

埼玉大学教養学部リベラル・アーツ叢書別冊2

仁科弘之教授退職記念論文集

言語をめぐるx章—言語を考える、言語を教える、言語で考える—

大学教育で養成すべきグローバル・スキルの構成要素の探求

—異文化間能力の重要性—

松本 佳穂子

埼玉大学教養学部・人文社会科学研究所

大学教育で養成すべきグローバル・スキルの構成

要素の探求

—異文化間能力の重要性—

松本 佳穂子

【キーワード】

グローバル・スキル、異文化間能力、クリティカル・シンキング、汎用的能力、国際的人材対象の実態調査

【要旨】

本稿は、これからの日本を支えるグローバル人材を育成するために、本当に必要とされている能力は何かを抽出するために、ヨーロッパや北米の指標を参考にその構成要素の確定及び関連性の検証を行う研究の第一段階の結果をまとめたものである。まず実態を探るために、様々な業種や分野で国際的に活躍している 132 名の調査対象者に対して、異文化間能力の 3 分野（異なる言語や文化に関する知識、異文化への態度、クリティカル・シンキング）と事前調査で重要とされた汎用的能力について 40 項目からなるアンケートを実施し、グローバル人材の要件としての重要度の判定をして頂いた。その結果、英語力については誰もが重視はしているものの、相対的には異文化状況におけるクリティカル・シンキングと一般的汎用能力がより重視されており、他言語や異文化の知識や異文化対処能力については、海外経験の豊かな管理職層がより重視しているという傾向が見られた。

1. はじめに

2012 年度より文部科学省による「グローバル人材育成推進事業」の募集が始まり、各高等教育機関がこぞって外国語能力やクリティカル・シンキング、異文化コミュニケーション状況における問題解決能力を養成するための新しいプログラムを構築している。そこには当然産業界からの要請が色濃く反映され、外国語能力と言いながらも実は英語の強化方策が突出している。2014 年度には、中教審に助言する有

識者会議の委員に、“Englishnization”という造語を作って（Neeley、2011）ビジネスにおける英語公用化を唱えていた株式会社楽天の三木谷浩史社長が選ばれており、産業界で異文化コミュニケーション状況における問題解決能力を考える際には、英語使用状況のみを想定するような風潮に拍車がかかっている。筆者はちょうどその頃、科学研究費基盤研究（B）「言語教育におけるクリティカル・シンキング能力に関する到達目標・評価基準の開発研究」（平成22年度から4年間）を通じて“異文化間能力”という新しい概念に出会い、日本で特に明確な定義もなく使われている「異文化コミュニケーション能力」について再考する必要性を強く感じていた。特にヨーロッパ評議会言語政策部門の顧問である英国ダーラム大学名誉教授のマイケル・バイラム博士の構築された「異文化間能力」のICCモデル（Byram、1997）や、ヨーロッパ近代言語センター（ECML）の学際的プロジェクトチームが構築したモデルに基づくFREPA（Framework of Reference for Pluralistic Approaches to Languages and Cultures）というヨーロッパ各地で実践されている複文化・複言語教育の枠組み（Council of Europe、2007）においては、「グローバル市民」として生涯社会の中で機能し、貢献していくためのコミュニケーション能力が詳細に記述されている。そこには偏見のない異文化への態度や、異なる文化に根差す考え方の違いを乗り越えて行くための方策を始め、個々人のアイデンティティの意識や変容にまで踏み込む「人間形成の一部としての異文化対処能力」を育てようとする姿勢が見られ、それに比べると日本で使われている「異文化コミュニケーション」という言葉がとても安直なものに思われた。

一方、文部科学省が「グローバル人材育成推進事業」に関して打ち出した目的には、「若い世代の“内向き志向”を克服し、国際的な産業競争力の向上や国と国の絆の強化の基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を図るべく、大学教育のグローバル化を目的とした体制整備を推進する」（産学連携によるグローバル人材育成推進会議、2012）と記されていた。その頃から「グローバル人材」という言葉が頻繁に使われるようになった訳であるが、「異文化コミュニケーション能力」の明確な定義と同様に、このような目的に適う人材に必要な能力の構成要素に関する議論や調査はあまりなく、その解釈は教育機関や企業によって様々である。その結果、様々な大学のグローバル教育プログラムにおいて、異文化間能力は、言語学習と切り離された形で「異文化コミュニケーション」、「異文化理解」、「グローバル・スキル」などの名前で教えられていたり、単に英語の

コースの延長であつたりする。このようにコースやプログラムが理論的に依拠するところがまちまちであるため、企業で国際的ビジネスに長く携わってきた産業界の人材にカリキュラム構築や授業を丸投げしているような例さえ見られる。

2. 先行研究

上記科研費研究においては、バイラム博士の ICC モデルと FREPA の構成概念を基に、日本の大学教育で育成を目指すべき異文化間能力の構成概念の特定、教育モデルの構築、評価ツールの開発を行った（松本 2012、2013）。その後、異文化対処能力から更に広義のグローバル・スキル、特に日本人がグローバルに活躍するために必要な能力の構成要素とは何かを探索するために、実際に様々な国際的な職場で働く日本人を対象とするアンケート調査と半構造的インタビューを行った（松本 2015、2016）。この 52 の国際的な職場で働く 102 人の対象者への調査で、分かったことの一つは、英語が世界を繋ぐ言語になっていることは否定できないが、現在の産業界の実情においては、文部科学省が養成を目指している「グローバル人材」と呼ばれるような人達は、現実には典型的な英語圏ではなく、開発途上国や英語圏以外の国で市場開拓や工場経営をしていることが多いことである。つまり、英語力は必要ではあるが、文化的には英語圏ではない様々な国々の文化的状況や慣習への対処や適応が求められているのである。彼らが「グローバル人材に必要な要件」として挙げたものを探索的因子分析と重みづけ処理後に点数化したものが以下である。

表 1 グローバル人材に必要な要件

順位	能力	ポイント
1	問題解決能力 (理解力、判断力、分析力、批判的・理論的思考力など)	343
2	英語コミュニケーション能力	281
3	人間的能力(協調性、柔軟性、積極性、状況適応力など)	260
4	方略的能力(交渉力、統率力、戦略的思考力など)	193
5	日本語コミュニケーション能力	171
6	他の国や他の文化に関する知識	168
7	英語力(テストで測れるような能力)	54
8	英語以外の言語の知識	32
9	その他(自由記述:持続力、創造性、ガッツなど)	28

勿論英語コミュニケーション能力は多くの調査対象者が重要視していたが、1、3、4などの一般的認知能力、人間的能力、経験から得られる方略的能力などを合算するとそれらの方がより大きな支持を得ていた。

別の視点からの先行研究として **Native-speakerism** という新しい分野の研究も盛んになってきている。現在世界の多彩な英語を **World Englishes** (複数) として容認し、ネイティブ・スピーカーの英語を規範とするのではなく、各地の文化を反映した世界共通語 (**ELF = English as a lingua franca**) と捉える考え方が広まっている (Jenkins 2009)。世界における英語コミュニケーションの7割以上は非ネイティブ同士によるものであるから (Crystal 1997、Graddol 1999)、英語という言葉の「所有権」はもはやネイティブ・スピーカーだけにあるのではなく、彼らの方が様々な変種を理解できるように積極的に努力すべきだという意見さえ強まってきている。しかし、日本の英語学習者は **TOEIC®** のようなテストの点数を上げることと、ネイティブ・スピーカーと英語圏のコミュニケーション状況をモデルとした学習を続けている (Houghton 2013、松本 2014)。

このように、学ぶべき英語コミュニケーション自体が時代の要請を受けて変わりつつある時代に、グローバル化する世界に対応できる柔軟で批判的な思考力やコミュニケーション能力が明確に定義・規定されていないため、「人間力」という曖昧な表現に様々な能力を包含させる傾向が強い。ヨーロッパにおいては、前述の **FREPA** 関連のプロジェクトを中心に、多文化・多言語の錯綜する状況での問題解決に必要な異文化間能力の構成要素を明確にし、それを各国で共有して国境を越えて活躍する「ヨーロッパ市民」を育成しようとする試みが10年以上行われている (European Center for Modern Languages 2010)。日本においても、スローガンに踊らされるのではなく、世界の潮流を参考にしながら、多様な異文化コミュニケーション状況で働く「グローバル人材」に本当にどのような能力が必要かを精査し、それをどのように育成すべきかについてもっと実証的な検証に基づいた取り組みが必要だと思う。

3. 調査及び分析結果

前回の科研費研究で **FREPA** を基に構築した日本の高等教育で育成すべき異文化対処能力の指標 (**descriptors**) に加えて、国際的に活躍している人材を対象にした上記の事前調査から得られた結果を総合的に検討して、更に精緻化したアンケート調査及び半構造的インタビュー

によるグローバル人材に必要な能力の構成要素の追求を始めた（本年度開始の科学研究費萌芽研究「グローバル人材に必要な能力の構成要素の分析とそれに基づく評価ツール作成の試み」）。初年度のため、今後アンケート自体の検証をしながら、必要な構成要素を収斂して行くために、FREPA の「クリティカル・シンキング」の部分には、北米の理論（Facione, et. al 1994 など）やそれを基に開発されたテストの構成要素を反映させ、同時に上記事前調査を基にまとめた「汎用的スキル」の部分には、OECD の提唱するキー・コンピテンシー（Eychen and Salganik 2003）や「21 世紀型スキル」（Ananiadou & Claro 2009）で挙げられているような能力を包含させた。

本年度秋から開始した研究であるため、まだ 132 名（内男性 83 名、女性 49 名、管理職を 42 名含む）の結果しか集まっていないが、本稿では一応この時点での分析結果をまとめた。

3-1 調査方法

まず、対象は事前調査と同様に様々な分野で国際的な仕事をしている方々に限定した。異文化対処能力、クリティカル・シンキング及び汎用的スキルを盛り込んだ新アンケートで 40 種類の能力、態度、考え方について、5 段階のリッカート・スケールで必要度・重要度を尋ねた（5. 非常に必要、4. かなり必要、3. どちらとも言えない、2. あまり必要はない、1. 必要はない）。前回の事前研究では知り合いを通じての依頼をしたが、今回は業界、職種、職位、性別、年代などが多岐に渡るようにコントロールし、属性として英語使用頻度、海外駐在経験と年数、平均的な年間海外出張回数、英語学習歴、英語以外に使える言語などの情報を細かく収集した。

アンケートは匿名のオンライン調査とし、電話インタビューに協力して頂ける方には e メールアドレスを書いて頂く形を取った。現在、協力を申し出て下さった方々の中から、クラスター分析で特定された一群を代表するような方を選んでインタビューを行っている。

アンケートは異文化対処能力（即ち異文化間能力）に関する 3 分野（知識面、態度面、クリティカル・シンキング面）と汎用的スキルの 4 分野に分かれ、下記のような下位能力を想定している。それぞれに対応する全項目は最後に「資料 1」として添付した。3 のクリティカル・シンキングと 4 の汎用的スキルにかなり重複が見られるのは、3 は異文化対処状況における問題解決に使用されるクリティカル・シンキング能力であり、4 はどのような仕事にも使われる一般的な能力であるということと、現実的な状況におけるグローバル・スキルを分析する際に

一つの能力しか関与していない場合の方が少ないからである。

1. 異文化間能力

1-1. 知識面

- (1) 英語力
- (2) ネイティブ・スピーカーから学ぶ必要性
- (3) 英語以外の外国語の能力
- (4) 言語一般に関する知識
- (5) 異文化に関する知識

1-2. 態度面

- (1) 異文化の受容能力
- (2) 異文化への興味（積極的な態度）
- (3) 異文化状況への対処能力

1-3. 異文化状況におけるクリティカル・シンキング

- (1) 客観的理解力（受容）
- (2) 分析力（受容）
- (3) 客観的表現力（発信）
- (4) 柔軟な相互交渉能力
- (5) 継続的学習能力

2. 汎用的スキル

- (1) 客観的理解力
- (2) 分析力
- (3) 判断力
- (4) 論理的・批判的思考力、状況適応能力
- (5) 交渉力・協調性・統率力
- (6) 積極性・状況適応能力
- (7) 統率力・交渉力・思考の柔軟性
- (8) 戦略的思考力・状況適応能力

3-2 分析結果

一応今年度は約 300 名のデータ収集による構成要素の絞り込みを目指しているので、本稿には現在集まったデータの分析結果に見られる興味深い点を挙げることに留める。

3-2-1 全体傾向

事前調査から予想されたことではあるが、4つの大分野の平均を取ると、異文化状況におけるクリティカル・シンキング能力と汎用的スキ

ルがより必要だとする回答が多かった。現在の分析結果においては、職種や性別には有意差があるような差異が見られず、最も差が見られるのは職位、即ち、回答者が管理職（マネジメント）に属するかどうかという点であり、後に述べるが、海外駐在経験や海外出張の頻度の方が、日常的な英語使用頻度よりも回答への影響力があった。総じて、蓋然的ではあるが、異なる言語や文化に関する知識や異文化に対する態度よりも、仕事上様々なレベルの業務に関わる汎用的能力がより重要だとされていた。そこには、理解力、判断力などの一般認知能力や、分析力、論理的・批判的思考力などのクリティカル・シンキング能力、協調性、積極性、統率力などのしばしば「人間力」という言葉でくくられる人間的能力（北米のクリティカル・シンキングの理論では **disposition**=「素質、性質」とされている）、そして状況適応能力、交渉力、戦略的思考力のような経験を通じて培われることの多い方略的能力が含まれる。注目すべきは、汎用的能力でない部分（異なる言語や文化に関する知識と異文化に対する態度）については、管理職層と非管理職層で大きな差が見られると同時に、標準偏差を見ると非常に個人間のばらつきが大きく、特にそれが非管理職層に顕著な点である。

表 2 各大分類の平均

大分類	非管理職層 (SD)	管理職層 (SD)
知識面	3.2 (0.88)	3.7 (0.68)
態度面	3.3 (0.67)	3.9 (0.49)
クリティカル・シンキング	4.2 (0.32)	4.3 (0.28)
汎用的スキル	4.3 (0.26)	4.5 (0.24)

次に大分類の平均においては隠れてしまうが、小分類として大きな差が見られたものが以下であった。

表 3 小分類で差がみられたもの

小分類	非管理職層 (SD)	管理職層 (SD)
英語以外の外国語の知識	2.2 (0.34)	3.5 (0.65)
異文化に対する知識	2.6 (0.78)	3.7 (0.52)
異文化状況への対処能力	3.4 (0.39)	4.1 (0.38)

ここに見られる差は、管理職層に圧倒的に海外駐在（経験者 72%）や海外出張の経験が多いため、他言語や異文化に対する知識や異文化

対処能力を重視している点である。また、アンケートの項目の中には、一国や一地域の中に多種多様な言語や民族が共生するようなヨーロッパの実情に基づくかなり抽象的な異文化間能力の記述が含まれるため、そのような状況を経験したことの無い調査対象者には理解が難しかったかも知れない。更に細かく個々の項目を見ると、英語力に関する項目にかなり非管理職層と管理職層の差が見られた。

表 4 英語力に関する項目の集計結果

	英語に関する項目	非管理職層	管理職層
1.	英語の基本的なルール（発音、文法、語法）や表現を十分習得している。	4.3	4.4
2.	英語の習熟度判定テスト（TOEIC®、英検など）のスコアが高い。	4.5	4.0
3.	英語と英語圏についての歴史的、社会的、文化的な背景知識を持っている。	3.1	3.8
4.	英語の運用能力が高く、様々な場面や状況に即したコミュニケーションができる。	4.7	4.5
5.	英語には様々な変種があるため、英語圏だけではなく、他の地域で使われる英語の特徴を知っている。	3.4	4.1
6.	外国語をできるだけネイティブ教員から学ぶこと。	4.3	3.5

この比較で分かるのは、非管理職層、管理職層とも英語力は非常に必要だと考えているのではあるが、非管理職層は英語そのものができること（項目 1、2、4）を圧倒的に重視しており、管理職層はそれよりも実際に様々な地域の人々と英語で交渉してきた経験を基に「ネイティブのような英語でなくても、相手の文化的背景を尊重しながらのコミュニケーション（項目 3、5、6）」を想定しているように思われる。よって、ネイティブ・スピーカーから学びたいという志向は非管理職層に非常に強い。

3-2-2 属性による分析結果

現在のところ、結果に大きく影響しているのは、職位と海外駐在経験や海外出張の頻度であり、管理職層がより駐在や出張をしているためこの 2 要因は上記の結果に深く関係している。当初は英語使用頻度や英語学習歴とかなりの項目が相関を示すと予想していたが、実際は殆んどの回答者の英語使用頻度が高く（平均 3.7）、学習歴も長かった（平均 15 年）ため、あまり際立った差が見られなかった。分析上で注目されたいいくつかの点を以下に上げる。

- 駐在経験の長さ及び出張頻度と英語力の重視には弱い負の相関関係が見られた（駐在経験： $r=-0.18$ 、出張頻度： $r=-0.11$ ）。
- 英語使用頻度と項目 2 の「英語のテストの点数が高い」にも負の相関関係があった（ $r=-0.34$ ）。
- 英語学習歴と英語力に関する上記項目 1、2、4、6 には当然のことながら高い相関が見られた（全て $r=0.5$ 以上）一方で、下記の「継続的学習能力」2 項目との相関は非常に低かった（どちらも $r=0.2$ 以下）。

31.	外国語でのコミュニケーションにおいて、過去に習得された言語（母語など）の知識や経験に基づいて、それと外国語の関係について自分なりの仮説を立てて、それを検証しながら適切な自己表現方法を試行錯誤で学んでいくことができる。
32.	自分の学び方が効果的かどうかを実際のコミュニケーションの中で振り返りながら、生涯を通じて外国語や異文化を継続的に学んでいく。

- 技術系の職種の調査対象者（23 名）の回答傾向はかなり他業種の方々と違い、それがばらつきの一因にもなっているが、人数が少なくかつ管理職が少ない（8 人）ため、十分な一般化ができるような数のデータが集まってから他の職種と比較したい。現時点では、かなり他言語より英語重視、そして異文化対処能力や汎用的スキルに他業種の調査対象者ほど重要性を見出していない傾向が見られる。

これらの結果から推察できることを以下にまとめる。

- (1) 海外経験が豊富な調査対象者は、英語力だけを重視するのではなく、様々な異文化状況に柔軟に対処するために、他言語や異文化の知識や異文化に対する偏見のない積極的な態度をより重視している。
- (2) 英語の使用頻度が高い人ほど、テストの点数が示すような英語力だけでは十分でないことを感じている。
- (3) 英語を継続的に学んでいるモチベーションの高い調査対象者は、多分その学習方法が環境依存的であり、FREPA が目指すような「自律的かつ自省的に自分に合った学習方法を模索しつつ、生涯にわたって多言語・多文化社会に参画する」態度（上記項目 31 と 32 に含まれる資質）にはそれ程重要性を見出していない。
- (4) 技術系の調査対象者が、英語力以外の項目に他の職種の方々ほど重要性を見出していないのは、多分仕事の責任範囲が細かく分化しているために、自分で判断を下したり、全体状況を見て交渉に当たったりする機会が少ないというような状況要素によるのかも

知れない。

4. おわりに

現在進行中の科研費研究では、最終的には、これからの日本を担う「グローバル人材」に必要な構成要素を多面的な検証を通じて割り出し、それを測定するツールを提唱することを目的とする。まだ3年間の研究期間の1年目ではあるが、特に海外経験の豊富なマネジメントレベルの調査対象者の回答に様々な示唆を得ることができた。今後はそれぞれ重要度が高いとされた項目間の重複や関係性も精査して行くが、その過程で大きな鍵となるのが、「移行可能な能力 (transferable skills)」という考え方である。最近アメリカの労働省が様々なキャリアの間で移行可能な能力を示しているが (U.S. Department of Labor 2008)、ある言語や状況を通じて学ばれた異文化対処能力が他の言語や文化に対する時に移行可能であることは想像に難くない。まだインタビューも始めたばかりであるが、以下の例からもそれは明らかである。

流通業の企業の本部長で 3 か国に駐在経験がある 54 歳男性 (シンガポール、ドイツ、米国に数年ずつ 3 回の駐在経験有り。米国では本部長。海外出張も頻繁で、英語は全てのスキルを日常的に使用。)

<インタビューの要約>

非英語圏であるドイツでもほぼ英語で仕事をしていた。ただ自分の部下に求めるものは、英語よりも汎用的能力、特に論理的・戦略的思考と柔軟な交渉力で、英語は必要に迫られて勉強すれば何とかできると述べた。TOEIC®の点数で人事が推薦する新人を採用するとよく失敗するとも言っていた。彼の大学での専攻はロシア語で、それを職場で使うことは殆どなかったが、大学時代の留学で得た異文化対処能力がその後の駐在で役に立ったと強調していた。日本人は仕事で使う英語ばかり気にするが、仕事以外でも相手先の国の人々と付き合う必要があるため、異文化を理解し良好な人間関係を築く能力は欠かせないと述べた。

大学教育が実社会のニーズのみに奉仕する必要はないが、本研究で明らかにするようなグローバル人材の要件は、「学士力」「社会人基礎力」などとも合わせて考えて行くべき問題である。よって今後は英語に関しても、どのような英語をどのように教えていくべきか (どのような汎用的スキルと関連付けるとよりグローバル・スキルの育成に繋がるかなど) という問題意識を持って養成すべき能力の再定義を図り、今後の提言に繋げていきたい。

参考文献

- 松本佳穂子 (2012) 「異文化対処能力の指標及び教育システム構築の試み」『言語文化の諸層』アンダーウッド他 (編), メディアランド, pp.138-153.
- 松本佳穂子 (2013) 「異文化間能力の指標と指導モデル構築の試み」『文明』18, pp.51-63. 東海大学文明研究所
- 松本佳穂子 (2014) 「国際語としての英語とネイティブ・スピーカーリズム」『異文化交流』15, pp.70-86. 東海大学外国語教育センター
- 松本佳穂子 (2015) 「グローバル人材に必要な能力とは?—企業の「英語化」政策をめぐって—」『文明』19, pp.45-52. 東海大学文明研究所
- 松本佳穂子 (2016) 「「グローバル人材」に必要な能力の構成要素の探究—異文化間能力の必要性—」『言語研究と量的アプローチ』石川有香・慎一郎他 (編), 金星堂, pp.45-60.
- 文部科学省 (2012) 『平成 24 年度「グローバル人材育成推進事業及び大学の世界展開力強化事業」公募説明会資料』
- Ananiadou, K. and Claro, M. (2009). *21st Century Skills and Competencies for New Millennium Learners in OECD Countries*. OECD Education Working Papers, No.41. OECD Publishing.
- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Council of Europe (2006). *Plurilingual Education in Europe*. Strasbourg: Council of Europe.
- Crystal, D. (1997). *English as a global language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- European Center for Modern Languages (2010). *Framework of Reference for Pluralistic Approaches to Languages and Cultures*. ECML Research and Development report series. Graz, Austria.
- Facione, N.C., Facione, P.A. & Sanchez, C.A. (1994). Critical thinking disposition as a measure of competent clinical judgment: the development of the California Critical Thinking Disposition Inventory. *The Journal of Nursing Education*, 33(8), 345-350.
- Graddol, D. (1999). “The decline of the native speaker” In Graddol, D & Meinhof, U. (Eds.). *English in a Changing World*. *AILA Review*, 13, 57-68.
- Houghton, S.A., and Rivers, D.J. (2013). *Native-Speakerism in Japan: Intergroup Dynamics in Foreign Language Education*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Jenkins, J. (2009). English as a lingua franca: interpretations and attitudes. *World Englishes*, 28(2), 200-207.
- Neeley, T. (2011). “Language and Globalization: “Englishnization” at

Rakuten (A),” Harvard Business School Case 412-002. Harvard: Harvard Business School.

Rychen, D.S., and Salganik, L.H. (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Boston: Hogrefe & Huber Publishing.

United States Department of Labor (2008). *Selected Characteristics of Occupations*. New Jersey: Germania Publishing.

(資料 1)

<グローバル人材に必要な能力についてのアンケート>

背景情報：年齢、性別、業界と職種、職姓、英語使用頻度、海外経験、使える外国語
 (5=非常に必要 4=かなり必要 3=どちらとも言えない 2=あまり必要はない
 1=必要はない)

<知識面＝言語と文化>		<小分類>
1.	英語の基本的なルール（発音、文法、語法）や表現を十分習得している。	英語に関する項目
2.	英語の習熟度判定テスト（TOEIC®、英検など）のスコアが高い。	
3.	英語と英語圏についての歴史的、社会的、文化的な背景知識を持っている。	
4.	英語の運用能力が高く、様々な場面や状況に即したコミュニケーションができる。	
5.	英語には様々な変種があるため、英語圏だけではなく、他の地域で使われる英語の特徴を知っている。	
6.	外国語をできるだけネイティブ教員から学ぶこと。	全ての外国語に共通
7.	英語以外の外国語の知識があり、その外国語で初歩的なコミュニケーションができる。	英語以外の外国語
8.	英語以外の外国語で、仕事がある程度こなせる。	
9.	各言語は固有の構造や意味体系を持ち、複雑な関係性を持つので、直訳をしてもなかなか同じ意味にならないことを知っている。	言語一般
10.	言語は文化やアイデンティティーと深く関係し、コミュニケーション能力は複合的なものなので、言語能力だけでは効果的なコミュニケーションができないことを知っている。	
11.	世界には、多言語・多文化が共存していたり、それらが緊張関係にあるような国や地域が多いことを知っている。	異文化に対する知識
12.	それぞれの文化が複雑な価値観や規範を持ち、それが人々の世界観やものの考え方に影響し反映されていることを知っている。	
13.	異文化間のコミュニケーションでは、同じ行為や現象についても解釈が異なってしまうため、誤解が生じることを知っている。	
14.	文化は固定的なものではなく、接触やグローバル化によって常に変容していることを知っている。	
15.	様々な言語や文化の勢力や広がりとは違っても、それ自体に優劣はないことを知っている。	
<態度面>		<小分類>
16.	異なる言語や文化を自然に（違うのが当たり前のこととして）理解し受け入れることができる。	異文化の受容
17.	言語や文化の違いに対する抵抗や偏見を捨て、全く違うものが理解できない場合には、決めつけや単純化をせず「中間的な曖昧さ」として受容できる。	

18.	仕事の場合だけでなく、常に他の言語や文化に興味を持ち、異文化コミュニケーションの状況に進んで入っていくことができる。	異文化への興味（積極的な態度）
19.	全ての言語や文化が同等であるという考え方に立ち、仕事に関連性がなくても、様々な異文化との接触に意義や価値を見出すことができる。	
20.	異文化を持つ人のアイデンティティを自分と同等のものとして敬意を持って受け入れ、親密な関係を築くことができる。	異文化状況への対処
21.	文化や価値観というものが、もともと相対的なものであるという視点から、自文化と異文化両方について客観的な判断ができる。	
22.	自分の文化的価値観に基づく先入観や安易な一般化を排して、自他両方の文化を批判的に見たり、自らの文化に対して一定の距離を置いた議論をすることができる。	
23.	異文化・多文化状況でのコミュニケーションで出会う障害を乗り越えるため、自分の立場を説明し、相手の文化を深く理解した上で問題解決の努力を、根気強く強い意志を持って行うことができる。	
24.	異文化状況に試行錯誤しながら積極的に対応することで培ってきた「柔軟性」によって、新しい状況にも自信と余裕を持って対処することができる。	
<考えるスキル面＝異文化状況における>		<小分類>
25.	異文化コミュニケーション状況を構成する要素（＝構成要素）を客観的に観察し、自分なりに理解・把握することができる。	客観的理解力（受容）
26.	異文化コミュニケーション状況の構成要素をカテゴリーやジャンルに基づいて体系的に整理して分析することができる。	分析力（受容）
27.	異文化コミュニケーション状況の構成要素を一貫した手順に基づいて比較し、類似点、相違点をきちんと把握することができる。	分析力（受容）
28.	自分の言語や文化について客観的で適切な説明ができ、異文化に対しても、自分の意見や見解を十分に表現できる。	客観的表現力（発信）
29.	外国語でのコミュニケーションにおいて、相手の言語や文化との違いを常に考慮しながら、相互理解に至るコミュニケーションを構築していくことができる。	柔軟な相互交渉能力
30.	外国語でのコミュニケーションにおいて、これまでに得た知識と経験を活用しつつ、その場に最適なコミュニケーションの方法を選択することができる。	
31.	外国語でのコミュニケーションにおいて、過去に習得された言語（母語など）の知識や経験に基づいて、それと外国語の関係について自分なりの仮説を立てて、それを検証しながら適切な自己表現方法を試行錯誤で学んでいくことができる。	継続的学習能力
32.	自分の学び方が効果的かどうかを実際のコミュニケーションの中で振り返りながら、生涯を通じて外国語や異文化を継続的に学んでいける。	
<汎用的スキル>		<小分類>
33.	複雑な問題について客観的に理解し、全体像と個々の要素の関連性を的確に把握することができる。	客観的理解力
34.	複雑な要素を含む問題について、その要素を論理的に分析することができる。	分析力
35.	問題の客観的把握・分析に基づいて、適切な判断を下すことができる。	判断力
36.	自分自身の意見を含めて様々な意見を批判的に見つつ、論理的な根拠に基づく最善策を提案することができる。	論理的/批判的思考力・状況適応能力
37.	さまざまな意見や性格を持つ仲間から平等に意見を引き出しつつ、皆が納得する結論を導くことができる。	交渉力・協調性・統率力
38.	複雑な状況に直面した場合、自分の持つ資質や経験に基づく様々な方法を、失敗を恐れずに積極的に試してみることができる。	積極性・状況適応能力
39.	ある目的や方向に向かって皆で努力をしていく必要があるような場合に、不満や反対意見を持つ人達をうまく説得しながら、共通目標の達成を導くことができる。	統率力・交渉力・柔軟性
40.	達成すべき目的に対して、さまざまな手段を考え、戦略的に議論や行動をすることができる。	戦略的思考力・状況適応能力

（東海大学国際教育センター教授）