

グローバル環境で育む4つの力 ー留学前後における派遣学生のコンピテンシー変化についてー

Developing Global Attitudes, Behaviors, and Skills:

Changes in Competencies of Study Abroad Students Before and After Study Abroad

阿部 仁、新見 有紀子、星 洋

要旨

一橋大学では、2016年度より、行動心理学的アプローチを用いた心理テストを用いて、グローバルな環境で必要とされる4つの力（「4つのグローバル力」）として「コミュニケーション力」「問題解決力」「グローバルマインド」「留学先での学習行動」という観点で、1学期（4カ月）間以上の派遣留学をする学生の行動特性を測定し、その結果をもとに渡航前に留学目標の設定を行ってもらっている。そして、半年から一年間の留学を終えて帰国したのち、再度心理テストを課すことで、留学前後での4つのグローバル力の変化を測定するとともに、希望者に対してこれらの能力の変化についてフィードバックを行い、各自の留学体験を今後の成長に繋げるための意識付けを行っている。本稿では、2016年度（2016年夏～2017年春）に留学を開始した学生116名の留学前後での4つのグローバル力の変化について、派遣留学生（学部生）全体での分析に加え、学部別での分析結果について考察する。

キーワード：グローバル力、コミュニケーション力、コンピテンシー、留学効果、派遣留学

1. 調査の対象：派遣留学生の「4つのグローバル力」

本調査においては、海外留学のインパクトを明らかにする前段階として、留学した前後の学生のグローバル力がどの程度変化したかを把握するため、行動心理学的アプローチを用いた心理テストを用いて、「コミュニケーション力」「問題解決力」「グローバルマインド」「留学先での学習行動」で構成される「4つのグローバル力」という観点から派遣留学生の行動特性を測定した。

本調査で用いた「4つのグローバル力」の構成要素のうち、「コミュニケーション力」とは、語学運用能力とは別に、発信する力と受信する力のことを指す。国際事業を展開する企業の人事部門からは、高等教育機関に対し、グローバルな環境においても、「国内と同様、自分の考えをしっかりともち、それを相手に伝える基礎的な力」を持つ人材を育成して欲しいとの期待が寄せられている（徳永、2011）。留学期間の第一歩は、良好な人間関係を構築することから始まるが、コミュニケーション力は、そのような対人関係の構築のために必須である。さらに、留学期間全体を通じてコミュニケーション力が求められるとともに、その力を伸ばすことのできる機会も多く存在すると考えられる。

二つ目の「問題解決能力」とは、課題解決のために自ら情報を収集し、計画を立て、実行する力を指す。母国と異なる環境で生活するからには、母国でいとも簡単にできていたことが想定外の困難となることが多々ある。例えば、日本国外の地方の町で正月を迎える学生にとっては、お雑煮の食材調達ひとつをとっても、レシピ情報を収集し、代替となる食材を検討し、購入場所を探し、そして友人を集めてレンタカーを借りて購入しに行くというような行動が必要となる。

三つ目の「グローバルマインド」には、チャレンジ力、成功への熱意、主体的行動、多様性受容、探求心などが含まれる。世界中からの留学生と日常生活を送ることで、様々な価値観に触れ、視野を広げることを留学目的に挙げる学生は多いが、そのためには自分と異なるものを受けとめる、受け入れる心構えが求められる。グローバル人材に求められる素養としても、コミュニケーション能力に加え、「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」が挙げられており（グローバル人材育成推進会議，2011）、グローバルな環境を生き延びるには、自らが道を切り開いていくチャレンジ精神に加え、遭遇する環境への適応力や柔軟性といったマインドセットが求められるのは言うまでもない。

四つ目の「留学先での学習行動」は、積極的な質問、パーティシパイト、持続力、評価の受容、貢献する活動などが含まれる。新たな学習環境においては新たな学習行動の体得も重要となる。講義の聴講を中心とした学習スタイルを慣習としてきた日本人学生も、海外留学中は、授業中に積極的に意見を述べ、教員やクラスメートから個々に建設的なフィードバックを受け、グループプロジェクトにも主体的に貢献するなどの参加型の学習行動（Kolb, 1984）が求められる可能性が高い。

さらに、上述した通り4つのグローバル力には、それぞれを成功に導く、あるいは高めるために必要な構成要素が存在する。これらの構成要素を本稿ではコンピテンシーと呼び、その詳細については、表1に示す。コンピテンシーについて統一した定義は存在していないが、人事院（2005）では「行動に表れる能力、特性。結果や成果と結びつく能力、特性」と定義している（p. 11）。

表1. 4つのグローバル力とその構成要素となるコンピテンシー

4つのグローバル力	コンピテンシー
コミュニケーション力	傾聴力・共感力・受容力・自己開示力・主張力・プレゼンテーション力
問題解決力	計画立案力・情報収集力・企画提案力・迅速実行力・変化応用力・完結達成力
グローバルマインド	チャレンジ力・成功への熱意・主体的行動・多様性受容・探求心
留学先での学習行動	積極的質問・積極的参加・持続力・評価の受容・サービスマインド

2016年度（2016年夏～2017年春）の間に1学期間以上の留学を開始した学生に対し、

同様に4つのグローバル力とそれぞれに対応するコンピテンシーを用いた心理テストを留学前に実施した結果、全体的に「コミュニケーション力」の測定値が最も低かった。また、学部によってコンピテンシーの傾向が異なっていることも判明した（渡部、阿部、星、二子石, 2016）。このため、渡航前オリエンテーションプログラムでは、各自の測定結果に基づきコミュニケーション力の向上を留学目標の一部として意識付けさせることを強調した。留学から帰国した学生には、帰国後一か月以内に同じ心理テストを実施し、希望者に対し留学前後での値の変化についてフィードバックを行った。本稿では、本稿では留学前後に合計2回のテストを受けた116名分のデータをもとに、派遣学生の4つのグローバル力とそのコンピテンシーについて、留学前後での測定値の変化に焦点を当て、データ全体及び学部別で分析を行う。

2. 調査方法

2.1. 調査目的

本調査の目的は、学生の「4つのグローバル力」（コミュニケーション力、問題解決力、グローバルマインド、留学先での学習行動）を留学前後で測定し、能力の変化を分析することによって、派遣留学の効果を明らかにすることである。さらに、測定結果について学生の所属学部別の差異についても明らかにする。これらの結果をもとに、今後の派遣留学予定者に対して、出身学部別での効果的な事前・事後教育を検討する。

2.2. 調査手法

昨今、日本の大学において、留学によって向上が期待されるコンピテンシーの変化を客観的に測定するためのツールの導入が検討されるようになってきている。日本においても、Developmental Model of Intercultural Sensitivity (Bennett, 1998) を基とした診断ツールである Intercultural Development Inventory (IDI) や Beliefs, Events, and Values Inventory (BEVI) (Shealy, 2015) の日本語版分析ツール (BEVI-J) がよく知られているが、本調査では行動心理学的アプローチを用いた心理テスト「行動特性診断」(行動特性研究所, 2017) を以下の2つの理由から採用した。

まず、行動特性診断は、分析の主体として「行動」に焦点を当てており、行動は変化するという考え方に基いて設計されているため、「4つのグローバル力」は変化しようという、本調査で前提とする考え方や親和性が高く、留学を通じた能力・姿勢・行動の動的な変化測定に適していると判断した。他方、一般的な心理テストの多くはパーソナリティ理論をベースに設計されており、性格は生涯を通じて固定的で変化しにくいという前提に基づいている。

行動特性診断を採用したもう一つの理由は、教育ツールとしての有用性である。能力の向上や取組み姿勢に変化をもたらすためには、目標とアクションプランを明確にすること

が重要である。行動特性診断では、測定対象の能力や姿勢に対して、その構成要素となる行動が組み合わされているため、学生が自らの行動特性を理解し、留学中に向上させたい能力とその達成のために、どのような行動の変化が必要であるかを意識化させることが可能となる。

行動特性診断では、「4つのグローバル力」の構成要素であるコンピテンシー（能力等の変化を成功に導く要因）を20の行動特性の指標で測定している（表2）。人間の「考え」や「感じ方」は行動として表現されるが、行動には意識的な行動と無意識的な行動がある。この両領域において出現しやすい行動の傾向を行動特性と定義している（行動特性研究所、2017）。

表2. 行動特性の20指標

分類	行動特性指標
認識の傾向	変化性・楽観性・安定性・自律性・自己効力
関係の傾向	目的性・懐疑性・柔軟性・主張性・親和性
対応の傾向	計画性・徹底性・常識性・発想性・直観性
表現の傾向	顕示性・集団性・迅速性・単独性・秩序性

成功する人の行動を分析し、コンピテンシーを分類化した研究で知られている Boyatzis (1982)は、能力を意図的に開発しようとするには日頃からこれらの能力に関連する行動の変化を意識し習慣化させることが必要であると述べている。行動特性診断では「4つのグローバル力」の構成要素である各コンピテンシーが5~6項目の数種類の行動により構成され、それぞれの行動特性の測定によってコンピテンシーが評価される。例えば留学において必要な「コミュニケーション力」の構成要素であるコンピテンシーには「主張力、自己開示力、プレゼンテーション力、傾聴力、共感力、受容力」などがある。これらのコンピテンシーは「顕示性、集団性、主張性、自律性、直感性、親和性、懐疑性」などといった個々の行動特性の数値（100点満点・平均値50点）の組合せで測定される（表3）。

表3. コミュニケーション コンピテンシー測定に関連する行動特性の例

コンピテンシー	関連する主な行動特性を相関が高い順に表記
主張力	主張性、自己効力性、顕示性
自己開示力	顕示性、集団性、懐疑性*
プレゼンテーション力	自己効力性、顕示性、主張性
傾聴力	親和性、柔軟性、迅速性*
共感力	親和性、懐疑性*、柔軟性、
受容力	親和性、自己効力性、懐疑性*

* コンピテンシーと負の相関がある行動特性

2.3. 調査対象者

調査対象者は2016年度(2016年夏～2017年春)に留学を開始した派遣留学生(学部生)116名である。性別は男性64名(55.2%)、女性52名(44.8%)で、本学の学部生全体の男女比率(男性73%：女性27%)と比べると、女性の参加率が高かった。派遣留学先は、イギリスを除くヨーロッパが46人、イギリスが12人、アメリカ・カナダが21人、東アジアが17人、東南アジアが12人、オーストラリアが8人であった。

派遣時の学年は2年生が7名、3年生が80名、4年生が28名で69%が3年生であった。所属学部は社会学部が41名、商学部が33名、経済学部が25名、法学部が17名であった。さらに、国内学生が109人に対し、留学生は7名だった。

3. 分析結果：グローバルな環境で必要な能力・姿勢・行動

派遣留学生が回答した行動特性診断テストのデータから、4つのグローバル力(コミュニケーション力、問題解決力、グローバルマインド、留学先での学習行動)に関する留学前後の測定値を比較分析した結果を報告する。これら4つのグローバル力の構成要素であるコンピテンシーについて派遣留学生(学部生)全体の傾向および学部別の傾向について分析する。

3.1. 派遣留学生(学部生)全体の4つのグローバル力

まず、留学前後での4つのグローバル力(コミュニケーション力・問題解決力・グローバルマインド・留学先での学習行動)及び、それぞれのグローバル力の構成要素となるコンピテンシーの平均値がどのように変化したのかについて、116名分のデータ全体を用いて分析を行った(図1)。

留学前後での4つのグローバル力(コミュニケーション力・問題解決力・グローバルマインド・留学先での学習行動)については、その4つの力全てにおいて、留学後にスコアが向上していた。中でも、数値の変化としては、コミュニケーション力は4.17ポイント、グローバルマインドは3.45ポイント増加していた。留学の前後両方とも「問題解決力」「留学先での学習行動」「グローバルマインド」「コミュニケーション力」の順に値が高かった。

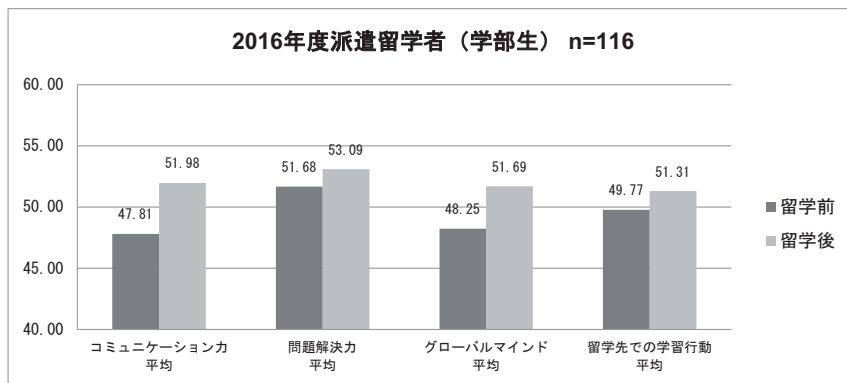


図 1. 留学前後の 4 つのグローバル力の平均値

データが正規分布していない項目があったため、対応のある 2 群に対するノンパラメトリックテストである Wilcoxon の符号順位検定を用いて留学前後でのスコアの平均値の差異を検証した（表 4）。その結果、問題解決力を除く 3 つのグローバル力において、留学前後でのスコアの差異に統計的な有意差が認められた。特に、コミュニケーション力については、有意差の効果量が大きかった。

表 4. 留学前後の 4 つのグローバル力の平均値に関する検定結果

	留学前平均	留学後平均	Wilcoxon の符号順位検定（両側検定）	効果量 (r)
コミュニケーション力平均	47.81	51.98	$Z = -5.907$ $p = .000^{***}$	-.55 (大)
問題解決力平均	51.68	53.09	$Z = -1.424$ $p = .154$	-.13 (小)
グローバルマインド平均	48.25	51.69	$Z = -3.975$ $p = .000^{***}$	-.37 (中)
留学先での学習行動平均	49.77	51.31	$Z = -3.277$ $p = .001^{**}$	-.30 (中)

注 1) $^{***}p < .001$, $^{**}p < .01$, $^{*}p < .05$

次に、4 つのグローバル力それぞれについて、構成要素となるコンピテンシーの留学前後の平均値を示す。まず、コミュニケーション力の 6 つのコンピテンシー（傾聴力・共感力・受容力・自己開示力・主張力・プレゼンテーション力）について、留学前後の平均値を比較したところ、傾聴力以外の全てのコンピテンシーにおいて、留学後にスコアの向上が見られた（図 2）。傾聴力については、留学前の値の方が高かったが、その差は 0.07 と非常に小さかった。

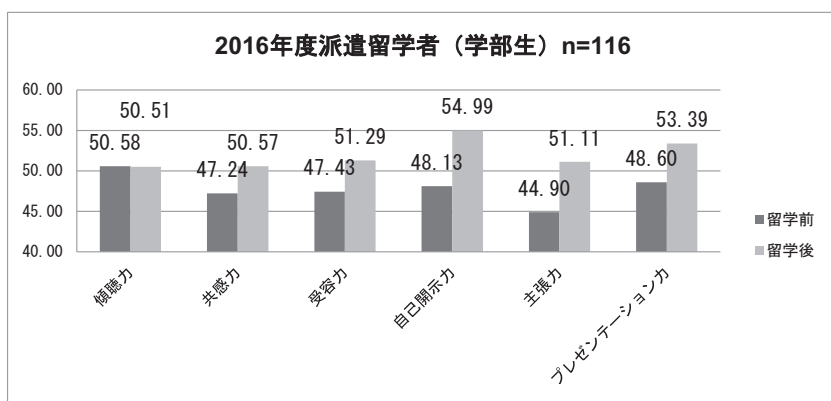


図 2. 留学前後のコミュニケーション力の 6 つのコンピテンシーの平均値

さらに、その差異について Wilcoxon の符号順位検定を用いて検証したところ、傾聴力以外の 5 つのコンピテンシーについて、留学前後でのスコアの差異が統計的に有意であった (表 5)。つまり、留学後に平均値が低下していた傾聴力については、その差は統計的に有意ではなかった。受信力に関連した受容力と、発信力に関連した、自己開示力、主張力、プレゼンテーション力という 3 つのコンピテンシーの有意差についても、効果量が中程度確認できた。

表 5. 留学前後のコミュニケーション力の 6 つのコンピテンシーに関する検定結果

	留学前 平均	留学後 平均	Wilcoxon の符号順位検定 (両側検定)	効果量 (r)
傾聴力	50.58	50.51	$Z = -0.110, p = .991$	-.01 (なし)
共感力	47.24	50.57	$Z = -2.690, p = .007^{**}$	-.25 (小)
受容力	47.43	51.29	$Z = -4.238, p = .000^{***}$	-.39 (中)
自己開示力	48.13	54.99	$Z = -4.873, p = .000^{***}$	-.45 (中)
主張力	44.90	51.11	$Z = -4.709, p = .000^{***}$	-.44 (中)
プレゼンテーション力	48.60	53.39	$Z = -3.689, p = .000^{***}$	-.34 (中)

注 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

次に、問題解決力の 6 つのコンピテンシー (計画立案力・情報収集力・企画提案力・迅速実行力・変化応用力・完結達成力) について留学前後で平均値を比較した。その結果、完結達成力を除く全てのコンピテンシーで、留学後にスコアの向上が見られた (図 3)。

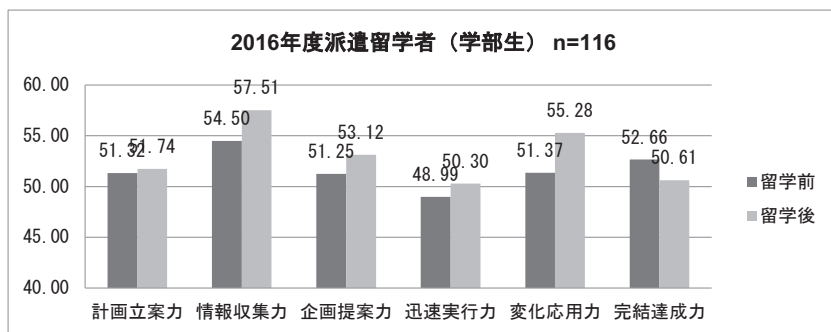


図3. 留学前後の問題解決力の6つのコンピテンシーの平均値

Wilcoxon の符号順位検定の結果では、情報収集力・変化応用力について、留学前後でのスコアの差異が統計的に有意であることがわかった。ただし、これらの有意差についての効果量は小さかった。完結達成力の平均値は留学後に低下していたものの、その差異は統計的に有意なものではなかった。

表6. 留学前後の問題解決力の6つのコンピテンシーに関する検定結果

	留学前 平均	留学後 平均	Wilcoxon の符号順位検定 (両側検定)	効果量 (<i>r</i>)
計画立案力	51.32	51.74	$Z = -0.303, p = .762$	-.03 (なし)
情報収集力	54.50	57.51	$Z = -2.496, p = .013^*$	-.23 (小)
企画提案力	51.25	53.12	$Z = -1.469, p = .142$	-.14 (小)
迅速実行力	48.99	50.30	$Z = -1.674, p = .094$	-.16 (小)
変化応用力	51.37	55.28	$Z = -3.168, p = .002^{**}$	-.29 (小)
完結達成力	52.66	50.61	$Z = -1.676, p = .094$	-.16 (小)

注 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

グローバルマインドの5つのコンピテンシー(チャレンジ力・成功への熱意・主体的行動・多様性受容・探究心)について、留学前後で平均値を比較した(図4)。その結果、5つのコンピテンシー全てにおいて、留学後にスコアの向上が見られた。

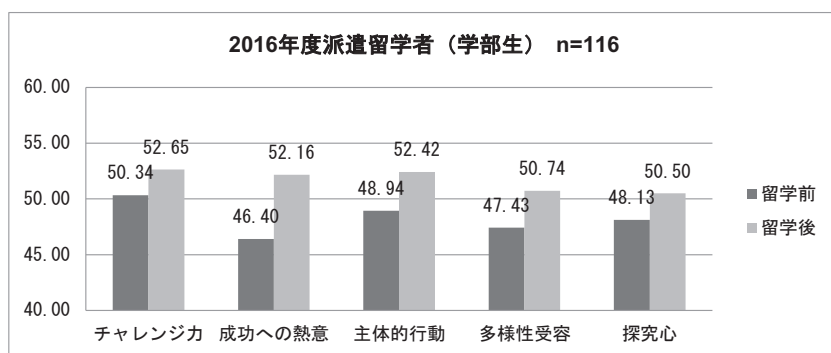


図 4. 留学前後のグローバルマインドの 5 つのコンピテンシーの平均値

留学前後でのスコアの差異を統計的に検証するため、Wilcoxon の符号順位検定を行なったところ、5 つのコンピテンシー全てについて、その差が統計的に有意であることがわかった。そのうち、成功への熱意と多様性受容については、効果量が中程度認められた。

表 7. 留学前後のグローバルマインドの 5 つのコンピテンシーに関する検定結果

	留学前 平均	留学後 平均	Wilcoxon の符号順位検定 (両側検定)	効果量 (<i>r</i>)
チャレンジ力	50.34	52.65	$Z = -2.036, p = .042^*$	-.19 (小)
成功への熱意	46.40	52.16	$Z = -4.633, p = .000^{***}$	-.43 (中)
主体的行動	48.94	52.42	$Z = -2.618, p = .009^{**}$	-.24 (小)
多様性受容	47.43	50.74	$Z = -3.901, p = .000^{***}$	-.36 (中)
探究心	48.13	50.50	$Z = -1.985, p = .047^*$	-.18 (小)

注 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

最後に、留学先での学習行動の 5 つのコンピテンシー（積極的質問・パーティシペイト・持続力・評価の受容・ホスピタリティ）について留学前後で平均値を比較した結果、5 つのコンピテンシーのうち持続力以外の全てにおいて留学後にスコアが向上していた（図 5）。

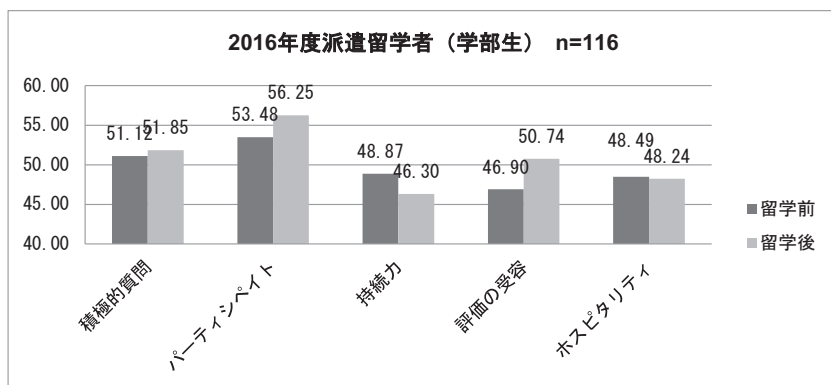


図5. 留学前後の留学先での学習行動の5つのコンピテンシーの平均値

留学先での学習行動の5つのコンピテンシーについて、留学前後のスコアに関するWilcoxonの符号順位検定の結果、パーティシペイトと、評価の受容の項目において統計的に有意な差異が認められ、評価の受容についてはその効果量が中程度であった。しかし、これら以外の行動については、留学前後でのスコアの違いは統計的には有意ではないという結果になった。留学後にスコアが低下した持続力についても、統計的な有意差は見られなかった。

表8. 留学前後の留学先での学習行動の5つのコンピテンシーに関する検定結果

	留学前 平均	留学後 平均	Wilcoxonの符号順位検定 (両側検定)	効果量 (r)
積極的質問	51.12	51.85	$Z = -0.767, p = .443$	-.07 (なし)
パーティシペイト	53.48	56.25	$Z = -2.162, p = .031^*$	-.20 (小)
持続力	48.87	46.30	$Z = -1.731, p = .083$	-.16 (小)
評価の受容	46.90	50.74	$Z = -4.131, p = .000^{***}$	-.38 (中)
ホスピタリティ	48.49	48.24	$Z = -0.277, p = .782$	-.03 (なし)

注 *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

3.2. 派遣留学生（学部生）の学部別に見た4つのグローバル力

次に、留学前に異なる傾向が見られた4つの学部別（商学部、経済学部、法学部、社会学部）という観点（渡部、阿部、星、二子石、2016）に対応して、留学前後での4つのグローバル力（コミュニケーション力・問題解決力・グローバルマインド・留学先での学習行動）について、116名分のデータを学部別に分類し、平均値を算出して、比較を行った（図6）。学部別の内訳は、商学部33名、経済学部25名、法学部17名、社会学部41名だった。4つのグローバル力のそれぞれの平均値を留学前後で比較した結果、商学部の問

題解決能力の平均を除くすべてにおいて、留学後に値が向上していた。商学部学生の問題解決能力は、留学前よりも留学後の平均値が0.07ポイントとわずかに低かったが、留学の前後ともに、他の学部の学生よりも平均値は高かった。留学前後で比較して、コミュニケーション力の平均値が最も増加していたのは経済学部の学生（増加分：商学部4.73、経済学部5.28、法学部3.66、社会学部3.25）であった。問題解決力の平均値が最も増加していたのは法学部の学生だった（増加分：商学部-0.07、経済学部1.32、法学部3.26、社会学部1.90）。グローバルマインドの平均値が最も増加していたのは法学部の留学生（増加分：商学部2.67、経済学部1.34、法学部6.20、社会学部4.21）であった。留学先での学習行動の平均値が最も増加していたのは経済学部の留学生（増加分：商学部1.75、経済学部3.39、法学部0.62、社会学部0.58）であった。

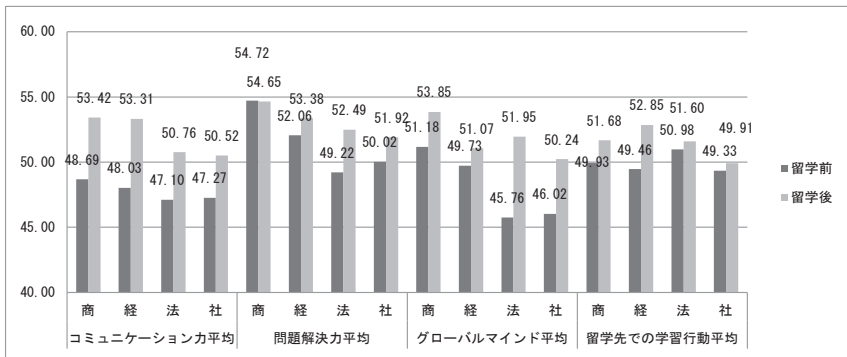


図6. 留学前後の4つのグローバル力の平均値：学部別に見た留学前後の変化

派遣留学者の学部生全体の分析において、有意差、効果量ともに大きかったコミュニケーション力については、受信力（傾聴力・共感力・受容力）と発信力（自己開示力・主張力・プレゼンテーション力）という観点で学部別で比較を行なった（図7）。留学前の測定結果では、商学部・経済学部の学生は発信力が高く、法学部・社会学部の学生は受信力が高いという傾向があった。留学前後の比較では、留学前に低い傾向にあった商学部・経済学部の受信力の値が伸びており、全ての学部で50ポイントを超えていた（増加分：商学部4.75、経済学部3.48、法学部0.51、社会学部0.56）。発信力については、留学前からすでに高かった商学部・経済学部に加え、留学前に低い傾向にあった法学部・社会学部の値も伸びていた（増加分：商学部4.70、経済学部7.09、法学部6.80、社会学部5.93）。留学前に比べると受信力と発信力のバランスがより養われている様子が伺えた。

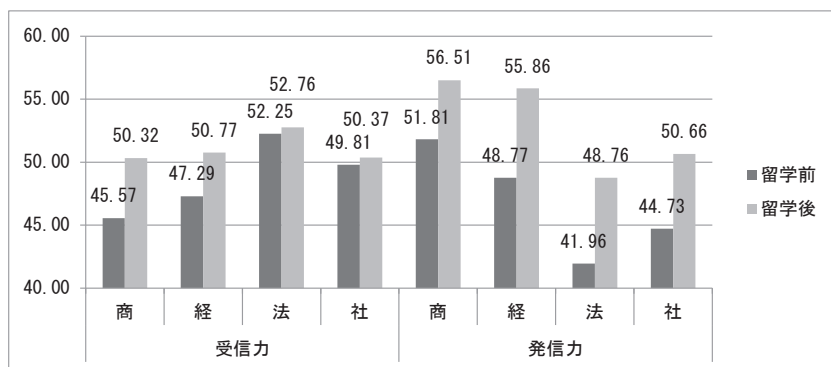


図7. 留学前後のコミュニケーション力の発信力と受信力：学部別に見た留学前後の変化

4. まとめと今後の課題

本稿では、学部レベルでの、1 学期（4 カ月）以上の派遣留学のインパクトを測定するため、派遣留学へ参加した学部生の留学前後での4つのグローバル力（コミュニケーション力・問題解決力・グローバルマインド・留学先での学習行動）について行動特性診断を用いて測定し、その変化について116名分のデータを用いて分析した。全体の分析結果から、問題解決力を除く3つのグローバル力について、その平均値が留学後に、統計的に有意に増加していたことが明らかになった。この結果から、1 学期（4 カ月）以上の派遣留学は、特にコミュニケーション力、グローバルマインド、留学先での学習行動を高める上で効果があるということが示唆された。ただし、これらの変化を留学の効果として実証するためには、対照群として留学非経験者に対しても同時期に調査を実施し、結果を比較することが今後の課題である。

また、本調査では、4つのグローバル力のうち、特にコミュニケーション力の値が留学後に増加していたことがわかった。本調査で分析対象とした学生に対しては、渡航前のオリエンテーション時に最も低い測定値だったコミュニケーション力に焦点を当て、その能力を向上させることを留学中の目標の一部として意識付けを行ったが、そのような渡航前教育の介入がコミュニケーション力の値の増加と関連している可能性がある。インタビュー調査などを行い、コミュニケーション力と事前介入の関連性についても、今後明らかにしたい。

留学前の測定結果を報告した渡部、阿部、星、二子石（2016）において、商学部・経済学部の学生は発信力が強い傾向にあり、法学部・社会学部の学生は受信力が強い傾向にあったが、この特徴が留学を経てどのように変化をしたのか分析したところ、留学後は全学部生の発信力が増加し、さらには商学部・経済学部生の受信力が高まっていた。それぞれの学部で弱みと見られた力が留学後に底上げされていたことについては、海外留学を通じてコミュニケーション力の受信と発信の両面を伸ばすことができる可能性を示している。

この結果から、渡航前教育において、学部別での留学前後のコミュニケーション力の傾向と個人の学生の特性を比較検討してもらうことで、目標設定をより効果的に行うことができると考える。

一方で、全体のデータにおいて、コミュニケーション力を構成するコンピテンシーのうち「傾聴力」のみが変化しなかった点に注目し、引き続き傾向を観察、検証する必要がある。渡航前教育が留学中の経験や、留学を通じた変化にどのように影響を与えたのかについて一部の帰国学生に対してヒアリングを行ったところ、「自分が発言していても割り込んできたり、逆に割り込まないと発言する機会もなかったりするの、割り込まれてもいいように初めに簡潔にいうということが大切だった。」「自分から発言していかないと、どんどん飛ばされたり、まるで居ないかのように扱われるので最初びっくりした。」「留学前のアンケートでは「傾聴力」という言葉があったが、傾聴している余裕はないかもしれないと思った。」などの経験談が共有された。海外留学では、相手の異なる意見に耳を傾けるとともに、自分の立場を説明することを求められる機会が多く存在すると考えられることから、コミュニケーション力の受信と発信の両面を伸ばすことができるものの、留学先での適応初期段階においてはまずは発信系の能力がより求められているのかもしれない。

参考文献

- Bennett, M. J. (1998). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the Intercultural Communication: Selected Readings* (pp. 21-71). Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. London: Wile.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Shealy, C. (2015). Beliefs, Events, and Values Inventory (BEVI). In C. Shealy (Ed.), *Making sense of beliefs and values: Theory, research, and practice* (pp. 113-173). New York: Springer Publishing.
- グローバル人材育成推進会議 (2011). 「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」(2017年4月20日取得, http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_kyodo/sanko1-1.pdf)
- 行動特性研究所 (2017). 「行動特性診断とは」(2017年4月20日取得, http://iobt.jp/?page_id=339)
- 人事院 (2005). 「人事管理情報 人物試験におけるコンピテンシーと「構造化」の導入」『人事管理』 355 : 39-42.
- 徳永保 (2011). 「大学におけるグローバル人材育成に関する調査研究報告書」平成 23 年度国立教育政策研究所プロジェクト研究, 国立研究政策研究所
- 日本経済団体連合会 (2016). 「2016 年度新卒採用に関するアンケート調査結果の発表」(2017

年4月20日取得, https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/108_gaiyo.pdf)
渡部由紀、阿部仁、星洋、二子石優(2016)。「グローバル環境で育む4つの力: 留学前段階
における派遣学生の行動特性測定結果」『一橋大学国際教育センター紀要』8: 143-156.

(あべ じん 国際教育センター准教授、しんみ ゆきこ 法学研究科講師
ほし ひろし 社団法人行動特性研究所 代表理事)