの運営をはじめ、グローバル人材育成を支援するさまざまな活動を行っています。その一つが、企業や大学の皆さまへの情報提供の場として2013年度より開催しているIIBCセミナーです。このたび、2015年7月31日に東京のベルサール半蔵門にて「IIBCセミナー in 東京」を開催いたしました。本セミナーでの講演内容を報告書として発行いたします。

本セミナーでは、「大学におけるグローバル化への取り組み」をテーマに、日本経済団体連合会、東京外国語大学、芝浦工業大学の皆さまをお招きし、ご講演いただきました。経団連教育・スポーツ推進本部副本部長の長谷川知子氏からは基調講演として、企業が求めるグローバル人材やグローバル化に向けた大学への要望についてお話いただきました。東京外国語大学の吉富朝子教授、芝浦工業大学の米田隆志副学長ならびに山崎敦子教授からは、スーパーグローバル大学に採択された文系大学・理系大学それぞれのお立場から、グローバル人材育成の取り組みについてご紹介いただきました。本報告書を通じ、これから社会に羽ばたく人材をどのように育成すべきかについて、皆さまの日頃のご指導にお役に立てれば幸いです。

TOEICプログラムには、TOEICテスト、TOEIC Speaking & Writing (以下TOEIC S&W)、TOEIC Bridgeの三つのテストがあります。アジアや欧米をはじめとした世界150カ国、約1万4,000もの学校や企業、団体様に活用いただき、総受験者数のうち約40%は21～25歳の方々です。2014年度、日本では262万9,000名の方々に受験いただきました。

今後もIIBCは、より良いテストの実施、より良いコミュニケーション能力育成の支援を心掛けてまいります。

一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会

企業が求めるグローバル人材と大学との連携に向けた経団連の取り組み

日本経済団体連合会（経団連）は、産業界の視点から教育行政に関する提言を行うとともに、次代を担う人材の育成に向けた教育・人材開発プロジェクトを実施しています。今回は経団連が実施したアンケート結果をもとに、企業のグローバル化の現状や求める人材像、グローバル人材育成への取り組み、大学への要望について発表いただきました。



一般社団法人
 日本経済団体連合会
 教育・スポーツ推進本部
 副本部長

長谷川 知子

略歴
 ■上智大学大学院外国語学
 研究科国際関係論（修士）
 ■米国コロンビア大学国際公共政策
 大学院（修士）
 ■1988年に経済団体連合会事務局入
 局、国際経済部（北米、欧州担当）、企業・
 社会本部（企業倫理、CSR担当）、国
 際経済本部（北米、豪州・オセアニア・
 CSR担当）等を経て、2015年より教育・
 スポーツ推進本部副本部長

1 産業界の求める人材像

日本企業を巡る内外の環境変化と
 企業がグローバル人材に求める素質・能力

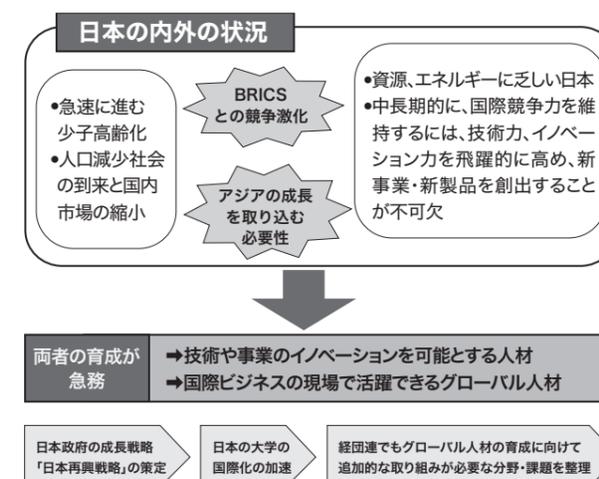
日本企業を巡る内外の環境は今大きく変化しています【資料1】。急速に進む少子高齢化により国内市場は縮小し、日本企業が将来にわたって国際競争力を維持するためには、BRICSやアジアの成長を取り込むことが不可欠です。そのため海外市場の潜在的ニーズを発掘し、新しい発想で新事業や新製品を創出できる人材、国際ビジネスの現

場で活躍できる人材の育成が急務となっています。

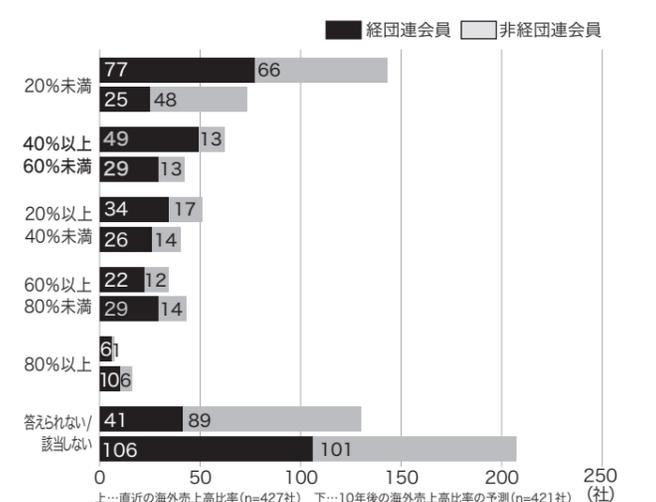
経団連では、グローバル人材育成を重要課題に位置付け、その一環として、2014年11月から2015年2月にかけて、企業のグローバル人材の育成・活用の実態に関するアンケートを実施しました。経団連加盟企業243社、非加盟企業220社、合計463社から回答を得ました。本日は、その結果に基づいて、企業のグローバル化の現状や企業が求めるグローバル人材像について説明します。

まず直近の海外売上高比率から、企業のグローバル化の状況を探りました【資料2】。直近の海外売上高比率は

■ 資料1- 日本企業を巡る内外の環境変化



■ 資料2 - 直近の海外売上高比率と10年後の予測



20%未満とする企業が最も多かったものの「40%以上60%未満」とする回答も経団連会員では2割に達しています。国際市場環境を巡っては先行き不透明感があるものの、全体としては事業活動の中心を海外に移していくという日本企業の姿が示されています。

企業が目指すグローバル事業展開の類型としては、製造業では「グローバル最適型」が最も多く、研究開発・商品企画、調達、販売・マーケティング等の各バリューチェーンにおいて、国内外を問わず最適な人材配置・交流を進める意向がうかがえます。非製造業については、「海外拠点・店舗展開型」が最も多い回答でした。

グローバル経営における課題については、「本社でのグローバル人材育成が海外事業展開のスピードに追い付かない」「経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材が不足している」など、グローバル人材不足が大きな経営課題として認識されていることが分かりました。

グローバル人材に求める素質・能力については、「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」が最も多く、グローバル社会で活躍するには多様性への理解や寛容性が重要であるという認識が広がっていることがうかがえます。日本文化や歴史に対する知識を指摘する回答は少ないですが、これらは初等中等教育段階で身に付けるべき基礎的な素養として認識されているためだと考えられます。一般的に、グローバル人材に必要な能力として英語力や海外体験のみがフォーカスされる傾向がありますが、決してそうではありません。海外事業活動が事業の中心となる中、リーダーシップを発揮してそれをマネジメントできる能力がより重要視されています。

2 グローバル人材育成に向けた企業の取り組み

日本人社員のグローバル化対応力の強化
外国人材の採用・活用の推進

続いて、グローバル人材育成に向けた企業の取り組みを紹介します。一つ目は採用活動の多様化です。通年採用や秋季入社などを導入したり、海外留学やギャップ・イヤー等を活用した多様な体験活動を評価する企業が増え

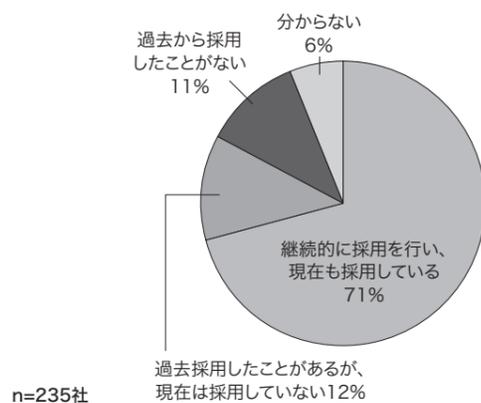
ています。こうした動きに伴い、経団連も採用選考開始時期の見直しを行いました。今年度から広報活動は卒業・修了前年度の3月1日以降、選考活動は卒業・修了年度の8月1日以降の開始としています。

次に日本人社員のグローバル化対応力の強化です。海外文化や市場ニーズを理解するため、入社後なるべく早い時期での海外体験の付与や、外国語や異文化・社会に関する研修の実施に多くの企業が取り組んでいます。たとえば、非管理職の若手社員を対象にグループ企業から毎年1,000名の社員を海外事業の重点地域に派遣する、あるいは新入社員の5～10%を入社2年目から海外拠点に派遣し、現地マネジャーの下で実務を経験させるといった事例があります。

一方で外国人材の採用活動も活発になっています。経団連会員企業に限ると、外国人材を定期的に採用している割合は71%で、前回調査の59%より増加しました。ただし、過去に外国人材を採用したことがあるが、現在は採用していない企業もあり、その理由には「適当な人材が確保できなかった」「採用したが期待通りの結果にならなかった」などの回答に加え、「期待する日本語能力に達していなかった」という回答もありました。外国人材の採用状況は【資料3】に示す通りです。

外国人材の育成・活用については、回答数の多い順に「国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を提供」「企業理念・価値観や行動指針、経営方針の共有・浸透」「キャリア形成面談の実施等、きめ細かい人事面の対応」といった回答が挙げられました。注目すべきは人事評価制度のグ

■ 資料3 - 外国人材の採用状況 (経団連会員)



ローバル共通化への取り組みです。現状では一部の企業のみでの実施となっておりますが、グローバル最適型の経営を目指すには、今後積極的に進めていく必要があると考えます。

3 企業が大学教育に求めること

海外留学の奨励や外国人留学生の受け入れ拡大
国際水準の教育・研究カリキュラムの展開等を期待

グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組みについては、多くの企業が日本人学生の海外留学促進や外国人留学生の受け入れ拡大を挙げています【資料4】。また、文部科学省が進めている、学生の意欲・能力、適性、高校時代の体験活動などを総合的に判断する大学の入試改革に期待する声も強く上がっています。

以上がアンケート結果ですが、これとは別に経団連が打ち出している教育関連の政策提言について説明します。

一つ目は教育・研究カリキュラムのグローバル化です。具体的にはダブルディグリー等の海外大学との教育連携の推進、大学教職員のグローバル対応力・教育力の強化、英語による授業の拡大、多様な教員の確保などです。また、双方向の留学生交流を拡大するために、クォーター制など学生の流動性を高める学事暦の導入を期待しています。

二つ目はカリキュラム改革です。専門分野のみでなく、複合分野にまたがる幅広い知識や、教養が身に付くカリキュ

ラム編成が望まれます。また、主体的・能動的学びを促す授業や課題解決型授業を導入し、そうした教育を実施した上で厳格な成績評価を行うことにより大学教育の質を保証してほしいと考えています。

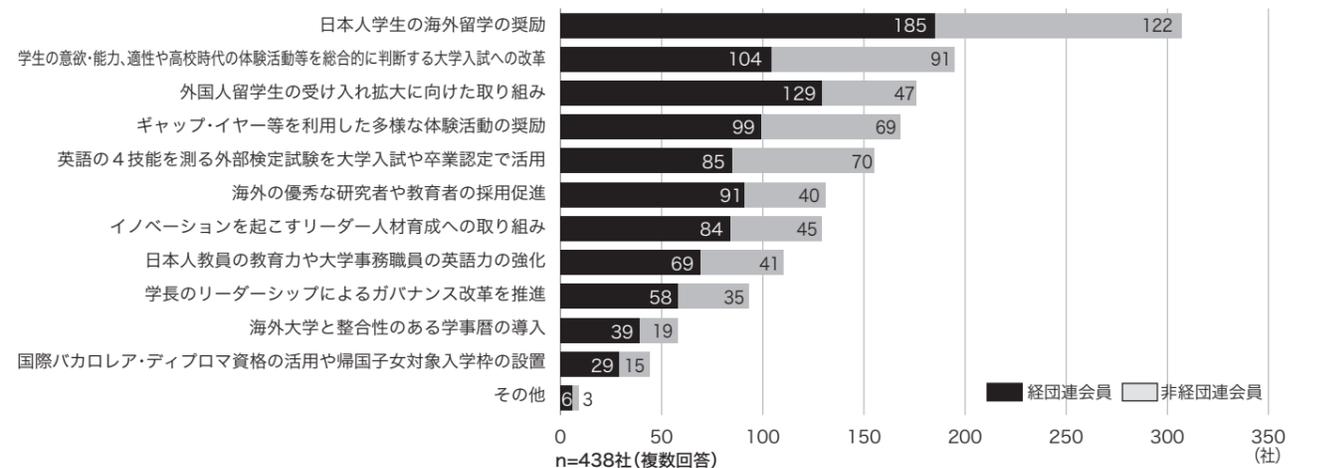
さらに実践的教育の強化として、インターンシップを組み入れるなど経済界と連携した教育カリキュラムの構築や、情報開示のさらなる推進として、各大学の強みや特徴を共通のウェブサイトで比較可能なかたちで閲覧できる「大学ポートレート」の実施なども提言しています。

こうした提言に基づき、経団連が実践するグローバル人材育成推進事業をいくつか紹介します。「経団連グローバル人材育成スカラーシップ事業」は、将来、産業界で活躍することを希望する日本大学生を対象に海外留学を支援する奨学金事業です。「経団連グローバルキャリア・ミーティング」は、海外留学帰国生や外国人留学生を対象とした合同就職説明会・面接会です。「経団連グローバル人材育成モデル・カリキュラム」は、学生にグローバルビジネスで働くことへの動機付けをしてほしいという企業側の意向を踏まえ、大学側の協力を得て実施するモデル講義です。この他、高校生の海外留学支援なども行っています。

グローバル人材育成においては何より産学官の連携が不可欠です。大学の皆さまには是非ご理解とご協力をいただきたいと思ひます。

出典：経団連「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」2015年3月17日
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028.html>

■ 資料4 - グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組み



東京外国語大学の取り組み： 英語学習支援センターとグローバル 人材育成言語教育プログラム



東京外国語大学
大学院総合国際学研究院 教授
言語文化学部 副学部長
TUFSS英語学習支援センター長

吉富 朝子

東京外国語大学は、高度な言語運用能力と幅広い知識を身に付けた人材の育成を目指しています。教育の国際化に向けた取り組みを進め、スーパーグローバル大学創成支援事業 (SGU) にも採択されました。英語教育においては、グローバル人材育成言語教育プログラム (GLIP) と英語学習支援センター (ELC) により、グローバル水準の英語力を習得できる多彩なプログラムを提供しています。

1 グランドデザインとSGUの主な取り組み 言語と専門分野のダブルメジャー教育により高度な言語運用能力を持つグローバル人材を育成

本学は言語と専門分野の「ダブルメジャー教育」により、高度な言語運用能力と世界諸地域の文化と社会について深い知識を身に付けた人材を社会に輩出することを目指しています。また、スーパーグローバル大学創成支援事業タイプBにも採択され、多言語グローバル人材養成プラン、発信力強化プラン、大学グローバル化支援プランという三つの柱を打ち立てています。今回は本学のSGU構想における特徴的な取り組みと、英語教育の取り組みについて紹介します。

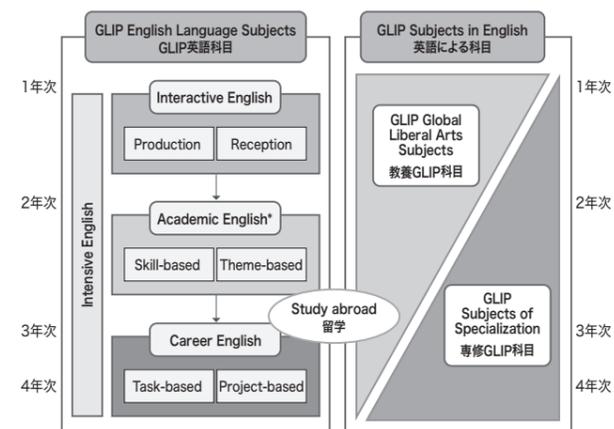
まず本学SGU構想の特徴的な取り組みを四つ紹介します。一つ目は「Global Japan Officeの世界展開」です。海外の学生の招致と日本からの留学生の支援を行うため、世界各地の協定校に本学の事務局を設置します。現在は10数拠点にとどまっていますが、10年後には38拠点を目指します。二つ目が「Joint Education Program」です。海外協定校との多様な共同教育プログラムを通じて、学生・教員・研究者の交換・交流を促進します。現在、学生交流協定校は50カ国・地域113機関以上、国際学術交流協定校は58カ国・地域152機関以上ありますが、これも増やし続けます。三つ目が「留学200%」です。これは、夏休みや春休みを利用して約1カ月のショートビジットを体

験した後、次は長期留学に挑戦するというように1人2回以上の留学を目標とするということです。四つ目が「CEFR-J ×27 Project」です。これはCEFR (ヨーロッパ言語共通参照枠) に則って、言語学習者向けの言語能力評価指標を開発する取り組みです。本学の投野由紀夫教授により開発された、日本語を母語とする英語学習者用のCEFR-Jはすでに広く採用されていますが、それを27の地域言語に展開するプロジェクトを進めています。

2 グローバル人材育成言語教育プログラム (GLIP) 国際社会で活躍するために必要な英語力と幅広い教養を身に付ける

ここから本学の英語教育について説明します。本学ではグローバル化が進む現代の国際社会で必要とされる職業人を育成するために、「グローバル人材育成言語教育プログラム」、通称GLIPを展開しています。GLIPは主に二つの目標を掲げています。国際社会で活躍するためのグローバルな言語 (英語) コミュニケーション力の育成と、自己や自分の文化を相対的に認識する視点と幅広い教養の養成です。そして、それぞれの目標に対応した科目群を用意しています。前者に対しては英語力を磨くための「GLIP英語科目」、後者に対しては国際的な教養を英語で身に付けるための「英語による科目」です。【資料1】はその概要となります。

■ 資料1 - グローバル人材育成言語教育プログラム (GLIP)



*Academic English科目の一部は、東京工業大学との連携プログラムである国際テクニカルライティング・コースの授業としても開講されます。

GLIP英語科目は四つのタイプで構成されています。1年生以上が受講するInteractive Englishは、高校レベルの英語から大学レベルの英語へのスムーズなステップアップを目的とした英語のみで行う少人数制の授業です。2年生以上が受講するAcademic Englishは、専門分野に応じた英語力を養い、特定の言語技能を強化する授業です。3年生以上に対しては、ビジネスの現場に即した実践的な英語力を身に付けることを目的としたCareer Englishを設けています。全学年を対象としたIntensive Englishは、夏と冬に行う集中英語講座です。これらのうちInteractive EnglishとIntensive Englishは能力別クラス編成とし、選考基準にTOEIC IPテスト*のスコアを活用しています。

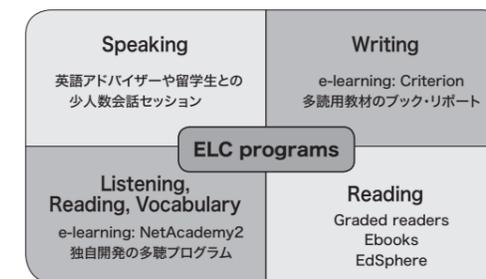
本学は2012年に言語文化学部と国際社会学部の2学部改編しました。さらに言語文化学部には言語・情報、グローバルコミュニケーション、総合文化、国際社会学部には地域社会研究、現代世界論、国際関係と、それぞれ三つの履修コースを設置しました。英語による科目はこれらの専門分野に対応する形で現在約100科目を開講しています。

一方、GLIPと連携し、授業外で学生の自立的英語学習をサポートするのが「英語学習支援センター (ELC)」です。ELCは4技能別に於いて四つのプログラムを提供しています【資料2】。英語アドバイザーや留学生との少人数会話セッション、ライティング自動評価プログラムや独自開発の速読・多聴プログラムなどのeラーニング、多読用

*TOEIC IPテスト：団体特別受験制度 (IP: Institutional Program、IPテスト)

の教材など、高い基礎力を持つ本学の学生に最適化したプログラムとなっています。また、ELCでは独自にスピーキングとライティングのテストを実施しています。このテストとTOEIC IPテストのスコアから学生の言語能力を客観的に評価し、ポートフォリオ形式で表記した「TUFSS言語パスポート」を英語科目履修者全員に対して発行しています。

■ 資料2 - ELC提供プログラム



3 TOEIC®団体特別受験制度の活用

クラス分け・英語力測定にTOEIC IPテストを活用
TOEIC S&Wのトライアル実施結果

本学の入試は長文問題3題、30分のリスニング、150～200ワードの英作文2題、とかなり長大な入試 (学術英語) を受験生に課しています。そこで学術英語以外の英語能力を測定する目的と、留学のために受験するTOEFL・IELTSとの区別、さらに就職準備という観点からTOEIC IPテストを採用しています。TOEIC IPテストは、入学時のGLIP英語クラス分けと、1年次末・2年次末の英語力測定に活用しており、大学在籍期間に3回の受験機会を設けています。

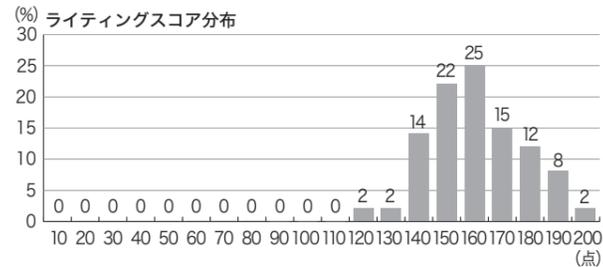
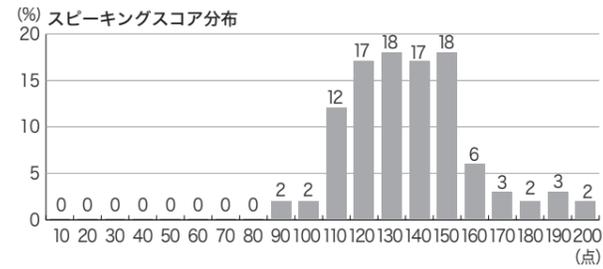
さらに、スピーキング・ライティングに対する意識を高めるため、2015年2月にTOEIC Speaking & Writing (TOEIC S&W) をトライアルで実施しました。全学年合計で66名の希望者が受験し、その結果が【資料3】です。スコア分布から、ライティング力に比べてスピーキング力が弱いということが見てとれます。これをレベル記述に対応させると、ライティングに関しては97%が業務上のコミュニケーションレベル (限定された範囲) に達しているのに対し、スピーキングに関しては30%近くが日常のコミュニケーションにとどまっていることが分かりました。

TOEIC S&W実施後に行ったアンケートの結果によれば、難易度については「やや難しかった」という声が一番

事例発表①

多く、その次の「どちらとも言えない」を合わせると7割を超えました。英語学習のモチベーションについては、「とても上がった」「やや上がった」という声が97%、英語で仕事や生活する上で役に立つテストかについては、「とても役に立つ」「やや役に立つ」が80%になりました。自由記述では「リーディングができてスピーキングやライティングの力は違うことが分かった」「コンピュータの操作に不慣れだと難しい」という感想がありました。

■ 資料3 - TOEIC S&W IPスコア分布



*受験者数は小数点以下四捨五入 (%)

4 今後に向けて

TOEIC S&Wの活用推進により
アウトプット能力向上の意識化を図る

最後に今後に向けた取り組みを四つ紹介します。

一つ目はTOEIC S&Wの活用促進です。これにより、アウトプット能力向上の意識化を図るとともに、研究面での活用として、ELCのスピーキングテストとの比較・検証を行い、本学独自のスピーキング評価基準の見直しを行いたいと考えています。

二つ目はスピーキング・セッション強化とタスク開発です。先に紹介したELCでのスピーキング・セッションを拡充し、自分が読んだ本やニュースについて意見交換する場を設けたいと考えています。

三つ目が英語力底上げのための補習です。例えばTOEICスコア下位層の学生を対象に、1年生春学期に英語学習ワークショップを実施し、英語の学習方法についてのアドバイスを提供しています。ELCの英語アドバイザーや大学院生チューターによる少人数指導の下、2年次英語クラスへのスムーズな移行を目指します。また、自律学習の手助けとなるようTOEICスコアレーダーチャートで英語力の可視化を行っています。

四つ目が科目の増設です。これは英語ができる学生に向けてもより充実したカリキュラムを提供するというものです。現在、外国語による授業科目数は144科目ですが、SGU構想では2.5倍に増やすことを目標としています。また、Joint Education Programの実施数についても今年は20件ですが、同じく2.5倍の50件を目標としています。英語力のある学生は、こうした授業科目や留学の機会を通じて、積極的に英語で自分の専門分野を学んでほしいと考えています。同時に、英語以外の地域言語を専門とする学生にも、専門言語に加えて、英語力を伸ばすために、こうしたプログラムを活用してもらいたいと思います。

事例発表②

芝浦工業大学SGUでの取り組みとグローバルコミュニケーション育成

スーパーグローバル大学に採択された芝浦工業大学は、グローバル人材育成の取り組みを進めています。多様なコミュニケーション対応力が求められる工学系の学生が英語力自己評価に使えるよう、Can-doリストも作成し運用中です。また、英語論文発表力を養成する大学院の英語授業ではスピーキング力・ライティング力の測定のためにTOEIC S&Wを活用しています。



芝浦工業大学 副学長
教授
米田 隆志



芝浦工業大学 大学院
理工学研究科 教授
山崎 敦子

1 SGU事業の目標と取り組み

10年後に全学生に占める外国人留学生30%
日本人学生の留学経験者100%を目指す

本学は私立理工系大学で唯一、スーパーグローバル大学創成支援事業 (SGU) に採択されました。2012年度に採択されたグローバル人材育成推進事業とともに、その目標をさらに発展させる形で大学のグローバル化に向けた取り組みを推進しています。本学のSGU構想で特に重視しているのが、GTI (Global Technology Initiative) コンソーシアムです。その趣旨は、国内外の理工系大学および日系企業などを中心とした教育・研究・開発の連携によりグローバル人材育成を目指すというものです。このほか、世界水準の大学制度、日本のものづくり文化を活かす実践型技術教育、学修・教育双方の質を保証する価値共創型教育をその根幹としています。

SGU事業では10年後に向けた国際化達成数値目標をいくつか掲げています【資料1】。全学生に占める外国人留学生を1.5%から30%へ、日本人学生の留学経験者を1.5%から100%へなどかなり思い切った数値目標です。これらを実現するには、学生に強く働きかけていく必要があります。海外経験の重要性と楽しさを認識させる、あるいは海外の学生とチームを組み、グローバルなPBL (課題解決型学習) の機会を増やすことを考えています。当然、英

語力の強化も重要です。

こうした取り組みのベースとなるのが、10年前に本学と東南アジアの工科系大学により設立したSEATUC (South East Asian Technical University Consortium) です。具体的な取り組みとして、海外パートナー大学から優秀な学生を招致し、奨学金を付与した上で博士学位を取得してもらうというプログラムを続けてきました。これにより、すでに60名弱の卒業生が母校の教員として活躍しています。また、連携するアジアの大学とSEATUC国際会議を開催国を毎年変えて開催しています。本学からは毎年約100名近くの学生・教員が参加し、アジアとの交流を深めています。

本学は「社会に学び、社会に貢献するエンジニアの育成」を建学の精神として1927年に創立されました。創立100周年に向けた現在は、「世界に学び、世界に貢献する技術者の育成」を目指しています。

■ 資料1 - GGJ育成事業からSGU事業へ

SGUの国際化達成目標(10年後) ← GGJとは桁違い

□ 教員に占める外国人等の割合	25.2%	→	60%
□ 全学生に占める外国人留学生	1.5%	→	29.4%
□ 日本人学生の留学経験者	1.5%	→	100%
□ 職員に占める外国人等の割合	13%	→	33.3%
□ 教員に占める女性の比率	8.6%	→	26.7%

2 グローバル人材の資質

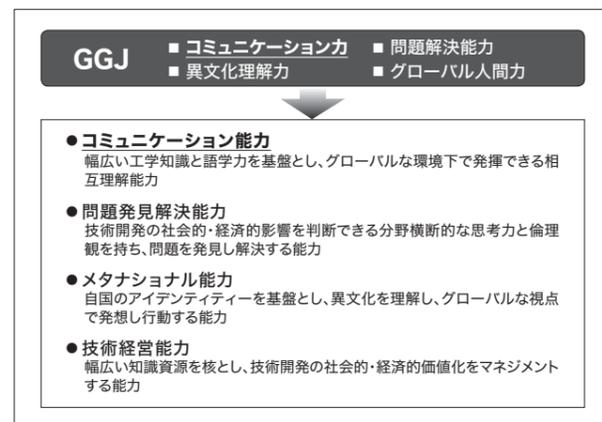
工学系グローバル人材に求められるのは
技術的知識と多様なコミュニケーション対応力

本学が育成したいグローバル人材像を【資料2】に示します。グローバル人材育成推進事業では、コミュニケーション力、問題解決能力、異文化理解力、グローバル人間力の四つの能力の強化を重視しました。SGU構想では、コミュニケーション能力、問題発見解決能力、メタナショナル能力、技術経営能力とし、それぞれ詳細に定義しています。このうちコミュニケーション能力について本学では、「幅広い工学知識と語学力を基盤とし、グローバルな環境下で発揮できる相互理解力」としています。

一方、経団連の企業調査ではグローバル人材に求められる能力として、外国語によるコミュニケーション力を大きく取り上げ、その定義について「語学力に加え、自分の意見を論理的に分かりやすく説明する能力」としています。また、経済産業省グローバル人材育成推進会議では、異文化に対する理解や柔軟性、使命感などをグローバル人材に求められる要素としています。これらをまとめると、「多様なコミュニケーション対応力」と言い換えられるかと思えます。本学ではこれを目標としています。

ものづくりのグローバル化により、工学系人材は技術的知識だけでなく、多様な業務と多様な環境に対応できるコミュニケーション力が求められるようになりました。「右手に技術、左手にコミュニケーション力」をどのようにして学生

■ 資料2 - グローバル人材像



に身に付けさせるかが本学のグローバル人材育成の要所です。その取り組みを以下に説明します。

3 Can-doリストの作成と活用

工学系の英語コミュニケーション力評価指標としてCEFRをベースとするCan-doリストを作成

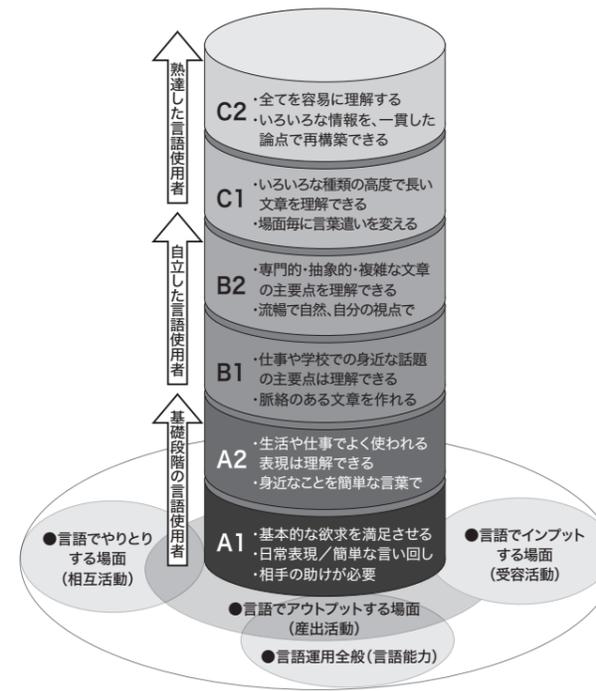
英語が工学の共通語として使われている以上、技術者を目指す学生にはある一定レベル以上の英語力の習得が必要です。つまり本学が英語教育で目標とするのは、技術者として英語で適切にコミュニケーションできるレベルにまで学生の英語能力を上げることです。そこで英語教育を工学環境に照らして評価するために、工学系コンテキストによる言語コミュニケーション力到達度測定指標を作成することにしました。その指標作成のベースとしたのがCEFR(ヨーロッパ言語共通参照枠)です。ここではCEFRを用いたCan-doリストの作成について説明します。

CEFRは英語だけではなく、あらゆる言語に適用可能な言語学習の指標です。今、海外プロジェクトで日本の技術者が一緒に仕事をするのは英語圏の人たちだけではありません。また、TOEICテストはどうしてもビジネスコミュニケーションが中心となるため、CEFRベースでの指標作成となりました。

CEFRの言語習熟度判定構造を【資料3】に示します。下から上に行くにつれてレベルが上がっていきます。そして言語でやりとりする場面、言語でアウトプットする場面といった活動ベースが下に四つあります。指標作成は、この活動ベースに沿って工学系コンテキストでどう記述していくかがポイントとなります。一例として言語でアウトプットする場面での能力記述文を【資料4】に示します。

Can-doリストは試作と評価を3回行い、TOEICスコアとの相関関係についても検証した上で運用版を完成させました。現在、海外プログラムに参加するときなど、学生が英語力を自己評価するツールとしてこれを活用しています。今後の展望として、企業人事担当者によるリストの妥当性評価や母国語の異なる工学系学生に向けた多言語対応、図式・数式を交えた工学コミュニケーションの評価指標への展開などを考えています。

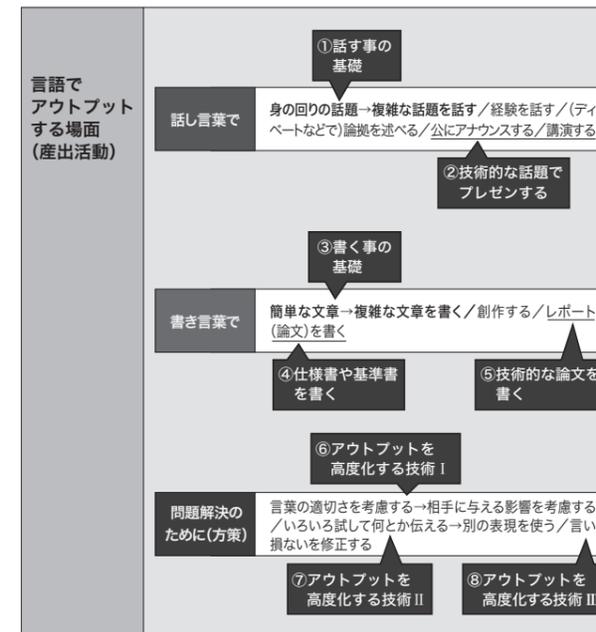
■ 資料3 - CEFRの言語習熟度判定構造



■ CEFRでは、言語能力の熟達度を熟達度レベル (欧州評議会が提示するA1~C2のレベル) だけで見るとはならない。

■ それぞれ「どんな場面」「どんな要素」で発揮されるかという横の次元を加味して見ると、その人の言語活動の特徴を知ると同時に、学習の目標を立て易くなる。

■ 資料4 - 例示的能力記述文(エンジニアのケース)



4 TOEIC® Speaking & Writingの活用

英語論文発表力の養成を目指す授業科目で最後にスピーキング・ライティング力を測定

最後にTOEIC S&Wの活用について紹介します。本学は大学院授業として英語研究論文発表力の養成を目的としたAdvanced Technical Englishという共通科目を開講しています。一般教養と理工系専門意識を有する、いわゆるシグマ型統合人材を育成するプログラムの一環です。クラスは日本人と外国人留学生の混成で、30~50%近くを留学生が占めています。国際的・学際的な環境を疑似体験できるよう、多様な国、多様な分野の修士・博士学生が履修し、授業も教材もすべて英語です。講義内容については、論理的で明快な理工系英語論文の作成や英語プレゼンなど書く力・話す力の養成に主眼を置いています。国際会議を模したプレゼンや授業内ディスカッションを行い、ほぼ全員が実際に国際学会での発表を経験します。

TOEIC S&Wは、授業の最後にスピーキング力・ライティング力を測定するために活用しています。活用理由は、テストのレベルが授業の効果を測るのに適切なためです。履修者スコアはレベル3~8、ちなみにTOEICテストのスコアは300~980点とかなり幅広い分布となっています。この980点取得者はベトナム出身の留学生で、日本人学生は残念ながら低スコア層に集中しています。

授業に関する日本人学生のコメントを見ると、「やりとりは厳しかったが自分で努力して英語力を伸ばした」「日本に居ながら留学体験できた」など好意的なものから、「もっと積極的に授業に参加すべきだった」というものまでさまざまでした。授業のできることは限られており、私たちができるのは学生に気付きを与えることです。そうした機会を提供することに授業の大きな意義があると考えています。また、学部の授業についてもすでに100科目以上を英語化しています。今後も工学系学生の将来のためにグローバルコミュニケーション力の涵養を目指し、SGU事業を発展させていきたいと考えています。