

本学におけるビジネス系科目受講者への BEVI の実施について

岩田 英以子

神戸松蔭女子学院大学文学部

Author's E-mail Address: eiwata@shoin.ac.jp

Survey on students of the business related subjects in our university using BEVI

IWATA Eiko

Faculty of Letters, Kobe Shoin Women's University

Abstract

現在日本の大学において、グローバル人材の育成が急務となっている。本研究の目的は本学ビジネス科目受講者を調査対象とし、グローバル人材の能力・資質について広く利用されている The Beliefs, Events, and Values Inventory (以下「BEVI」と略す。)を実施した。本稿では BEVI の概要や手順を明らかにし、学生がどのように自分を捉え、さらには他者や世界とどのように関わっているかを実態調査した。その結果、内省的で自己の複雑性を受け入れる自己認識スケールと身体的な対応力が高い「身体的共鳴」のスケールが平均を大きく上回り、欲求の抑圧、社会情動的一致、宗教的伝統主義が平均値を大きく下回った。

また他大学の結果との比較では、意味の探求、ジェンダー的伝統主義の得点が下回っていた。この点を踏まえ、今後の女子大学におけるグローバル人育成教育について示唆する。

Developing global competency is now an urgent issue in universities in Japan. This study aims to implement a survey on students of the business related subjects in our university using BEVI (The Beliefs, Events, and Values Inventory) that is widely used in the measurement of global competency. This paper starts with an overview and procedure description of BEVI, which is followed by an investigation of how students understand themselves, as well as how that related to others and the world. As a result, higher scores were found when compared with the average values of scale of the introspective and self-complexity accepting self-awareness, along with the scale of physical resonance corresponding to the body, while a much lower scales when compared with the

average values of needs closure, socioemotional convergence, and religious traditionalism.

The scores of meaning quest and religious traditionalism are also lower when compared with other university. Based on the results, the paper suggests the further education of global competency for a women's university.

キーワード：グローバル人材、人材育成、大学間比較、女子大学

Key Words: Global Competency, Human Resource Development, Cross-University Comparison, Women's University,

はじめに

日本の大学におけるグローバル人材育成の拡がり

2010年に当時の文部科学大臣が質問に答える形で、「我が国の国際競争力の強化、グローバル人材育成学会の育成などの観点から、より多くの日本人学生が海外留学を経験することが望ましい」と発言している（大西、2020）。その後、「産学連帯によるグローバル人材育成推進会議」を組織し、その最終報告書の中でグローバル人材を「世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を想像する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」と定義している（産学連携によるグローバル人材育成推進会議、2011）。以上のような背景から、現在日本の大学において、グローバル人材の育成が急務となっていることがわかる。

こうしたグローバル人材育成を行う上で、二宮（2018）は、外国語コミュニケーション能力と異文化理解・活用力が重要となることを示唆している。しかしながら、こうした能力は抽象的であり、各実践者の間で解釈が異なることがある。したがって、グローバル人材の育成を評価する客観的な指標が必要であるといえよう。

本研究の目的

学生から社会人へと変換していく過渡期の学生が、実際の社会、さらにはグローバル化社会で活躍できる人材を育成するための、大学のカリキュラムやプログラムの確保が必要である。しかしながら、こうしたカリキュラムやプログラムの効果測定として、TOEICや英語検定試験等で語学力のみを評価しているケースが多い。このように、グローバル人材の能力・資質についての客観的な評価については、これまであまり検討、実施されてきていない（東矢ら、2019）。

以上のような問題意識から、広島大学が、スーパーグローバル大学創生支援事業の一貫として、全国の大学でも留学等のプログラムの効果や学習成果を測定するためのBEVIを開発した（バイサウスら、2020）。BEVIについては次節にて詳述する。

本稿では、本学におけるビジネス科目を受講している学生にBEVIを実施し、そこで得ら

れた結果の報告を行う。さらに、その結果を広島大学の学生と比較し、本学における今後のグローバル人材育成、英語コミュニケーション能力、卒業後のビジネスでの実践を目指す授業のあり方について論じていく。

BEVI とは

BEVI は数十年かけて培われた Equilintergation 理論、または EI セルフに基づく直接評価テストである。テストの構成要素としては、人の心理構造の中核部分（欲求・自己）から、批判的思考・レジリエンス・異文化受容性まで幅広く包含されており、これらの包括的な測定を行うことが可能である。

BEVI はインターネットによる調査が可能であり、所要時間 20 分から 30 分程度である。現時点で、日本語版、英語版の双方が利用できる。具体的な質問項目としては、(1) 背景情報に関する質問事項、(2) 信条・価値観・世界観に関する質問事項、(3) 3つの質的な経験に対する内省的質問項目で構成されている。質問項目は 1 ページあたり 20 項目からなり、それぞれ「4. 強くそう思う、3. そう思う、2. そうは思わない、1. 全くそうは思わない」の 4 肢の回答から選択してすすめていく。回答データは Web 上で自動的に統計処理が行われ、30 以上の視点から分析された結果を即座に確認できる。また、これらの回答は統計処理は、過去に実施された BEVI の調査結果のデータベースを元に行われる。したがって、調査対象者のこれまで蓄積された結果のデータベースからの差分を簡易に評価することができる。

BEVI は 1990 年代初頭、Craig N. Shealy 教授を中心に開発が開始された (Craig, 2015)。日本でも 2007 年から BEVI 開発プロジェクトが開始され、2011 年に項目数を 336 から 185 に変更したショート・バージョン BEVI、日本語版 BEVI の開発が行われた (西谷, 2020)。その後、2016 年に正式に 185 項目バージョンの日本語版 BEVI-j が作成された。広島大学では単位を伴う留学派遣学生全員、また 3 ヶ月以上の海外からの受け入れ学生全員、またその対照群として新入生全員 (約 2,500 名、回収率約 90%) に対して BEVI の調査が実施されている (西谷, 2018)。なお、2017 年以降、広島大学以外にも当該バージョンの提供が開始され、琉球大学、龍谷大学、関西大学などで、留学や国際体験の前後における価値観、心理的側面の変化の測定に採用されている (東矢ら, 2019)。

分析結果は Web 上でグループレポートとして作成され、一貫性と適合性からなる妥当性と、17 のスケールの結果から構成されている (Table 1)。17 のスケールは、様々な心理学的な概念が含まれる (西谷, 2017)。

Table 1 BEVI の評価項目

I. 妥当性
一貫性(類似又は同一の内容を測っているが、表現の異なる項目に対する回答の一貫性)
適合性(統計的に予測できるものとの回答パターンの一致)
II. 形式的指標
人口統計学的/背景的項目
スケール1.人生におけるネガティブな出来事 (Negative Life Events)
III.中核的欲求の充足度
スケール 2. 欲求の抑圧 (Needs Closure)
スケール 3. 欲求の充足 (Needs Fulfillment)
スケール 4. アイデンティティの拡散 (Identity Diffusion)
IV. 不均衡の許容
スケール 5. 基本的な開放性 (Basic Openness)
スケール 6. 自分に対する確信 (Self Certitude)
V. 批判的思考
スケール 7. 基本的な決定論 (Basic Determinism)
スケール 8. 社会情動的一致 (Socioemotional Convergence)
VI. 自己とのかかわり
スケール 9. 身体的共鳴 (Physical Resonance)
スケール 10. 感情の調整 (Emotional Attunement)
スケール 11. 自己認識 (Self Awareness)
スケール 12. 意味の探求 (Meaning Quest)
VII. 他者とのかかわり
スケール 13. 宗教的伝統主義 (Religious Traditionalism)
スケール 14. ジェンダー的伝統主義 (Gender Traditionalism)
スケール 15. 社会文化的オープンさ (Sociocultural Openness)
VIII. 世界とのかかわり
スケール 16. 生態との共鳴 (Ecological Resonance)
スケール 17. 世界との共鳴 (Global Resonance)

以上で示したように、BEVIは異文化理解に関わる項目を簡易に測定できるというメリットがある。しかしながら、教育現場で用いる上で、BEVIには推計統計的妥当性に関する限界があることを指摘しておく必要がある。例えば、以下で示す Aggregate Profile の得点は、過去のデータを元に標準化され、平均である 50 ポイントからの差分から解釈が行われる。こうした差分の解釈は、厳密には統計的検定を元に行う必要がある。また、今回のように少人数の集団に対して実施する際、以上の差分がどのような意味を持つのか、十分に考慮する必要がある。なぜなら、調査対象者の所属集団の特性や、調査対象者のパーソナリティなど、多様な観点から以上の差分が生じる可能性があるからである。よって、厳密な意味の統計的調査

結果として BEVI の結果を用いることはできないといえる。

ただし、だからといって BEVI に実施意義がないわけではない。BEVI の利点は、その簡易性にある。こうした簡易なテストは、教育利用する際に大きなメリットとなる。したがって、BEVI の実施例を、その限界も含めて報告していくことは、より精緻な BEVI の運用方法や、根拠に基づいた教育を行う上での一助となると考えられる。

以上のことから、本研究では、本学におけるビジネス系科目の受講学生に対して BEVI の調査を実施し、当該学生のグローバル人材としての成熟度、およびグローバル人材育成を行うためのカリキュラムの妥当性について検討することを試みる。

研究方法

対象者

本調査の対象者は2つの授業の受講者99名である。1つ目は2020年前期に秘書概論Aの受講58名(学年:2年次38名、3年次17名、4年次3名。学部専攻:英語学科38名、日本語日本文化学科13名、総合文芸学科3名、都市生活学科3名、心理学科1名)であった。2つ目は2020年前期にバイリンガルオフィスワークAの受講者41名(学年:3年次38名、4年次3名。学部専攻:英語学科33名、日本語日本文化学科3名、総合文芸学科1名、都市生活学科3名、心理学科1名)であった。

神戸松蔭女子学院大学の秘書課程

以下では調査を行った学生たちが取得しようとしている資格を示す。本学では、大学卒業後、働く現場での実務を担っていく人材を育成するため、一般社団法人全国実務教育協会が認定する「上級秘書士」、「上級秘書士(国際秘書)」の資格を取得できる過程を設けており、所定の単位の取得により、資格認定を申請することができる。その中でも、「秘書概論」、「バイリンガルオフィスワーク」の授業科目は、資格取得の必修科目となっている。「秘書概論」では、秘書実務の知識・スキル・働く基本能力を修得し活用する基本的実務能力を学び、「バイリンガルオフィスワーク」では、秘書実務の専門知識、スキルを修得し、総合的に活用する専門的実務実践力を身につけることを目標とする。また、文学部英語学科の生徒は、必修科目に指定された英語学科専門教育科目を履修することで、上級秘書士(国際秘書)の資格を取得することができる。

調査手続きと分析方法

データ収集は、初回講義後に実施した。調査については筆者がすべて一人で担当し、BEVI の構成要素である、(1) 背景情報に関する質問事項、(2) 信条・価値観・世界観に関する質問事項、(3) 3つの質的な経験に対する内省的質問項目の回答を求めた。実施時期は、各授業共に、学期開始時にあたる2020年4月であった。また、調査はすべてインターネット上で実施され、今年度は、新型コロナウイルスの影響から、対面での教示が難しいと判断されたため、学内専用のwebツールを用いて対象者に教示を行った。調査冒頭に匿名性が保障され

ること、回答は任意であり、協力しないことでの不利益は一切生じないことを明記した。

分析は BEVI の管理者画面から、各授業の対象者を合算して 1 つのグループとし、全体の傾向を示す Aggregate Profile、各項目についてのグループ内分布を示す Decile Profile を算出した。次項では、それぞれの分析グラフについての結果を述べる。

特にグローバル人材としてのスキル・考え方に関連するのは、スケール 13 から 17 である (バイサウスら、2020)。その中でも異文化への柔軟性・解放性を示す指標として注目すべきは、スケール 15 社会文化的オープンさ、16 生態との共鳴、17 世界との共鳴であるといわれている。よって、このスケールに着目し、考察を行う。

結果と考察

Aggregate Profile を基準とした解釈

Figure 1 は Aggregate Profile の得点である。Aggregate Profile は前述の妥当性と 17 のスケールの結果を示すグラフで、100 ポイントを満点として表している。一貫性 (Consistency) と適合性 (Congruency) については妥当性の指標であるため、7 ~ 8 割であることがのぞましい (西谷、2020)。スケールの得点については、BEVI の持つ過去のデータの平均が 50 ポイントとなるように標準化されている。したがって、平均より上回るか下回るかがそのグループの回答の特徴を示していると解釈できる。

まず、妥当性についての解釈を行う。今回の調査では、一貫性の値が 61 と、やや低いことが示された。これは、インターネット上の調査であり、調査者の目のないところで協力者が回答していたことが影響していた可能性がある。一方、適合性は 75 ポイントであり、ある程度の妥当性が示されたといえる。以上より、一貫性にやや不足があるものの、ある程度の妥当性が得られたと考え、このデータセットをもとにスケールの得点を解釈していく。

N=99

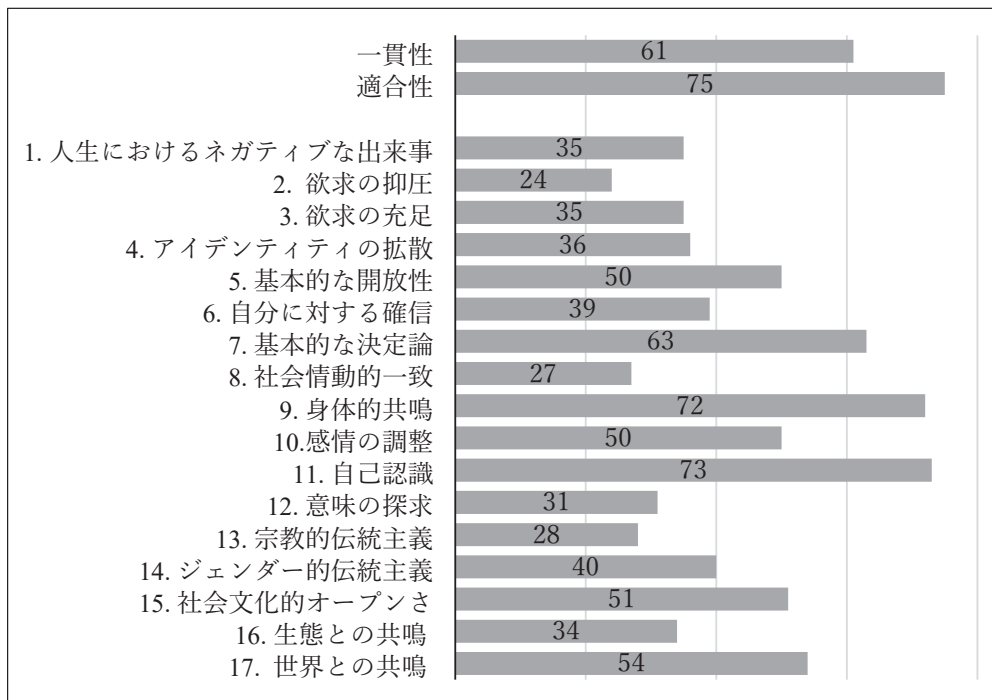


Figure 1 対象者全体の Aggregate Profile

平均値を基準とした解釈

以下では、平均である 50 ポイントから絶対値 20 ポイント以上得点が離れている指標について考察を行う。まず、平均値を上回った指標に着目する。スケール 11 の自己認識 (self awareness) では、得点が 73 ポイントであり、全体の平均を大きく上回った。自己認識とは、内省的であり、自己の複雑性を受け入れ、人の経験を気遣い、難しい感情を許容する態度のことを指す。この得点が高いと、自分自身を向上させるために自分自身を理解しようと努力したり、何か問題を抱えた際には、その問題解決に取り組もうとする。調査協力者にこうした態度が観察できた点は興味深い。また、スケール 9 の身体的共鳴 (Physical Resonance) も 72 ポイントと、平均を大きく上回った。身体的共鳴とは、身体感覚や欲求に敏感で、身体の進化や変化を良いものと捉えることとされている。この得点が高いことは、様々な環境に対する身体的な対応能力が高いことを示す。よって、例えば留学に行った際に、他文化の人々へ共感し、適応していく際の基盤になると考えられよう。

平均値を下回った指標について解釈していく。スケール 2 の欲求の抑圧 (Needs Closure) は 24 ポイントであり、平均値を大きく下回った。欲求の抑圧とは、不幸な生い立ちや不安定な家族構成により、ステレオタイプの思考になり、物事の起こった理由を偏った視点で見る態度のことを指す。今回得られた結果は、調査協力者に、こうした偏見の態度が見られなかつ

たことを示している。これは、昨今の日常的な異文化理解に関する取り組みの成果の一つといえよう。次に、スケール 8 の社会情動的一致 (Socioemotional Convergence) が 27 ポイントと平均値を大きく下回った。社会情動的一致とは、視野が広く、物事を白か黒かで極端に捉えない。また思いやりがあり、弱者を気遣う態度のことを指す。この得点が低いときには、極端に物事を捉え、思いやりや弱者への気遣う態度があまり見られないことを示すといえよう。

この結果は、上記の欲求の抑圧の結果と矛盾するようにも見える。こうした矛盾が、一貫性得点の低さと関わっているのかもしれない。ただし、身体的な共感と、思考レベルの共感では、位相が異なる可能性もある。例えば、身体的には共感できる基盤を持つが、所属する集団に共感的な文化がない場合、こうした結果になること可能性が考えられよう。この観点から考えるならば、授業内の文化や学校文化、およびそうした文化への学生の組織社会化の進捗と、BEVI の結果の関連を検討する必要があるのかもしれない。

以上の結果から、当該調査協力者は、欲求や感情を受容し、自分の経験や自己の複雑性を受け入れており、身体的なレベルで他文化に共感可能な資質を持ち合わせているが、ある種の非共感的文化も持ち合わせている集団であると考えられよう。

次に、グローバル人材に関する能力に関連する項目について考察していく。スケール 15 の社会文化的オープンさ (Sociocultural Openness) とは、文化や経済、環境、政治などの分野におけるさまざまな政策や実践についてオープンである態度のことを指す。この得点は 51 ポイントであり、概ね平均的だったといえよう。スケール 16 の生態との共鳴 (Ecological Resonance) は、環境や持続可能性の問題について深く考えており、地球や自然界の将来を憂慮する態度のことを指す。この得点は 34 ポイントであり、20 ポイント以上とはいかないものの、平均を大きく下回ったといえる。これは、スケール 8 の社会情動的一致の低さとも関連し、当該グループのある種の環境や他文化への非共感的な態度を示しているといえる。こうした結果から考えるならば、今後、調査を行った授業においても、環境や持続可能な社会についての理解を意識した教育を行っていくべきであるといえよう。最後にスケール 17 の世界との共鳴 (Global Resonance) はさまざまな個人、集団、文化等について深く考えており、グローバルな社会についての興味の高さを指す。この得点は 54 ポイントであり、概ね平均的であったといえる。

Decile Profile を基準とした解釈

以下では Decile Profile を基準とした解釈を示す。Aggregate Profile は各スケールの平均値によりグループの特徴を描き出すのに対し、Decile Profile は各スケールのグループ内の分布を把握するのに役立つ。Figure 2 は Decile Profile を示している。この表においては、BEVI 受験者の結果を基準となるデータベースに照らした場合の、各スケールの最低点と最高点を範囲として、その間が 10 段階に分けられ、その得点範囲に何名の協力者が該当するかをパーセントで示している。該当者が多いセルは濃い色付けられていることから、平均値を示す Aggregate Profile だけでは見られなかった、グループ内の多様性を掴むことができる。つまり、

値の高いセルは分布のピークを示し、濃淡の少ないスケールは、対象者の結果が平坦に分布していることを示す。

このような視点で対象者全体の Decile Profile (Figure 2) を見てみると、Aggregate Profile で平均値を上回った指標として特徴的としたスケール 11 の自己認識では、Decile6 から Decile10 までに 78% の回答者が該当しているものの、Decile4 にも 13% の回答者が該当しており、低いスコア範囲にも散らばっていることが分かった。また、スケール 9 の身体的共鳴では、Decile6 から Decile10 までに 94% の回答者が該当し、Decile5 は 4%、Decile4 は 1% と、多数が Decile6 以上に位置していた。

それに対し、スケール 7 の基本的な決定論では、最も頻度の高い範囲が Decile10 の 17% ではあったが、次に多かったのが Decile6 の 14%、Decile9 の 13%、Decile3 と 5 の 12% と僅差で続き、散らばっていることが分かった。さらに、Aggregate Profile で低い値を示したスケール 8 の社会情動的一致を見てみると、Decile1 から Decile3 に 57% の回答者が固まっているものの、Decile4 から Decile10 までも一定数回答しており、散らばりが見られた。このことから、Aggregate Profile で読み取った「物事を白黒のみで判断するのではなく、多様な価値観を需要する傾向」が少ない対象者という評価は、全体としては当てはまるとしても、個々の学生の資質には個人差が大きいということを理解しておく必要がある。

また平均値を下回った指標として特徴的としたスケール 2 の欲求の抑圧と 8 の社会情動的一致では、Decile1 から Decile4 までにそれぞれ 67%、66% の回答者が該当しており、Decile4 にも 13% の回答者が該当しており、多数が Decile4 以下に位置していた。さらに、スケール 13 の宗教的伝統主義を見てみると、Decile1 から Decile5 に 88% の回答者が固まっているものの、Decile6 から 8 に分類される学生も 11% 存在する。このことから、平均値で見ることに加え、個人のレベルでどのくらい適合するのか、常に Decile Profile と比較しながら分析していくことが重要である。

N=99

Deciles:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consistency	0%	0%	0%	1%	12%	28%	31%	21%	6%	0%
Congruency	0%	0%	0%	0%	0%	6%	24%	29%	30%	10%
1. Negative Life Events	11%	14%	21%	14%	8%	15%	2%	8%	5%	1%
2. Needs Closure	30%	14%	7%	16%	8%	3%	5%	8%	5%	3%
3. Needs Fulfillment	16%	16%	17%	11%	6%	12%	3%	6%	8%	4%
4. Identity Diffusion	19%	13%	19%	0%	16%	0%	0%	12%	12%	8%
5. Basic Openness	10%	15%	4%	11%	7%	9%	14%	6%	13%	10%
6. Self Certitude	12%	14%	5%	27%	8%	5%	6%	11%	6%	5%
7. Basic Determinism	2%	5%	12%	8%	12%	14%	5%	11%	13%	17%
8. Socioemotional Convergence	19%	27%	11%	8%	9%	8%	5%	5%	3%	4%
9. Physical Resonance	0%	0%	0%	1%	4%	15%	13%	42%	21%	3%
10. Emotional Attunement	6%	3%	13%	14%	8%	23%	14%	7%	7%	4%
11. Self Awareness	2%	0%	4%	13%	2%	10%	18%	10%	19%	21%
12. Meaning Quest	23%	6%	28%	6%	7%	9%	5%	7%	4%	4%
13. Religious Traditionalism	7%	19%	24%	13%	25%	7%	3%	1%	0%	0%
14. Gender Traditionalism	9%	12%	13%	10%	8%	25%	5%	12%	1%	4%
15. Sociocultural Openness	3%	8%	21%	6%	9%	17%	8%	11%	7%	9%
16. Ecological Resonance	8%	13%	20%	19%	17%	8%	8%	1%	3%	2%
17. Global Resonance	4%	10%	19%	9%	0%	11%	13%	5%	22%	6%
Deciles:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Figure 2 対象者全体の Decile Profile

大学間比較

次に、本稿の調査によって得られた結果を、広島大学の結果と比較し、その違いを考察していく。

広島大学の調査は2020年5月に、大学1年生全体に対して実施された。協力者の総数としては、男性733名、女性688名、計1,421名であった (Figure 3)。

N=1,421

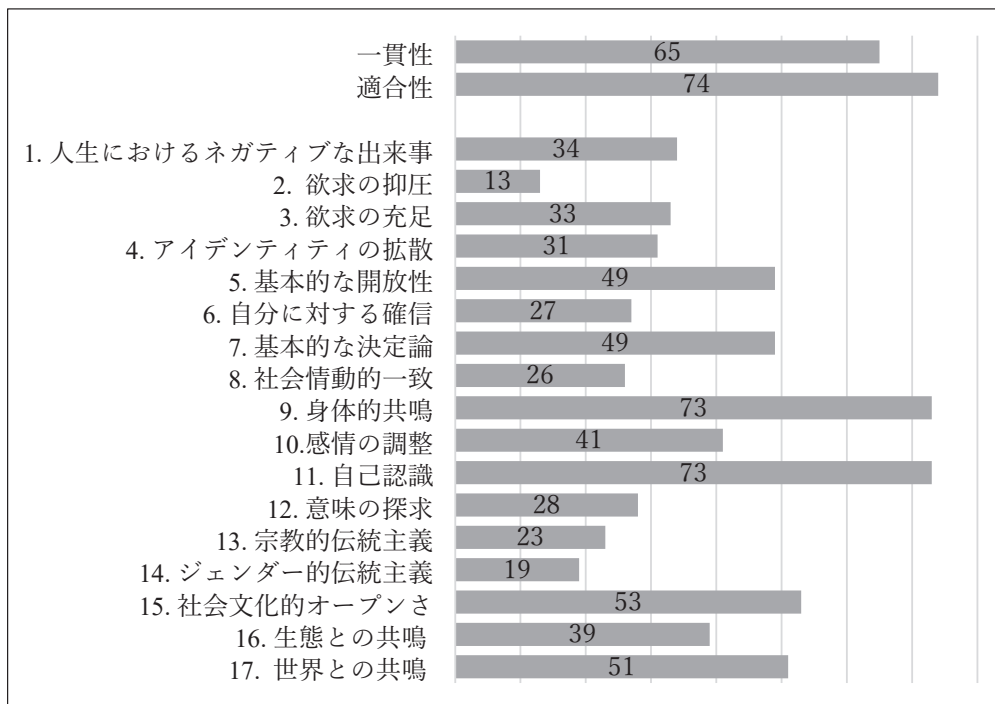


Figure 3 広島大学の Aggregate Profile

平均値を 20 ポイント上回った指標は、スケール 9 の身体的共鳴の 73 ポイントと、スケール 11 の自己認識の 73 ポイントであり、本稿の調査協力者とほぼ同じ結果となった。この結果から、本稿で得られた身体的共鳴と自己認識の結果は、当該協力者に特有の傾向ではなく、少なくとも広島大学の大学生全般に観察される傾向と同様のものであることが示唆された。また、広島大学が理系・文系両方の学部を有し、全国から多様な学生が集まる大学であることを考えると、ある程度大学生一般に当てはまる傾向であると考えられるのかもしれない。

次に、平均を 20 ポイント以上下回ったスケールについて解釈していく。まず、スケール 2 の欲求の抑圧 (13 ポイント)、スケール 8 の社会情動的一致 (26 ポイント)、スケール 13 の宗教的伝統主義 (23 ポイント) が平均を大きく下回った。この結果は本稿の調査と概ね一致しており、これも大学生全体の特徴であると考えられよう。興味深いのは、本学対象学生には観られなかった、スケール 12 の意味の探求 (28 ポイント)、14 ジェンダー的伝統主義 (Gender Traditionalism) の得点が下回っている点である。スケール 12 意味の探求 (Meaning Quest) は、物事に意味を求め、人生にバランスを求めめる態度のことを指す。この得点が低いとき、人生の意味やバランスなどを求めるのではなく、功利主義的な観点から、経済的な利益の追求を目指す傾向があると考えられよう。ただし、当該協力者の得点 (31 ポイント) が決して高いわけではない点に注意されたい。概ね、大学生の特徴として理解するのが妥当であろう。大

大きく差が開いたのは、スケール 14 のジェンダー的伝統主義 (Gender Traditionalism) である。ジェンダー的伝統主義とは、男性と女性は特定の役割があり、伝統的な性による役割を好むような態度とされる。この得点が低いとき、ジェンダー的な平等への志向が強いといえる。また、広島大学のジェンダー的伝統主義の結果を男女別に分けて算出したところ、広島大学の子学生生のジェンダー的伝統主義の得点は 16 ポイントであることが分かった (Figure 4)。この結果から、当該グループは、広島大学の子男子両方の学生と比べ、伝統的性役割への志向が強いといえよう。これは、女子大学という文脈が影響を与えている可能性がある。また、今後、調査を行った授業においても女性の能力強化に関する教育などを行っていく必要があることを示す結果であるといえよう。

次に、グローバル人材に関する能力に関連する項目について考察していく。広島大学の結果では、スケール 15 の社会文化的オープンさは 51 ポイント、スケール 16 の生態との共鳴は 34 ポイント、スケール 17 の世界との共鳴は 54 ポイントであった。この結果は、おおよそ本稿の調査対象であるグループと同様の結果であるといえよう。したがって、広島大学の協力者のグローバル人材能力に関連する項目も、グループ特有の傾向というより、広島大学の学生全体と同様の傾向であると考えられることができる。

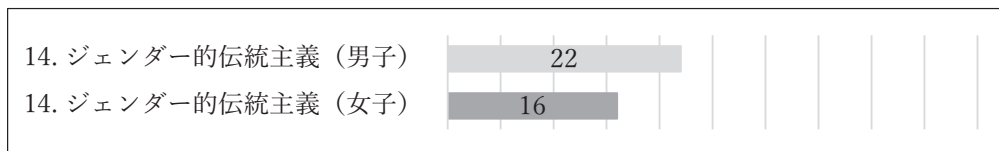


Figure 4 広島大学のジェンダー的伝統主義の男女別 Aggregate Profile

総括と今後の展望

以上、本学における今後のグローバル人材育成、英語コミュニケーション能力、ビジネスでの実践を目指す授業のあり方の考察を目的として、秘書概論、グローバルオフィスワークを受講した本学の学生に対し BEVI のアンケート調査を行った。その後、Aggregate Profile、Decile Profile に基づき分析し、広島大学の結果と比較した。その結果、本学及び広島大学ともデータ収集時点で高い身体的共鳴と自己認識を示し、身体的な欲求や感情の受容、自己の複雑性を受け入れるという資質を持っていることが、分析によって確認できた。ただし、社会情動的一致に関しては、2 グループともに低く、功利的な観点から極端に捉える傾向が観察された。また、グローバル人材育成に関する項目としては、生態との共鳴の得点が 2 グループともに低い傾向があり、環境や他文化への非共感的な態度が観察された。

キャリア教育との関係から社会情動的一致の低下要因について考察する。以下では、調査対象となった授業における教員としての所感を元に考察する。当然ながら、社会情動的一致の得点の高低にはさまざまな媒介変数が考えられ、所感をもとにした考察には限界があるといえる。したがって、ここでの考察は仮説にとどまる。しかし、教員の経験的な観点の重要性はこれまでも指摘されており (佐藤, 1997)、こうした教師の経験的な観点からの仮説生成

は、今後の当該授業での教育を考える上で有意義であると考えます。

筆者が担当している秘書概論、グローバルオフィスワークの授業では、ビジネスで必要とされることを中心に学びを進めている。そのなかで、社会情動的一致を伺わせるような事例があった。例えば、職場で必要なものはコミュニケーション能力であるといった内容の講義をした際には、必要なものはコミュニケーション能力だけであるというような捉え方をし、講義後の感想で、私はコミュニケーションが苦手だから社会に出られないなど、白か黒かどちらかのみという極端な感想を提出する学生が一定数存在する。また、適性検査の結果が全てと捉え、検査結果の情報だけで自分の将来を判断しようとする学生や、航空系企業のスタッフになる将来展望を持っていたにも関わらず、昨今の新型コロナウイルスの状況から簡単に自らのキャリアを断念してしまう学生、あるいは、英語の発話・聞き取り能力が満足でないため、読み書きはできるにも関わらず、自分の英語が使える仕事はないと嘆く学生などが存在する。

しかしながら、ビジネスの世界にも社会が存在し、様々な人々の協調によって成り立っている。また、社会である以上、流れが存在し、その時々業績の好調・不調で採用する／しないが決定することもある。したがって、一つの能力の不足や社会の流れが、すぐさま自らの社会での存在理由に直結するとは考えにくいし、協調や他の能力で代替できる可能性も十分あるように思われる。また、長期的なキャリアを考えた場合、今、航空系企業のスタッフになれなくても、キャリアを積み上げていくことで、将来スタッフになれる可能性もありうるだろう。事実、こうしたキャリアを歩んでいる人々は大勢存在するが、資本主義の考え方の中で育ってきた学生がこのような思考になるのは致し方ないことでもある。

こうした状況において、以上で示したような“具体的な”キャリアの展望は、どのような施策を通じて作り上げられるのだろうか。一つの可能性は、社会のなかの具体的な分業体制の成り立ちや、個人的な能力の発揮方法、キャリア選択の際の悩みや決定要因などを、現場の人々との交流を通じて教授していくことである。現代のキャリア教育は、例えば自己肯定感や時間的展望など、個人の特性から、個人のキャリアへの介入を目指す場合が多いように思われる。

このような構成概念からキャリアを考えることも重要であるが、実践的には、自尊心を育てる教育といったように、抽象的な介入になりがちである。したがって、実際に社会のなかの組織において働いている人々の姿を見てもらうことで、個人のキャリアを具体的に捉え直してもらおうような教育方法に、一つの可能性を見ることができよう。ただし、こうした教育方法を実践する際に、受講者側のレディネスを高めておく必要がある。受講者側の準備状況が整っていない場合、具体的に働いている姿を見たとしても、それをどのような観点で捉えてよいのかわからない可能性があるからである。したがって、現場を見せると同時に、現場を見る目を育てていく教育も必要であるといえよう。

次に、グローバル人材育成について考察を行う。産学連携によるグローバル人材育成推進会議（2011）によれば、グローバル人材を定義したものの1つとして、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間を挙げている。これは生態との共鳴の概念と共通す

るものであろう。今後の変化していく物理的・社会的環境への対応を考えると、今回の34ポイントという結果を改善してくためには、昨今隆盛しているSDGs教育の導入なども、今後の課題として挙げられるように思われる。

次に、ジェンダー教育の観点から考察を行う。本研究の調査対象となった授業を受講する学生は、広島大学の女子学生と、ジェンダー的传统主義の差が顕著であった。この点は、本学が女子大学である点が関連するものの1つとして考えられる。共学の大学の場合、異性が身近に存在することで、ジェンダー的な差別や、その対応を目にする機会が、女子大学と比べて相対的に多い可能性が考えられる¹⁾。その結果、ジェンダー的な問題意識を持たず、伝統的なジェンダー観が再生産されてしまっている可能性がある。したがって、当該授業においても、以上のキャリア教育、グローバル人材育成教育に合わせて、ジェンダー教育が重要になってくるといえよう。

最後に今後の展望を示す。まず、目的部において述べたように、今回の調査では、BEVIの基礎的な統計量を示すにとどまった。また、分析部では、平均から絶対値20以上の値を考察するという手法もを用いたが、こうした値を用いる統計的な妥当性が薄い。したがって、今後は統計的な手法を用いて、データの分析を行う必要があるといえる。例えば、BEVIがスケール数が多いため、スケールの合成得点などを用いた探索的因子分析を行い、BEVIの因子構造を検討することができよう。また、教育の実施内容からモデルを作成し、構造法的方式モデリングを用いてモデルと得られた結果の適合度を検証するなどの手法も利用できると考えられる。

ただし、これらの分析は、BEVIの簡易性を損なう恐れがある点も再度注意しておく必要があるだろう。教育応用していく上では、上記の分析を簡易に行うことができる分析シークエンスの提案が必要であると考えられる。この点も、今後の課題としたい。

さらに、今回は初回講義開始後の実施についての報告であった。教育の効果測定ということを考えるならば、講義終了後のポスト調査が必須であると考えられる。こうした検証は他大学においてすでに実施されているため(バイサウスら、2020)、そこでの手法を援用しながら、体験前後の変化についても検討していく必要がある。

注

- 1) 共学という環境により、広島大学での得点が低くなった可能性も考えられる。この点を検証するには、本学と同規模の共学の大学における同様の授業において調査を行うなど、追加の調査が必要である。今後の課題としたい。

文献

バイサウス ドン・池田 佳子 (2020) 「国際教育実践の学習効果測定の手法の一考察 : COIL Plus プログラムにおける BEVI の活用」『関西大学高等教育研究』(11), pp.131-136.

CraigN.Shealy (2015) 「Making Sense of Beliefs and Values: Theory, Research, and Practice」

Springer Publishing.

- 二宮 皓 (2018) 「グローバル人材像とコンピテンシーはどのように描かれているか GGI、SGU、世界展開力強化事業、SGH の分析 - 『留学交流』 82、pp.1-12.
- 西谷 元 (2017) 「留学効果の客観的測定・プログラムの質保証 - The Beliefs, Events, and Values Inventory (BEVI-j) -」 『高等教育研究叢書』 3 (137)、pp.45-70.
- 西谷 元 (2018) 「海外留学体験の効果測定に対する取り組み - 海外短期派遣プログラムを中心に -」 『日本私立大学連盟 大学時報』 67 (380)、pp.74-79.
- 西谷 元 (2020) 「BEVI を用いた留学効果の客観的測定 - 客観的データに基づく留学プログラムの質保証 -」 『スーパーグローバル大学創成支援事業による広島大学の教育力・研究力強化 (Ⅱ): EBPM と質保証』 3、pp.39-51.
- 大西好宣 (2020) 「海外留学支援論 グローバル人材育成のために」 東信堂 .
- 産学連携によるグローバル人材育成推進会議 (2011) 「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」 p.3.
- 佐藤 学 (1997) 「学びの身体技法」 太郎次郎社 .
- 東矢 光代・當間 千夏 (2019) 「世界の捉え方にみる学習者の特性とクラス・ダイナミクス : BEVI の結果に基づく分析」 『琉球大学国際地域創造学部国際言語文化プログラム 言語文化研究紀要』 Scripsimus (28)、pp.23-45.

(受付日 : 2020. 12. 10)