



## 事例 ③

## ●アクティブラーニングの実績を生かす●

# 国際化する地域の発展を担う 「飛び立たないグローバル人材」

## 共愛学園前橋国際大学

共愛学園前橋国際大学は、地域のグローバル化を背景に、地域社会や産業の中核を支える「飛び立たないグローバル人材」の育成に努める。教職一体となった組織体制を推進力として、企業や自治体と連携。より実践的なアクティブラーニングの場を学生に提供し、地域社会の課題を解決する力を養っている。

### 外国人労働者の増加と 企業の海外進出の加速

2012年度に選定された文部科学省のグローバル人材育成推進事業（以下、GGJ）において、共愛学園前橋国際大学は、「次世代の地域社会を牽引するグローバルリーダーの育成」を掲げている。「グローバル」とは、「global」と「local」を組み合わせた造語で、群馬県に根ざし、海外の人材、物流、活力も取り込んで地域の課題を解決する人材像を表現している。

これは、1999年の開学時から育成をめぐってきた人材像である。GGJ申請の時点で、学生の約8割が県内出身者であって、約7割が県内に就職。卒業生の約45%が留学を経験しており、国際感覚を身に付けた人材を地域に送り出す大学というポジションを確立してきた。

同大学が群馬県と「グローバル」を結びつける背景には、この地域が置かれた環境がある。主要産業である製造業や農業の労働力として、南米、中国、東南アジアの出身者を中心とする外国人が県内には多く住む。同大学の

地元・前橋市、隣接する高崎市、伊勢崎市の3市に県内の外国人の44%が集まっており（2013年12月末時点）、異文化との接触・交流が日常化しつつある。

特にメーカーは、群馬の外国人労働者の雇用に加え、製造拠点の海外移転や販路拡大の面でも、グローバル化が進んでいる。GGJの実施責任者を務める大森昭生副学長は、「例えば、群馬県の主要産業である自動車産業では、日本国内および先進国のマーケットは飽和状態で、県内の多数の企業が、中国や東南アジアの国々との関係を深めている」と話す。企業の経営者が求めているのは、知識や教養としての英語力ではなく、例えば、「明日、マレーシアに行って商談をまとめる」といった、コミュニケーションや交渉の力がある実践的なグローバル人材だという。

こうした認識の下、同大学のGGJプログラムにおける海外派遣先は、語学留学を除いてアジア諸国が多い。

### 地元企業の支援の下 タイでマーケット調査

同大学のGGJの特色の一つが、企業

や自治体と連携したアクティブラーニングだ。連携の母体は、産官学連携コンソーシアム「グローバル人材育成推進協議会」（図表）である。地域の学生、児童・生徒、社会人が共に学び、地域と世界をつなぐ人材に成長することを目的に、2013年に設立された。

協議会に名を連ねるサンデン（株）の主力事業は、カーエアコンや冷凍・冷蔵ショーケースの製造、販売。伊勢崎市に本社を置き、世界23か国、53拠点でビジネスを展開する。以前から地域におけるグローバル人材の育成に関心があり、GGJへの申請は、共愛学園前橋国際大学に対する同社の呼びかけがきっかけだったという。

協議会が主催するプロジェクト「Global Project Work」の一つとして、GGJのプログラムに組み込まれている「ミッションコンプリート研修」は、サンデン社の海外現地法人など、アジア圏の企業における2週間のインターンシップである。企業は、自社が実際に抱える課題を中心とした「ミッション」を学生に与える。学生チームは、期限内に自力で解決策をまとめ、発表する。2013年度はタイで、「飲料



タイの街中で聞き込みをするミッションコンプリート研修中の学生

の自動販売機を現地で開発するにあたり、必要な機能や設置形態をリサーチせよ」というミッションが与えられた。

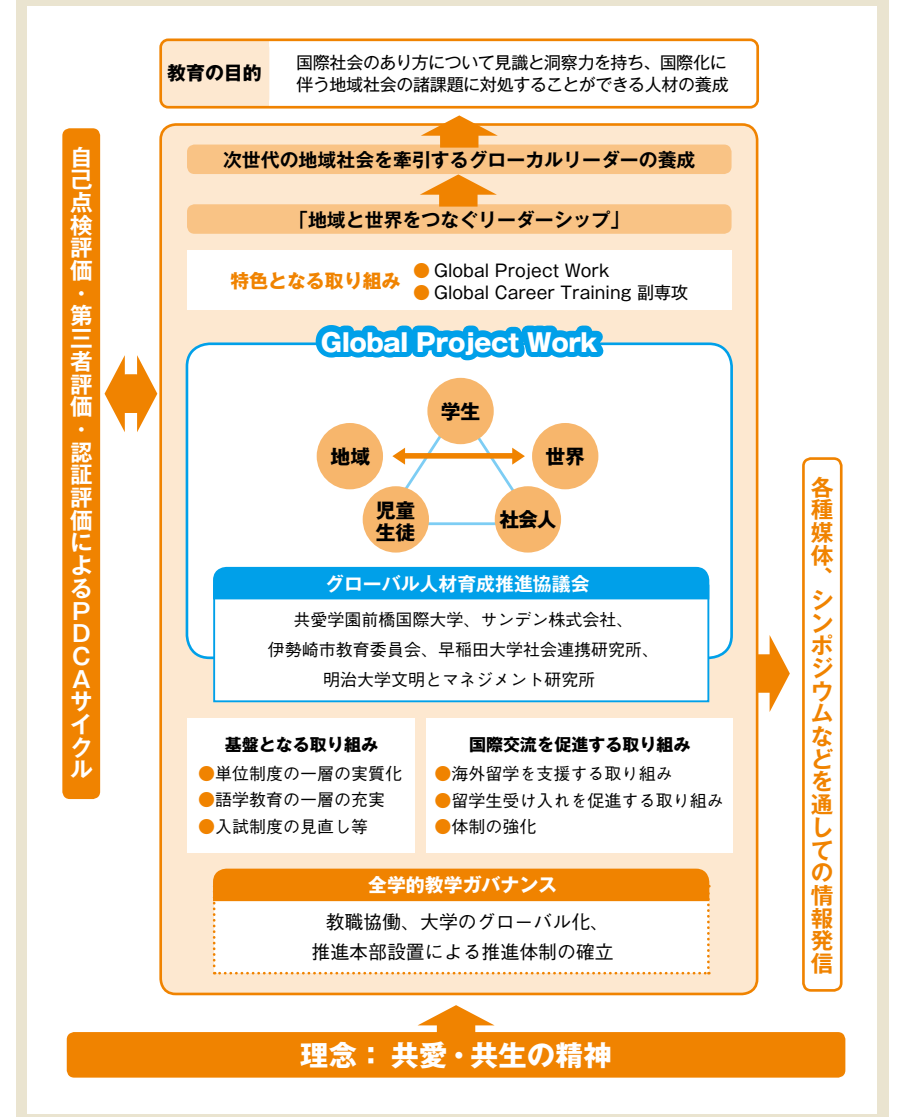
「グローバル人材の要件としては一般的に、主体性、積極性、コミュニケーション能力などが挙げられるが、大切なのはこれらの力をアウェーで発揮できるかどうかだ。日本とは文化が大きく異なり英語もあまり通じない地域で、課題解決に向けて誰の手も借りずにもがくことにより、環境に依らず力を発揮できるよう成長させたい」と大森副学長は言う。

一方で企業からは、学生が発表したアイデアを実務に採用したいとの申し出もあり、企業にとってもメリットのある活動になっている。

GGJの教育成果は、「グローバルポイント」という独自の指標で測定。社会人基礎力を構成する「アクション」「シンキング」「チームワーク」に、独自に設定する「海外への親和性」「異文化理解」「地域人としてのアイデンティティー」を加えた計6項目の指標（6点満点）を学内で開発。2016年度までに全学生の45%を5点以上に到達させることをめざしている。2013年度は30%の学生が5点以上だった。

協議会に参加する伊勢崎市教育委員会との連携プログラムとしては、同

【図表】グローバル人材育成推進事業の概要



市が主催する中学生の海外研修を支援する「アメリカ研修サポートインターン」が挙げられる。学生は、国内での事前・事後研修はもちろん、ミズーリ州立大学で行われる語学研修や、サンデン社現地法人の工場見学などに同行し、現地の教員や社員とのコミュニケーションの補助役として、英語力を実際に活用する。

学内でのアクティブラーニングのうち、「Global Career Training副専攻」

に含まれる「Global Skills」は、協議会の連携を生かしている。英語によるディスカッションなどを通して多文化理解やリーダーシップについて学ぶ科目群で、協議会の会員企業の社員や教員も無料で参加できる。2014年度は、サンデン社の社員が5人、伊勢崎市の公立学校の教員が1人参加している。

協議会としての取り組み以外にも、大学と市教委の連携の下、日本語教員養成プログラムを受講する学生が、伊





勢崎市内の小学校に通う外国籍児童の日本語指導にあたる「日本語教室サポーター派遣事業」などがある。

### フラットな組織文化で迅速な意思決定を実現

GGJの選定以前から、同大学はアクティブラーニングに力を入れている。語学や体育なども含めると全科目の75%にアクティブラーニングが取り入れられており、全専任教員が何らかのアクティブラーニングを実践している。(株)エフエム群馬の協力を得て制作されたヒット商品「ぐんま方言かるた」など、企業、自治体とも多数の連携実績がある。2012年には、アクティブラーニング用の新校舎KYOAI COMMONSを建設した。

大森副学長は「誰かが導入を指示したわけではなく、文化として自然に広まっている」と述べる。開学当初は、授業に対して集中力が欠ける学生が目立った。その対策としてアクティブラーニングを導入。改善例が多く見られたため、教員の間で広がっていった。

「本学は全教職員がフラットに参画する大学運営を行ってきた。誰の意見でも平等に扱われるので、大学を運営する一員としての自覚が生まれ、上司の顔をうかがう必要もない。そのため、常に視線は学生に向けられており、自主的なFD活動につながった」と大森副学長は分析する。

同大学では、1999年度の短大から4年制大学への移行の時、あるべき大学像について教職員が徹底的に議論した。学生の視点を最優先で反映するため、現場の教職員の声を共有し、皆が大学運営に参画するしくみが必要だと

考え、「スタッフ会議」を設けた。

大学の方向性を決める重要な課題は、理事長、学長以下、全教職員が参加するスタッフ会議で審議される。決まったことを実行するのは、「情報処理」「グローバル」「学生」などの業務ごとに分かれた「センター」である。センター長は、役職や経験に関係なく、全教職員メンバーが適任者を選出する。

この全員参画型の運営体制が、グローバル人材の育成の理念や方向性の共有、意思決定までの時間の短縮にもつながっている。「育成に必要な経験を学生が積むためには、自治体や企業、国内外の大学との連携が不可欠。連携の申し込み等は相手があることなので、短期間で決断しなければならないケースが多いが、本学にはすぐに反応、実行できる機動力がある」と大森副学長。地域の企業や自治体から声がかかる機会は年々増えているという。

### 学外者による評価委員会も設置

大森副学長は今後の課題として、まず、グローバル人材育成に関する各種プログラムの評価制度の確立を挙げる。特にアクティブラーニングについては学内で自発的に普及、定着した経緯があるため、効果を客観的に測定しようとの機運に乏しいという。

この課題に対し、GGJの取り組みの一つとして、学外第三者によるグローバル人材育成推進評価委員会を設置。委員長に慶應義塾大学の特任准教授、委員に教育関連のNPO法人代表、前橋市に本社を置く企業の役員、群馬県企画部国際戦略課の課長を迎え、評価を委託した。2014年3月の委員会では、

「実施内容は優れているが効果の検証が甘く、学生がどれだけ成長したのかわからない」との評価がなされた。

例年、全学生対象のアンケート調査は行われているが、個人を特定していないため、個別の学生の変化は追跡されていない。そこで、独自の学習成果指標を作成し、学修ポートフォリオによって指標の達成度をチェックするしくみが検討されている。

学習成果指標は、OECD国際成人力調査(PIAAC)をベースに、地域の企業にも考えを聞き、必要とされる人材要件を盛り込みたいとしている。ポートフォリオは、授業やレポート等だけでなく、クラブ活動やアルバイトなどの課外活動も記録できるものにする考えだ。将来的には企業に公開して、人材マッチングに活用することも視野に入れている。

もう一つの課題は、地域の企業からのグローバル人材ニーズの掘り起こしだ。大森副学長は、国内を取り引き対象とする企業の中には、まだグローバル人材、特に同大学が育成するグローバル人材の有用性に気づいていない企業もあると言う。「対話の機会を増やし、グローバル化する地域社会に必要な人材について考えを共有していきたい。地元が置かれた状況に適した人材の提供、受け入れができれば、大学と企業がともに成長できる」(大森副学長)。

6月には富岡製糸場が世界遺産に登録され、観光産業におけるグローバル人材のニーズが拡大すると大学は見込んでいる。今後は温泉旅館の経営者ら観光産業に対しても、グローバルマインドと地域に対する理解と愛着を兼ね備えた人材の有用性をアピールし、連携を図る考えである。

## 地域を知り、世界的視野で考える人材を 小学校の段階から育成

### ——群馬県伊勢崎市の取り組み

#### 小学1年生から英語と「ふるさと」を履修

伊勢崎市教育委員会は、地域のグローバル化に率先して対応している。小・中学生の英語教育には、特に力を注いでいる。小学校全学年対象の週1時間の「英語科」を、2013年度から全校に拡大。英語指導助手(ALT)や英語支援助手と共に、「話す」「聞く」を中心とした活動を行っている。3年次からは文字指導も加わり、アルファベット→英単語→英文と進んでいく。一般的に中学校卒業時の習得単語数の目安は約2000語だが、同市は約3000語をめざす。

一方、2014年度には全小・中学校に「ふるさと学習」を導入、1年次から学ぶ。絹産業、養蚕等の地域の歴史や産業、文化を学び、それらを発信できる力を養う。伊勢崎に根ざし、世界に目を向け、世界的視野で考える人材を育成する。「自分の生まれ育った地域が大切にしてきた価値観は、異なる



中学生海外語学研修の様子

文化や考えを持つ人と自分との距離を測るための基軸になる」と、徳江基行伊勢崎市教育長。

英語とふるさと学習の総仕上げとして、「中学生海外語学研修」を実施。2014年度は70人が、市が協定を結んでいるアメリカ・ミズーリ州立大学の寮に宿泊し、付属学校に通う予定だ。英語語学研修で英語の表現力を磨きながら、日本の伝統文化を紹介する活動も展開。地元企業サンデンの海外法人の工場を見学し、現地社員に英語で伊勢崎市のことを紹介する。

市教委が描くのは、「地元の先人が苦勞して海外に活路を求めてきた歴史を知り、世界に触れて自分の生き方を考え、将来、仕事を通して地域を豊かにする人材」の育成だ。

市の教育施策をバックアップしているのが、2008年度に発足した「教育改革・いせさき未来会議」だ。2014年度は共愛学園前橋国際大学、群馬大学などの5大学とサンデン、ザスパクサツ群馬から8人の委員が出席し、市の教育改革について協議する。

小中学校9年間の英語力向上プログラムや中学生海外語学研修にも委員の意見が反映され、各企業・団体は研修先の提供、プログラム作成、学生の派遣等に協力。徳江教育長は「こうした連携において、大学への期待はきわめ

て大きい」と述べる。

#### 外国籍の児童・生徒のため日本語教育を見直し

伊勢崎市の人口に占める外国人比率は約4.7% (2013年12月末時点)に上る。小・中学校には日本語が話せない外国籍の児童・生徒が数人程度いることも珍しくなく、学校や地域コミュニティにいかに関わり合えるかが課題となっている。以前から、各小・中学校に日本語教員と通訳の指導助手が配置され市共通の日本語初期指導用教材を使用していたが、統一した指導方法は確立されていなかった。指導の実態調査もされず、教育効果は限定的だった。

そこで市教委は2012年度、教育研究所内に日本語指導研究班を設置した。共愛学園前橋国際大学、東京福祉大学、国士館大学などの日本語教育を専門とする教員の支援を受け、班の日本語指導教員が、児童・生徒の国籍に依らない指導方法を開発。これをまとめた冊子が各学校で活用されている。

「他国について知ることが自分たちのメリットになるということ、日本人の児童・生徒、保護者に理解してもらいたい」。徳江教育長は、学校での外国人受け入れを積極的に進める理由をそう語った。