

海外体験学習における学びの質的变化を促す コンピテンシー評価の有効性

中矢礼美・梅村尚子¹

はじめに

今日、グローバル人材育成が急務であるとの認識が広がり、高等教育機関には経済産業省、文部科学省をはじめ各界から積極的な対応が迫られている。国際教育交流政策懇談会（2009年1月13日文部科学大臣決定）では「グローバル化に対応する人材や国際協力分野で活躍できる人材」が議論され²、大学におけるグローバル人材育成プロジェクトの開発・研究が進められている³。そのプロジェクトの多くが、海外での体験がグローバル人材育成には有効であるとのスタンスに立って実施されている。

本稿では、本学においてグローバル人材に必要なコアとなるコンピテンシー育成を目的とした海外体験学習「STARTプログラム」を対象とする。基本的に毎日大学に通うプログラムであるため、一見して「海外体験学習」とは捉えられにくい。海外の大学で講義を受け、現地大学生と交流し、社会見学や地域での交流を体験する中で、留学するとはどういうものか、グローバル市民として生きていくとはどういうことかを体験的に学べるという点において、海外体験学習として位置づけている。この体験学習について、絹川は「課題形成が未熟」「浅薄な教育に墮する危険も」「本質を捉える知力を育てるか」等の課題を指摘しつつも、特色GPに多くみられる参加型学習・体験学習の積極的な意味は、コンピテンシー育成に関わっていることにあると指摘する⁴。本プログラムも、このスタンスに立って海外体験学習にコンピテンシー評価を用いることで効果的なグローバル人材育成プログラムの実施を目指している。

コンピテンシーとは、単に学力がある、語学試験の結果が高いという（保有能力）だけでなく、常に高い成果をあげられる行動特性（資質能力）を示している。日本で

¹ 本研究の執筆分担は、梅村が第1節を担当し、それ以外の節は主に中矢が担当した。梅村はプログラム全体に関わりインドネシアに2週間の引率を行った。中矢は、インドネシアコースの担当教員であり、事前・事後学習および後半1週間の引率を行った。

² 文部科学省ホームページ

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/kokusai/004/shiryou/_icsFiles/fieldfile/2009/07/21/1280907_4.pdf (2013.2.26)

³ 文部科学省平成21年度国際開発協力サポートセンター・プロジェクト『グローバル人材育成のための大学教育プログラムに関する実証的研究報告書（第2版）』本報告書では、海外ボランティアと教育プログラムの融合事例、国際機関等インターンと教育プログラムの融合事例などが多数紹介されており、今後各大学がグローバル人材育成プログラムを開発・実践してく上で非常に示唆に富むものである。ただし、育成する能力・志向性および学生の受容や成果については詳しい言及はなされていない。

⁴ 絹川正吉「これからの学士課程教育と競争的GPの行方」大学コンソーシアムひょうご2007.3.22 <http://www.consortium-hyogo.jp/report/fdsd/1/pdf/01.pdf> (2013. 2.24)

はビジネス界を中心に 1980 年代から企業内の評価・研修に採用され始め、教育界では OECD による PISA の影響からコンピテンシーに注目が集まり、学力観や教授法の見直しなどに採用され始めている。高等教育機関においても、コンピテンシー育成プログラムの導入、キャリア教育の一環としての「コンピテンシー診断テスト」の実施が始められている⁵。これまで、高等教育におけるコンピテンシーの課題と展望（小方 2001）、福祉教育（藤田 2008）、保育士養成（高山 2009）、＜新しい能力＞概念としての研究（松下 2012）など、コンピテンシーの課題と有効性、評価項目、運用について検討する研究が蓄積されてきている。しかし、コンピテンシー評価指標の導入が学生自身の学びにどのような影響を与えているのかを具体的に示している研究は未だ不十分である。そこで本稿では、実際にコンピテンシー評価を用いた結果、学生自身が何を意識するようになり、どのような効果を感じているのかを示すことで、その有効性と課題について検討したい。以下、1) 本学における海外体験学習プログラムの特徴、2) 本学におけるグローバル・コア・コンピテンシー、3) 大学生のコンピテンシー理解、教員のフィードバックおよび学生の学習変容の分析を行う。

本研究で用いるデータは、筆者らが担当・引率したインドネシアでのプログラムに参加した 24 名の学生のものであり、その学習期間も 3 か月間と限定されている⁶。しかし、そのような制約はあるものの、体験学習にコンピテンシー評価を用いることの有用性と限界、今後のさらなる改善と活用にむけて、一定の示唆を示し得るものであると考える。

1. 本学における海外体験学習プログラム

1.1 開発フレームワーク

本稿で分析対象としている START プログラムの開発においては、Knowles の成人学習理論と Kolb の経験学習理論を基礎としている。人材開発・人材育成の分野で広く言及されている Knowles の提唱した成人学習理論によれば、成人の学習は、自ら選択し主体となって参加し、その学習に対して責任を持つ場合に学ぶことができ、既知の事象や感情との結びつきを伴うという特性を有する（Pfeiffer, 1994）。Kolb の経験学習サイクルでは、このような成人の学習プロセスは、具体的な経験（単なる出来事ではなく感情を伴う経験）をふりかえり、概念化し、新たな行動計画を立て、実践し、

⁵ 中央大学 HP：牧野 光則「コンピテンシー育成による「知」・「能」の教育をめざして」

<http://www.yomiuri.co.jp/adv/chuo/education/20091201.htm> (2013.2.24)

東北大学 HP：「国際コンピテンシー人材育成教育プログラム」

<http://www.eng.tohoku.ac.jp/edu/?menu=program> (2013.2.24)

拓殖大学 HP：「コンピテンシー診断テスト」

<http://www.takushoku-u.ac.jp/newspotal/news/employment/120625spi.html> (2013.2.24)

⁶ 学生からは、記述したデータを研究論文にて利用することに承諾を得ている。

それがまた次の学びのための体験となると提示している。ここで注意すべき点は、経験したこと自体が学習体験になるのではなく、ふりかえりと概念化のプロセスを通して主体的な実践につなげることによって学習が「起こる」ということである (Taylor, et al, 2000)。この「概念化」は、コンピテンシー・ラーニングにおいても重要なプロセスとして強調される部分である。

留学（海外研修）は効果的な体験学習として既に認識されているが、忘れてならないのは、すべての留学（海外研修）が即有益な経験学習となり得るわけではなく、明確な目標設定と経験学習の理論に基づいて構成・実践された場合にのみ効果をあげるということである (Lutterman-Aguilar & Gingerich, 2002)。プログラム名の START は、大学生活や留学への第一歩としての文字通り「スタート」の意味もあるが、Study Tour Abroad for Realization and Transformation の頭文字を取ったもので、海外研修において主体的に学ぶことを通して気づき (Realization) と変容 (Transformation) を遂げることを狙った命名である。

1.2 海外体験学習プログラム「START」の特徴⁷

本プログラムは 2010 年度より実施しており、海外経験が少ない学部 1 年生を対象として、教養教育科目の一つとして海外の協定大学で約 2 週間の研修を行うプログラムである。海外研修では、主に現地大学教員による講義、講義に関連する施設・組織見学、現地公用語の語学演習講義および現地学生との交流である。導入当初は長期・高度な留学を目指す学生を増やすための動機作りとして開始したが、現在では大学におけるグローバル人材育成の第一段階としての役割を担っている。2012 年度にはインドネシア、台湾、オーストラリア、ベトナム、アメリカの計 5 コース（各 24 名）を設け、計 120 名を派遣した。参加学生の特徴としては、(1)海外経験が少なく学ぶ余地が多い、(2)多数の希望者から選抜され、意識が高い、(3)大学の支援により経済的な不安が少ない、(4)大学による運営と教職員の同行により安心して学習に集中できる環境にある、といえる。

このプログラムでは、前項で述べた開発フレームワークに基づき、学生の自主的な学習活動、コンピテンシー評価とそれに基づく行動計画の立案、およびその学習プロセスへの教職員の支援を重視している。具体的には、海外研修前に約 2 か月間の事前学習期間を設け、グループ学習発表、講義、少人数での勉強会などを行う。現地研修中はほぼ毎日ミーティングを行い、その場で起こっている様々な発見や学びを意識させたり、直面している課題の解決方法を自らあるいは仲間と協力し合って考えさせたりすることで、短期間の学習をより効果的に吸収させる工夫を凝らしてきた。帰国後

⁷ 梅村尚子「新入生を海外へ送り出そう！」ウェブマガジン『留学交流』Vol.14,2012.5.
<http://www.jasso.go.jp/about/documents/umemurahisako.pdf> (2013. 2.27)

にもコンピテンシー指標を用いたふりかえりを事後研修やレポートを通して行い、学習を整理し定着させるとともに、次の学びにつなげるよう考えさせている⁸。

表1 2012年度 START プログラム（インドネシアコース）全体日程表

6/22	第1回オリエンテーション(コンピテンシー説明、グループワーク等)【コンピテンシー事前評価提出】
6/26	海外渡航リスク管理セミナー
7/9	事前講義「インドネシアの観光教育」
7/3～ 8/8	勉強会（テーマについて調べたことの発表、インドネシア人留学生との交流、現地プレゼン準備、期間中計6回開催）
7/13	2回目オリエンテーション（グループ学習発表）
8/3	3回目オリエンテーション（出発前の諸連絡、最終行程連絡、事前学習等）
8/24	出発(成田空港集合) ジャカルタで現地学生が出迎え
8/25～ 9/7	海外研修 8/31【コンピテンシー中間評価提出】 <ul style="list-style-type: none"> ・ ジャカルタ市内見学（海事博物館、マンディリ銀行博物館、コタ地区等）現地大学教員がガイド ・ インドネシア語研修（7回） ・ 講義(6回)(社会制度、テロ、宗教、警察・軍隊、日伊関係、人権) ・ 民俗文化保存地区、タマン・ミニ・インダー見学 ・カラワン工業団地訪問 ・在ジャカルタ日本大使館、国際交流基金訪問 ・現地学生との交流 ・ホームステイ（週末1泊2日）
9/8	帰国(成田空港解散)
9/28	事後研修 【コンピテンシー事後評価、事後レポート提出】

2. 本プログラムにおけるグローバル・コア・コンピテンシー（GCC）

本プログラムでは、グローバル人材像とグローバル人材が共通して有するコア・コンピテンシーについて以下のような定義を行い、学生に提示した。

2.1 グローバル人材像とグローバル・コア・コンピテンシー

本プログラムを受講するにあたって、学生らがグローバル人材という漠然とした概念を少しでも自分たちのキャリア設計に関連づけられるように、下記のようなモデルをオリエンテーションにおいて提示した。ここでのグローバル人材は、経団連が定義するような海外でグローバルビジネスを展開するような人材のみではなく、グローバルマインドをもって国内において活躍する人々も念頭において定義している。

モデルA：グローバル・ビジネス業界で活躍できる企業人

モデルB：国際協力推進者（国際協力機関・NGOでの世界平和に資する活動家など）

モデルC：グローバルな課題解決に対応する国内専門家（法律家、教員、NGOなど）

そして、これらのグローバル人材に共通して求められるコアとなる能力をグローバ

⁸ 和栗は、コンピテンシー、学士力、社会人基礎力といった新しい能力・志向性を高めるために、大学教育における「ふりかえり」の重要性について、Dewey、Kolb、Moonらの理論を整理しつつ主張している。和栗 百恵「「ふりかえり」と学習—大学教育におけるふりかえり支援のために—」『国立教育政策研究所紀要』第139集 平成22年、85-100頁。

ル・コア・コンピテンシーとして以下のように定義し、これらの向上が本プログラムの目的であり、学生たちの能力向上に長期的にも効果をもたらすツールであることを説明した。

表2 グローバル・コア・コンピテンシー自己評価シート

START プログラムで向上させたいグローバル・コア・コンピテンシー（事前評価シート）
 自分が達成できた（「ほとんどの場合できる」と思うレベルに○をしてみましょう。氏名（ ）

グローバル・コア・コンピテンシー	レベル1	自己評価	レベル2	自己評価	レベル3	自己評価	レベル4	自己評価	レベル5	自己評価
①国際コミュニケーション (外国語運用能力・国際的対話能力)	傾聴を態度で示し、自己の意見を外国語で伝える		相手の意図を理解し、発見・共感・疑問を外国語で伝える		異なる見解から新しく自己の見解を確立し、外国語で伝える		新しい見解を外国語で的確に伝える		自信を持って意見を伝え、異なる意見を傾聴し、新たな見解を相手と共感するように外国語で表現する	
②自己理解・自己管理	自分の信念、使命を認識する		批判を反省的に分析し、ポジティブに感情・行動コントロールする		失敗からも学ぶ意欲を見せ、教訓を活用する		目標達成のために自分の行動、環境を整備する		困難な状況でも、自分を信じてポジティブに感情と行動をコントロールし、あきらめることなく成長する	
③成果志向 (主体性・チャレンジ精神・責任感)	成果に向けて計画を立案する		計画を主体的に実施する		困難な状況でも、主体的に問題を解決する		成果に向けて計画を見直し、チャレンジ精神をもって行動する		主体性、チャレンジ精神および責任感をもってプラン・ドゥ・シー(計画・実施・評価)を行い、成果を出す	
④連携とネットワーク (協調性)	諍いを避け、よい人間関係を保持する		チームで知識や情報を共有する		チーム内外にネットワークを構築する		チーム内での協働・協力を実施する		協調性を持って、知識・情報の共有、協働・協力をを行う	
⑤個性と文化の尊重 (アイデンティティ・異文化理解)	自己のアイデンティティを確立する		グローバルな問題、異文化に関心を示す		差別や偏見を排除して異なる見識、異なる文化を理解する		グローバルな問題を多角的な視点で考える		自己アイデンティティを基盤として、グローバルな問題を多角的に分析し、全ての人への貢献を考える	

自己評価をしてみて、将来に向けて、どのような目標(行動計画)を立てますか？ 具体的に書いてみましょう！

コンピテンシー指標の開発は、成果を挙げた人々に特徴的な資質・能力・特性を抽出して開発するケースと、既に開発されたコンピテンシー・リストを基盤として目的・役職に合わせて再編するケースとがあるが、筆者は後者を採用した。グローバル人材に求められる能力については、既にいくつかの大学や機関において開発・提示されているが(友松 2012)、筆者はWHOが開発したグローバル・コア・コンピテンシーを参考にして、上記のようなコンピテンシー評価シートを作成した⁹。コンピテンシー・リストを非常に簡潔かつ少数に限定しているのは、コンピテンシーのコアに限定していること、学生も教員も評価疲れに陥らず、日々の活動において行動判断基準にできるシンプルなものが適切と判断したからである。学生は、レベル評価をするだけでな

⁹ WHO HP: WHO GLOBAL COMPETENCY MODEL

http://www.who.int/employment/WHO_competencies_EN.pdf (2013. 2.24)

佐甲 隆、野呂千鶴子、伊藤 薫「WHOグローバルコンピテンシーモデル」『三重県立看護大学紀要』11号、2007年、9-15頁。

く、自己評価に基づいて、コンピテンシー向上にむけてどのような行動を起こすのかを記述するようにしている。

2.2 グローバル・コア・コンピテンシー指標の導入状況・方法

このコンピテンシー評価は、本プログラムのすべてのコースに導入している。事前学習においてグローバル・コア・コンピテンシーと活用方法を説明し、学生はプログラムの事前・中間・事後に評価シートに自己評価と今後の行動計画を記入し WebCT で提出し、それに対して担当教員がアドバイスをフィードバックする。事前評価は、プログラムが始まって2週間以内に行い、中間評価は現地に行って1週間後、事後評価は帰国後1週間以内に行う。担当教員は学生の学習活動を観察する中で、コンピテンシーの向上を促すためのアドバイスを引率職員と共に心がけ、行動計画に書いていることを実行できていない学生には個別に具体的なアドバイスを行った。さらに、帰国後の最終レポートは、次のような指示に沿って書かせることで、経験の概念化を促した。「(1) 事前・中間・事後評価シートにおける達成レベルの変化、(2) 各評価シートにおける自由記述欄に示した目標とその成果のまとめ。(成果については、その根拠となる出来事(問題解決、現地での活動など))、(3) どうすることによって成功したのか(問題解決や活動がうまくいったのか)というプロセス、(4) 今後、どう活かしていくか。」

3. 学生によるコンピテンシー評価と教員のフィードバック

ここでは、コンピテンシー・リストに基づき、学生の自己評価がどのように推移しているのか、どのような視点から現状分析を行い、次の目標設定を行っているのか、そのことがどのような学習を促しているのかをみていく。

3.1 事前・中間・事後評価の推移

評価方法については、事前に各コンピテンシーの説明を行い、どのような状況でもコンスタントに、安定して行動できていると思うものに○をつけるように説明をしていた。

当初学生らは、レベルの理解が難しいようであったため、レベルには意味があり、1を飛ばして2を○にしないようにと具体的な説明を行っていた。その点については、実際に自分自身で思考し、理解に至った学生も数名おり、例えばZ君はレポートにおいて、次のように記述している。

<Z君・事後レポート>事前評価の段階では、④の協調性、⑤のアイデンティティ・異文化理解において、ともにレベル1をスキップしてレベル2にのみ印をつけていた。しかし、自分のことをしっかり分析していくと、レベル1を達成せずにレベル2を達成することなどできないことをインドネシアにいる間に知り、理解を深めることが出来た。④においては、よい人間関係を築かずしてチームとして機能

することなど不可能であるし、⑤においても、自分とは何者なのか、どのような文化圏の者なのかということを知らないで異文化に関心は向かないだろう。低いレベルのことを達成して、なおかつさらに成長することではじめて、ひとつ上のレベルを達成したことになる。

表3 事前・中間・事後評価のレベルの推移

学生No	国際コミュニケーション			自己理解・自己管理			成果志向			連携とネットワーク			個性と文化の尊重			推移
	事前	中間	事後	事前	中間	事後	事前	中間	事後	事前	中間	事後	事前	中間	事後	
1	0	1	3	1	3	5	1	2	4	2	3	3	2	2	3	
2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	0	0	下
3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	1	4	3	2	4	
4	0	0	0	1	1	0	1	2	0	2	3	5	2	3	3	下
5	2	2	2	3	5	3	4	2	2	5	5	5	3	4	3	下
6	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	
7	1	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	下
8	0	0	1	2	0	0	0	1	1	2	2	3	0	0	0	下
9	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	4	4	2	3	3	
10	1	2	1	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	下
11	0	1	2	3	0	3	2	3	3	3	3	4	0	2	3	
12	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	
13	1	0	1	3	1	2	0	2	2	2	3	3	2	2	2	
14	0	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	
15	0	2	3	1	3	5	1	2	4	2	3	4	2	2	4	
16	0	0	1	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	3	4	
17	1	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	
18	1	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	下
19	1	2	1	3	3	1	2	2	1	4	5	1△	4	3	1△	下
20	1	2	3	0	1	2	2	2	3	2	4	5	2	2	4	
21	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	1	3	1	下
22	1	1△	3	3	1	3	1	1	3	2	1△	3	0	1△	3	
23	1	0	1	4	0	2	1	1	1	2	1	1	2	0	1	下
24	1△	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	

*△は、○をつけるほどは自信がないが、少しはあると判断した場合に学生が付けたもの。

表3の事前、中間、事後評価の推移をみると、現状維持か向上している者もいたが、10名の学生については中間あるいは事後評価において評価が下がっている。それぞれのパターンについて、コンピテンシーの理解および評価能力の変化という視点から示唆的な事例を提示する。

(1) 向上した事例

K君は、コンピテンシーの有用性について現実的に考えられるようになったことから○をつけられるようになり、その結果評価が上がったことになったと分析している。また当初自信があった連携については、活動を通して力不足を認識したが、注意を向けてさらに努力することで結果的に向上したと感じている。

<K君・事後レポート>チェックをつけられない部分が事前、中間であったのだが、最終では、ここに自信を持ってチェックをつけられるようになった(レベルは低い)。これは、能力の向上もあるだろうが、コンピテンシーで問いたい課題について、外国で生活していく中でその必要性

を実感し、問われていることが何なのかということを確認出来るようになったからではないかと思う。コンピテンシーのとらえ方がより現実的なものとして頭に入ってくるようになった変化と言えるかもしれない。(略) 連携とネットワークについての変化についてだ。この項目は事前～最終を通して、レベルが1上がったただけなのだが、そのチェックの仕方に違いがある。というのも、この項目は正直自分の中で自信がある分野であった。だが、実際にこの **START** という集団での活動を通して、自分の未熟さをまじまじと知ることとなり、その自信はおごりであったと気付いた。それでもなお、一つレベルを上げられたと自信を持って言えるのは、ほかの目に見えるレベルの変化よりも大きなレベルアップかなと思う。

(2) 現状維持の事例

能力は常にどのような環境においても発揮されなければ、コンピテンシーとは言えないという説明をしてきた。Bさんは自分自身の能力が発揮できる時とできない時の違いや波について敏感に捉えることができている。

<Bさん・事後レポート>初めてグローバル・コンピテンシーを見たとき、なんて意識の高いプログラムなんだ、と思った。事前の到達度はいずれの項目も低かった。このコンピテンシーは、例えば今日自分の意見を積極的に発言し、チームの仲間と団結・連携し、自身の目標達成に繋がる一歩を踏み出したとしても、明日言語の壁に躓いて弱気になり、自分の意見も飲み込んで、結果自己のアイデンティティを見失ってしまうとしたら、到達度は今日はプラスでも明日にはマイナスになってしまう。つまりは継続的な飛躍が必要であるため、とても難しいと思った。そんなこんなで事前・中間・事後の達成レベルは上がったたり下がったりだった。

(3) 評価が下がった事例

Z君は、コンピテンシー指標の理解が深まるにつれ、実際の自分の行動を厳しくふりかえりながら自己評価を行うことができるようになったことで、評価が下がったものの、自分自身にポジティブに向き合っている。

<Z君・事後レポート>レベルが下がった理由が、自分の能力が単純に下がったということではなく、自分の成長度合いがそのレベルまで達していないと気がついたということなのである。ちなみに、このプログラムの期間で、自分の能力が足りないと感じることはあっても、能力が下がったと感じることは一度もなかった。具体的には、②の自己理解・自己管理におけるレベル1、“自分の信念、使命を認識する。”という項目にあらわれている。中間評価で印をつけていたのに、最終評価では印をつけることができなかった。中間評価の時点では、正直、この項目を軽視しており、あまり考えることをしなかった。しかし現在では、“自分の役割はどのようなもので、何をどうすればいいのだろうか？”という疑問を抱くようになった。最終評価の時点でそれぞれの項目について考え直したのだが、このことは自分を評価するうえでかなりプラスだった。

3.2 コンピテンシーの総合的な理解と行動変化

まず、5つのコンピテンシーについて総合的に把握し、省察することで行動変化を起こしている事例を挙げる。事前のコンピテンシーの説明において、5つのコンピテンシーはそれぞれ独立した能力ではないこと、シナジー効果をもって向上されていく

ものであることを説明していた。Eさんは具体的に自分の能力の関係性を分析し、今後の目標設定を行うことができている。

<Eさん・事後評価>①からふりかえってみても自分のコミュニケーション能力はやはり低かったのとそこから2週間の中では修正していけなかった。(中略)言葉の壁がこんなにも大きいのかと焦っていた。また、例え言葉の壁がなかったとしても自分の意見をもてていない、と思った。ニュースについても歴史についても自分がどう思うのかどうすれば良いと思うのか全く考えずに周りの大人が言うことをただ聞いてきただけだった自分を悔いた。この部分は⑤の自己のアイデンティティを確立することと表裏一体である。だからこちらの自己評価も低い。アイデンティティを確立させるためには、自分の感情を正確に認識すること、自分の考えを持つこと、考えをもつために論理的になることが必要なのだと思う。そしてそれがしっかりしないと④の良好な人間関係も本当は〇にはできないのだと思う。今回は表面上誰とも喧嘩をすることも意見がぶつかることもなかった。でもそれは、自分が無かったからだ。だから次は意見を持ち人に話して多少ぶつかるくらいでもいいのではないかと思う。②の批判を反省的に分析、とあるが自分の意見がなく発しなかった自分は誰からも批判されなかった。このままでは成長できないと焦っている。③に主体性とあるが、自分には結局これが一番足りていないのだと考える。以上のことより、物事を主体的にアプローチすることが私の行動の第一歩であり、論理的に考えていくために自分の感情を認識して知識や背後を踏まえた上で自分の考えを作りだしていきたい。

Eさんには、事前評価シートのフィードバックにおいて次のようなコメントを送っていた。「⑤個性と文化の尊重に〇がなかったのは、レベル1も達成できていないということでしょうか。コミュニケーションについての具体的な目標は書いていましたね。そこに書いてあったように、外国の人との会話を通して自分の意見もしっかり確立させていく—それが自己アイデンティティの確立にもつながるということでしょうか？ そのようにイメージしているということであれば、よいかと思います。もちろん、会話だけでは意見は進化していきません。会話の中で自己啓発され、学習して、知識も増やしていくことが必要です。計画の中に是非入れてみてください。」このようなフィードバックからコンピテンシーの相互関連性と具体的な自分の行動への認識が深まり、学習効果が高まったと考えられる。

3.3 学生による各コンピテンシーの理解

全体を通して、コンピテンシーの理解は難しく、それぞれのコンピテンシーについて事前の具体的な説明が不可欠である。また、学生が考える行動計画は、多くの場合漠然としていた。例えば、事前評価シートにおける行動計画が「自分のしなければならぬことを臨機応変に探し出し積極的に動けるようになる」という記述だけの学生もいた。そこで、より具体的な行動計画を立てられるようにヒントを与え、アドバイスをフィードバックした。また本人が過信していたり、過度に自信がなかったり、問題が見えていない場合も、常に前向きになるようにポジティブなコメントで気づきに至るようなフィードバックを行った。以下では、5つのコンピテンシーについて学生

らが教員のフィードバックと共にどのように理解し、評価、活用していったのかについての示唆的な事例をみていくこととする。

(1) 国際コミュニケーション（外国語運用能力・国際的対話能力）

このコンピテンシーについては、単に英語能力の問題ではないこと、人の話を聞くこと、理解することを示さなければ、伝わらないということなどを事前に説明していた。

<A さん・事後評価>中間評価で英語力について書いたが、後半の1週間で、劇的ではないが確実に変化があった。(略)相手の英語が聞き取れないときに、恥ずかしさから分かったようになりアクションをしてしまっていた。しかし、少しずつではあるが、理解できなかつたときにその意思を伝えられえるようになった。ジェスチャーでも何でも分からないときは分からないと言う。曖昧な態度を取らないということが、重要であると感じた。

(2) 自己理解・自己管理

N君は、夢を抱いてはいたが、現場を見て、衝撃を受けることで、使命感を強く抱くに至っている。

<N君・事後レポート>コンピテンシーの中でコミュニケーション以外に自己管理・自己理解に関しても、自分の中で変化があった。自分の夢は、志望理由書にも書いたように建築士となり貧しい子供のために学校を建てるというものだ。これは漠然な夢であり、信念や使命感があるわけではなかった。しかし、ジャカルタ市内で本物のストリートチルドレンや、幼い子供が物を売っている姿を見て、自分のやろうとしていることは生半可なものではないと感じた。そして、自分の中に使命感が芽生えた。これは、今回最も大きな変化の一つである。

(3) 成果志向（主体性・チャレンジ精神・責任感）

プログラム中では、成果志向コンピテンシーについて、目標達成への道筋の大切さとそのために必要な知識を貪欲に学び取っていくことの大切さを幾度か話していた。

<O君・事後評価>自分が今回の研修を通して一番深く考えたことは、成功に向けて計画を立てることである。私は、計画を立てるのがあまり好きな方ではない。しかし、先生やジャカルタ新聞の記者の方、そしてカラワン工業団地で話をしてくださった方々は異口同音に、「成功したいなら、その成功に向けての道筋が見えてないといけない。もし、道筋が見えたのであれば、自分が今やるべきことも自然とわかってくるはずだ。」ということをおっしゃっていた。私は、日本というぬるま湯の中ではなく、海外特にインドネシアという日本よりも住みにくい環境のなかで、第一線で働いている方々が言うのであるから、これは本当のことなのだと思う。なので、今後は部活や勉強など些細なことに関する成功でも、意識的に計画を立て、今やるべきことをきちんと理解したい。

(4) 連携とネットワーク（協調性）

事前評価においてこの項目の評価が高いK君には、注意深く状況を把握するよう

に次のようなコメントを送っていた。「今、できるだけみんなを巻き込んでやっていこうとしてくれていますね。配慮や工夫が随所から伝わってきます。万が一、反応がなかったり、思うように動いてくれない人がいても、その時は、なぜその人は反応しないのか、動かない（ように見える）のか、考えてみたり、話してみてください。また、一層自分が成長すると思いますし、周りも成長しますよ。」それに対して中間・事後評価は以下のものであり、反省による成長が伺えた。

<K 君・中間評価>団体の行動をよく観察すること。自分自身、一度体調を崩したけど、異国での生活のストレスはあるはずだから、もっと自分自身の変化や、仲間に目を配りたい。連携とネットワークに大いに関連することだと思う。

<K 君・事後レポート>色々と試行錯誤しながら全力を尽くしたつもりであったが、結果的に一人相撲になったようには感じる。モチベーションの違いを感じることでイライラしてしまうこともあったけど、もっと人の立場や状況、心境に目を配れていれば変わっていたかもしれない。ただ、現地の寮で、全員の意見を聞いたりする時間を設けたり、一人一人に話しかけたりした事実は自分でも自信を持っていい部分かと思う。

(5) 個性と文化の尊重 (アイデンティティ・異文化理解)

国際コミュニケーションに続いて記述が多く、最も学生が自分の変化を感じられた部分である。以下、アイデンティティ、偏見、グローバルな視野というポイントに分けてみることにする。

○自己アイデンティティについて

自己アイデンティティについて、T 君は事前評価シートにおいて戸惑いが見られた。そこで「異文化理解は自己のアイデンティティの確立と同時に行うことが可能です。それこそが本当のアイデンティティの確立になると思いますよ」という返答をしていた。その後 T 君は以下のように、他のコンピテンシーにおいて自信が持てることで、異文化理解も進み、自己アイデンティティ確立に効果を意識できつつあることをふりかえっている。

<T 君・事後レポート>アイデンティティが確立してから異文化理解をするという順序は存在するのか初めは疑問であった。異文化に触れて初めてアイデンティティが確立するのだと思っていたからだ。だが、上記にあげた 4 点 (コンピテンシー) を考えるうちに、自分の行動に自信を持てるようになり、そこから異文化に触れてみると積極的に自分の中に取り入れることができた。ホームステイ先で、イスラム教の行事「ハワピハワ」に参加させていただいた。そこでは、ラマダーンのあとにみんなに「ごめんなさい」を言うのである。参加者はみな真剣に語りあっていた。世界ではイスラム教徒による反米デモが行われていることを思い出し、こういった現地の人と交流することができれば、偏見は生まれなくてすむと心の中で嘆いている。

○偏見について

偏見についてはあまり意識してこなかった学生も多く、以下のようなフィード

バックを行った。

<O 君・事前評価>個性と文化の尊重に関しては、自文化を絶対化して相対化できていないと思う。実際に海外の身を置き現地の学生と交流することで画一的なステレオタイプをなくしていきたいと思う。

<フィードバック>交流することでステレオタイプをなくしていくというのはいいことです。どこの国もその国柄というのはありますが、個人は多様であることに目を向けてほしいと思います。

<Y 君・事前評価>自分は自分の国と大きく異なる文化の理解に対して抵抗を感じる面がある。これはグローバル社会で活躍するには、大きな弊害となり得る。偏見や差別を排除し、異文化理解を積極的に行うことが、当面の目標である。

<フィードバック>異文化理解については、どういう計画が立てられますか？人間、好き・嫌い・受け付けない・いろいろあります。まずは、「受け付けない・・と思うのはなぜか」を探ることですね。原因を突き止められれば、克服できることも多いのです。例えば、イスラム。勉強して、歴史を理解して、他と比較すると違和感や偏見が減少することも多いですよ。

○グローバルな視野について

事前評価の行動計画において「異なる文化を体験し、それを一つの方向からだけでなく、多面的に見ていく」とだけ記述する学生がいた。彼には、「物事を多面的に見ていくとは、今の時点でどのような視点が考えられるのかを勉強していくことが必要でしょうね」とフィードバックをした。また、学生全員に対して、グローバルな問題や異文化に関心を寄せ、理解するためには、観察力を鍛えなければならないことを次のように事前にメーリングリストで配信した。「都会の人々の動きや生活や社会問題を垣間見れる場所にじっと座って、観察します。バス停、ショッピングモールなど、日本では全く考えられないような格差がみられます。観光旅行の本では、分かりません。場所はどこでもいいのです。腰をおろして、ノートとペン一本で。感受性を最高値に高めてください。見ている人たちが、日々何を食べ、何を考え、どう動いているのか。」その後、事後評価では以下のような成果とふりかえりができている。

<F 君・事後評価> 広い視野を持つという目標を掲げた。(その結果)街中の人々とスーパーの中にいる人の服装の違いや日系会社、交通量の多さまたそれに伴う空気の汚染、川や海に浮くごみの量、濁った色それに伴う空気の汚染、植物や昆虫の特徴など広い視野をもって観察することができた。

<O 君・事後評価>インドネシアに実際に行ってみて感じたことの中に、インターネットや旅行ガイドなどには載っていないことが多くある、むしろ地図などを除いた生活に関することと言えば、載っていないことのほうがはるかに多いということである。インドネシアに関して言えば、車線や信号機がない、川や池に大量のゴミが放置されている、日本には考えられないような格差がある、といったものである。インドネシアにおける政治やテロに関しても、UIでの講義で新たに発見したことが数多くあった。メディアが取捨選択して流す情報だけを鵜呑みにするので

はなく、実際にその地に行ってみて、その国の実情を肌で感じたいと思った。

○異文化の尊重について

国際コミュニケーション能力の部分での行動計画であるが、文化の尊重の部分に関わる部分としてフィードバックを行った。

<M さん・事前評価>英語を話す能力がまだまだなので、インドネシア人と積極的に英語で会話したりしたい。また、ホームステイなどは自分の英語力を試せるいい機会だと思うので、そこではできるだけ日本語は使わずに生活していきたい。

<フィードバック>確かにみなさん英語しか手段がないですし、グローバルコミュニケーションツールとして英語を用いることとなっています。しかし、インドネシア人はインドネシア語が母国語です。そのことに対する配慮や敬意を払うことを忘れないようにしてください。簡単なことです。少しはインドネシア語を使うこと。インドネシア語を学ぶ姿勢も見せることです。

R さんは、生で見ること、疑問を学習と交流から見直し、異文化理解と尊重の意味を理解した過程について以下のように述べている。

<R さん・事後レポート>私はインドネシアで、宗教を信仰する、という文化を初めて目にしました。交流したインドネシア大学の学生やホストファミリー、大学の教授など、ほとんどの人がイスラム教信仰者でした。はじめは、なぜそんなにも宗教を熱心に信仰するのか無宗教の私には理解し難いものがありました。しかし、それがその人たちの間で語り継がれてきた歴史や慣習の形であるということ、講義や学生交流を通して気づきました。そして、そういった自分とは違う文化を理解し受け入れていくことが本当の異文化理解、異文化交流であると分かりました。自分にとっての当たり前が、必ずしも他人にとっての当たり前ではないということ、身を以て実感しました。広島大学である講義を受けていたときにいつも教授がおっしゃっていた、「当たり前を疑う」の意味が、日本から外に出てみて初めて理解できたような気がします。

H さんは、交流を通して自分よりも日本や原爆を知り、しっかりとした意見をもつ現地学生との議論に刺激を受け、自分の意見を持つ重要性を認識するに至っている。

(H さん・事後レポート) 平和プレゼンのときに、インドネシア大学の方が原爆について自分の意見をとてつもない勢いで述べていました。私は、日本人でないのにこんなにも原爆の知識がある人を初めて見て少し驚きました。日本人よりも知識があると思いました。そして、「私はこう思う」という強い意志もあり、私もこのようにはっきりと自分の意見を述べることができる人間になりたいと思うようにもなりました。自分の意見を述べるばかりでは協調できませんが、自分の意見を言わなすぎても協調できないと思いました。自分の意見を持つということは、とても重要だと実感することができ、これからの生活で活かしていきたいと思いました。

おわりに

以上みてきたように、コンピテンシー評価の導入は、予想した以上に大きな影響を学生に与えており、評価指標に基づいた体験のふりかえりと概念化から実践的行動への移行が積極的かつ適切に行われたことが確認できた。しかし、そのプロセスにおい

ては教職員の適切なフィードバックが不可欠である。ここに、コンピテンシー活用の難しさがある。コンピテンシーの評価方法は様々に開発されつつあるが、体験学習における自己評価（ふりかえり）と概念化、それに基づく行動計画の立案と実行において、どのようなフィードバックやコーチングが適切で効果的であるのか。それらが「職人技」にならないようなマニュアルが必要となるだろう。無論マニュアルは、すべての状況や多様な学生に対応することは不可能であり、最低限の手引書の類になることは免れ得ない。本稿で示した学生の学習プロセスの具体的な記述がコンピテンシーの豊かな理解につながることを期待するとともに、今後必要となってくるコンピテンシーを活用したプログラム実践者に向けた FD 教材開発の基礎となれば幸いである。

参考文献

上田礼子『看護大学・大学院教育の到達目標(コンピテンシー)』多賀出版、2006年。

小方直幸「コンピテンシーは大学教育を変えるか」『高等教育研究』第4集、2001年。

Spencer, L.M. & Spencer, S.M.(1993). *Competence at work: Models for a superior performance*. John Wiley & Sons. スペンサー, L.M.・スペンサー,S.M. (梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳) (『コンピテンシー・マネジメントの展開—導入・構築・展開—』2001年、生産性出版。

高山静子「コンピテンシー理論に基く保育士養成課程の考察」全国保育士養成協議会『保育士養成研究』第26号、2009年。

友松篤信『グローバルキャリア教育—グローバル人材の育成』ナカニシヤ出版、2012年。

藤田久美「社会福祉教育におけるコンピテンシー評価項目の検討」山口県立大学『社会福祉学部紀要』第14号、2008年。

松下佳代編著『<新しい能力>は教育を変えるか』ミネルヴァ書房、2010年。

吉本圭一、立石和子「大卒看護職の初期キャリアとコンピテンシー形成：看護師・関係者インタビューの分析」広島大学高等教育研究開発センター『大学論集』2008年、p223-240。

Lutterman-Aguilar, A. and O. Gingerich. "Experiential Pedagogy for Study Abroad: Educating for Global Citizenship." *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*. Winter 2002. <http://www.frontiersjournal.com/issues/vol8/vol8-07_luttermanaguilargingerich.htm>. (27 February 2013)

Pfeiffer & Company Library Inventories, *Questionnaires, and Surveys: Training Technologies*. Ed. J. William Pfeiffer. San Diego, California: Pfeiffer & Company, 1994.

Taylor, Kathleen, Catherine Marienau, and Morris Fiddler. *Developing Adult Learners: Strategies for Teachers and Trainers*. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.