

## 「グローバル人材」とは何か：主体的選択能力の育成に向けて

|     |   |
|-----|---|
| 著者  | 竹内 理  |
| 雑誌名 | 月刊 『兵庫教育』特集：グローバル化の進む社会を生き抜く - 豊かなコミュニケーション能力の育成 -                              |
| 巻   | 762   |
| ページ | 4-7   |
| 発行年 | 2014-08   |
| 権利  | 兵庫県教育委員会：このデータは兵庫県教育委員会の許諾を得て作成しています。   |
| URL | <a href="http://hdl.handle.net/10112/8733">http://hdl.handle.net/10112/8733</a> |

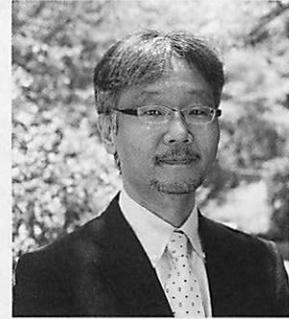
# 特集 論文

## 「グローバル人材」とは何か —主体的選択能力の育成に向けて—

### 【著者プロフィール】

- 所属学会  
外国語教育メディア学会、大学英語教育学会、全国英語教育学
- 専門分野  
外国語教育学、応用言語学
- 主要著書・論文

『より良い外国語学習法を求めて：外国語学習成功者の研究』（松柏社、2003）、『達人の英語学習法：データが語る効果的な外国語学習法とは』（草思社、2007）、*Researching language teaching and learning*（共編著、Peter Lang、2009）、『外国語教育研究ハンドブック』（改訂版）（共編著、松柏社、2014）



たけうち おさむ  
教授 竹内 理

関西大学 大学院外国語教育学研究科・外国語学部

本稿では、「グローバル人材」というコトバの定義について考察し、その育成に向けた共通理解の構築を試みる。はじめに、「グローバル人材」をめぐる誤解について議論し、定義を共有することの必要性を論じる。続いて、「グローバル人材」とは「主体的選択能力」を有する人材と定義し、その構成要素について詳述する。

### 1 はじめに

「グローバル人材」。これほど曖昧で、それでいて人口に膾炙<sup>かいしや</sup>しているコトバはない。メディアはこぞってこのコトバを使い、企業は存亡をかけて「グローバル人材」を奪い合い、教育機関はその育成を強く迫られている。そもそも「グローバル人材」とは何なのか。本稿では、その中味について、若干の考察を試みたい。

昨今、文部科学省は教育のグローバル化を促進するために、様々な施策を実施しているが、その中の1つに、スーパーグローバルハイスクール事業がある。この募集要項（平成26年1月14日）の鑑文によると、

将来、国際的に活躍できるグローバル・リーダーを育成するため、グローバルな社会課題を発見・解決できる人材や、グローバルなビジネスで活躍できる人材の育成に関する教育課程等の研究開発を行う高等学校及び中高一貫教育校（中略）を新たに「スーパーグローバルハイスクール」に指定し、（後略）

とある。「グローバルな社会課題を発見・解決できる」、「グローバルなビジネスで活躍できる人材」等の手がかりはこの文書の中に垣間見ることができ、事業で育成しようとしている「グローバル人材」とは何かについては、それほど明確には示されていない。同じ1月14日付けの実施要項、および3月28日付けの選考結果の公表に係る文書では、「生徒の社会課題に対する関心と深い教養、コミュニケーション能力、問題解決力等の国際的素養を身に付け、もって、将来、国際的に活躍できるグローバル・リーダーの育成を図る」とやや具体的に提示されているが、それでもまだ、全体像が明瞭に見える段階とはなっていない。<sup>注1)</sup>

そもそも目標となるものが明瞭でなければ、そこに至る道筋、つまり教育課程や教育方法を描くことは難しくなる。そればかりか、成果の検証に関しても、具体的な手段を持たなくなる。そこで、以下に「グローバル人材」とは何かという、目標物の定義の問題を取り上げ、考察していくことにしたい。

## 2 「グローバル人材」にまつわる誤解

「グローバル人材」というコトバに関しては、上述したように、その具体像が曖昧なため、様々な誤解が付きまとう。以下に、代表的な誤解例をあげて議論し、「グローバル」および「グローバル人材」というコトバについての理解を深めていきたい。

誤解1 「インターナショナル」に活躍している人が「グローバル人材」

この誤解は、「インターナショナル」と「グローバル」を等価的にとらえることに起因する。「インターナショナル」とは、文字通りにとらえると、自分のホームグラウンド（国・地域など）をしっかりと持ちながら、異なるホームグラウンドを持つ人や集団と関わり合いを持つことを意味する。つまり、背後に各国独自の行動原理・原則が存在し、これを二国（あるいは多国）間での交渉により摺り合わせ、お互いの利益を最大にして、自分の国に戻すようなイメージが付きまとう。これに対して、「グローバル」は、国・地域レベルで物事を考えることをやめ、世界が1つの原理・原則に従って動いている、と考えることをさす。つまり、オープンな場（世界）において、すべての人に共通の（フラットな）原理・原則に従いながら行動し、問題を解決し、その利益を全体へ還元していくようなイメージとなろう。<sup>注2)</sup> 従って「インターナショナル」と「グローバル」とは必ずしも同一ではなく、等価のように考えると、その目ざすものに関して齟齬をきたす危険性が生じる。

誤解2 「グローバル人材」とは「世界で勝てる人材」

「グローバル人材」を「世界で勝てる人材」と位置づける考え方も、よく見られる誤解の1つである。「勝つ」という発想、つまり特定の国や地域（場合によっては個人）のために活躍し、最大限の利益をホームグラウンドに持ち帰るといった考え方は、利益を全体に還元しWin-Winに近づけようとするグローバルの発想からはほど遠い。「勝つ」という発想は、

Zero-Sum、つまり勝つものがいれば負けるものが必ず生まれるという、合計がゼロとなることを前提とする考え方であり、グローバルが目ざすものを矮小化した考え方といえるかもしれない。

誤解3 英語を使いこなせれば「グローバル人材」

もちろん英語の運用能力は、「グローバル人材」を構成する要素の1つとはなり得るが、決してそれがすべてではない。英語を使いこなせなくても、通訳を使いながら、グローバルな視点に立って発言をできる人物は多くいる。また、新聞等でも報道されたが、中国の王外相と米国のラッセル・NSCアジア上級部長（当時）は、ASEANの会議の折に、日本語を使いながら約30分間にわたり非公式会談を繰り広げたという。上述のエピソードは、明確な論理構成と効率的表現を旨とする「言語技術」<sup>注3)</sup>を身につけており、話す内容さえあれば、英語は必ずしも必須のツールとならず、代替ツール（上記の例だと通訳や日本語）を見つけ出すことも可能であることを示す好例といえよう。しかしながら、「その国（＝日本）は、英語だけが足りない」のような広告のキャッチコピーを巷で多く目にするると、グローバル化を英語習得と同一視する誤解が、日本ではいまだに蔓延していることがよくわかる。

上述した3つの誤解例に垣間見られるように、「グローバル人材」というコトバには多くの思い込みや誤解が付きまわっている。まずはこれらを取り去り、新たな定義を共有しなければ、「グローバル人材」とは何かという問いかけへの回答は難しくなるであろう。

## 3 「主体的選択能力」とは何か

ここまでの議論をうけ、本節においては、「グローバル人材」を、「（地球全体に関わるような）問題の存在を自ら感じ取り、これらを共通の原理・原則に従いながら、持てる能力

注2) 後半の「その利益を全体へ還元していくようなイメージ」の部分を持たない定義も存在する。

注3) 言語技術 (language arts) とは、思考を論理的に組み立て、相手が理解しやすいように明確に言語化する技能のことで、欧米諸国では、初等・中等教育課程の1つの柱を構成するものとなっている。

と知識を計画的に選択・駆使して解決し、利益を全体へ還元していくような行動を積極的にとれる力」、つまり「主体的選択能力」を持つ人材と定義し、その構成要素を見ていくことにしたい。この「主体的選択能力」は、英語では agency と訳されることが多く、能力や知識、態度を統合したものと考えられている。それでは、この統合体を構成する要素として、具体的にどのようなものが考えられるのであろうか。

## ① メタ認知能力

まずあげられるのが「メタ認知能力」、つまり明確な目標を自ら設定し、この実現に向けて計画を立て、実行し、得られた結果を目標に照らし合わせて評価する能力であろう。この能力はあらゆる行動の基盤となるもの（三宮、2008）として位置づけられているが、「グローバル人材」を語る時（たとえば、本名、他、2012）に取り扱われることは少ない。この能力は、幸いトレーニングにより大幅に向上することが様々な分野の研究（たとえば、竹内、2008）より判明していることから、「グローバル人材」育成においては、最重視すべき要素の1つといえるであろう。なお、この能力は、計画段階にリスクの存在とその回避を折り込んだりすることから、リスク・マネジメントとも係わる能力といえよう。

## ② コミュニケーション能力

続いて、「コミュニケーション能力」が、「主体的選択能力」を構成する要素の1つとしてあげられる。この場合の「コミュニケーション能力」とは、伝えたい内容を明確にして、論理を的確に構築し、誤解を生まぬように、言語（時には非言語手段も）をもちいて伝えていくという能力をイメージすればよい。この能力は、母語であろうが外国語であろうが共通している部分が多い（三森、2003）ため、その育成を、英語などの外国語科目のみに帰属させるのではなく、様々な科目で幅広く行う必要がある。なお、積極的にコミュニケーションしようとする意欲・態度も、「コミュニ

ケーション能力」と密接に関係する。

## ③ 批判的思考力

3つ目の構成要素としては、「批判的思考力」があげられる。「批判的」と聞くと、「相手の立場と同調しないこと」のように思われがちだが、ここでは、「物事について多面的に考察し、その価値について、論理的、科学的に理解・判断すること」をさす。単なるあらゆる探しの思考ではなく、感情を排して、複眼的に物事を見つめ、証拠に基づいて判断するような姿勢といえる。同じ事象を見ても、背後に持つ歴史や文化により、見え方が異なることが多い国際社会において、証拠と論理に依拠し、冷静に判断する能力は、必要不可欠なものといえよう。この能力については、国家戦略会議の議論においても、「考える力」として、問題解決や判断を支える重要な要素と位置づけられている。

## ④ 適応能力

4つ目の構成要素としては、「適応能力」があげられる。この「適応能力」に関しては、自らの考え方を状況に応じて修正し、相手のやり方に合わせていく能力と解釈することも可能である。しかし、むしろ、異なるものをむやみに拒絶せず、リスペクトをもって受け止め、共存させ、そこから新しいものを生み出す力と解釈する方が、「グローバル人材」育成の観点から見れば、よりよいのかもしれない。多様な価値観が満ちあふれている世界において、自らの価値観の優位性を主張するだけでは共感は決して得られない。自らの考えや価値観を堂々と主張すると同時に、相手の立場も認め、複数の考え方を共存させ、そこから新しい視点を生み出す力は、グローバル化する社会においては、確実に育てておかねばならないものであろう。この能力の育成は、上述した「コミュニケーション能力」とも相まって、協調性を生み出すことにもつながる。なお、「適応能力」の育成に関しては、異文化の直接体験が有効であるため、海外留学の必要性とともに論じられることも多い

(竹内, 2013)。

#### ⑤ さまざまな知識

「主体的選択能力」を構成する要素としては、上述した能力的なもの他に、知識的な要素も含まれる。まず考えられるのが、地理、歴史、宗教などのベーシックな知識であろう。これらの素養なくしては、グローバル社会において様々な判断を行うことが難しくなる。たとえば、宗教、特にイスラム教に関する基礎的知識を持たずしてその本質に迫れないような問題は、9.11事件以後の世界において頻発しており、この分野での素養の無さは、世界的な課題の解決を志すものにとっては致命的な結果を招くことに成りかねない。

続いて重要なのは、自国の文化・歴史などに関する教養であろう。自らを知り、これを語ることで、他者との差異を再認識することが可能となるが、「グローバル人材」の育成課程では、しばしば関心が外に向いてしまうため、自国の文化・歴史といったものは、おろそかにされがちである。しかし、自分は何者で、何が周りとは違い、どういう強みと弱みを持つのか、というアイデンティティの確立は、異なるものと対峙し、新しいものを生み出す際の前提として重要であるため、その確立の一助としても、自国の文化や歴史の知識は十分に身につけておくことが必要であろう。

上述した知識の他に、方法の知識を持つことも重要となる。これは特定の専門分野の方法を知るという意味ではなく、さまざまな分野で汎用性を持つ方法（プレゼンの技法や要約の方法など）や、未知の分野にでも適用可能な学習方略（カテゴリー化や推測、関連づけなど）を知ることがをさす。答えのない新たな課題に立ち向かう際に、これらの知識（とその活用）は大きな助けとなってくれるものであるため、ただ単に知識として有するだけにとどまらず、試行錯誤しながら利用していく態度の育成も強く求められる。

#### ⑥ 積極的な態度の育成

上述した能力や知識は、たしかに「主体的

選択能力」を構成する要素ではあるが、これらに有するだけでは、主体的な行動を起こすことはできない。大切なのは、問題に対して当事者意識をもち、上述したような能力や知識を、問題解決に向けて選択・駆使してこうとする積極的態度を涵養することであろう。この積極性は、成功体験に裏づけられた「自己効力感」(Bandura, 1997)、つまり「やればできる」という感覚を身につけていくことで育成が可能であるといわれている。従って、「グローバル人材」の育成プログラムでは、問題に対しての当事者意識を持たせ、自己効力感を高めるというプロセスも、必須なものとなってくる。

## 4 おわりに

本稿では、「グローバル人材」は「英語力」のような単一の能力だけを持つ存在ではなく、複数の能力や知識、態度から構成されている「主体的選択能力」を有する人材であると論じてきた。「主体的選択能力」を構成する要素は、上述したように多岐にわたっているため、すべてを同列に取り扱い、育成することは難しい。それ故、我々は、この中からどれを選択し、初等・中等教育で育てていくのか、そして、どの部分を高等教育に任せるのか、あるいは、どれを初等から高等教育まで、継続的に育成していくのか、十分に吟味していく必要がある。

#### 参考文献

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The excises of control*. W.H. Freeman.
- 本名信行, 他 (編著) (2012). 『企業・大学はグローバル人材をどう育てるか』 アスク出版
- 三森ゆりか (2003). 『外国語で発想するための日本語レッスン』 白水社
- 三宮真智子 (2008). 『メタ認知—学習力を支える高次認知機能』 北大路書房
- 竹内 理 (2008). 『メタ認知と英語学習』 小寺茂明, 吉田晴世 (編著) 『スペシャリストによる英語教育の理論と応用』 松柏社
- 竹内 理 (2013). 『グローバル人材の育成と外国語教育』 『第61回全国私学教育研究集会大阪大会研究集録』 (財) 日本私学研究所