

2019 TOEIC® セミナー 報告書

学生の将来を後押しする
大学の取り組み

～ 社会のニーズから考えるTOEIC® Programの活用 ～

2019年9月10日(火) グランフロント大阪 コングレコンベンションセンター

学生の将来を後押しする 大学の取り組み

～社会のニーズから考えるTOEIC® Programの活用～

2019年9月10日(火) グランフロント大阪 コングレコンベンションセンター

基調講演 日本電産株式会社 1

日本電産グループが求めるグローバル人材とは

日本電産株式会社 人事部長 平田 智子 氏

事例発表 ① 西南学院大学 8

TOEIC® L&Rの可能性と限界を探る

西南学院大学 文学部長(外国語学部長就任予定者) 伊藤 彰浩 氏

事例発表 ② 神戸女学院大学 15

リベラルアーツカレッジにおける共通英語教育改革

神戸女学院大学 共通英語教育研究センター センター長 川越 栄子 氏

事例発表 ③ 立命館大学 22

情報理工学部における英語教育プログラム

立命館大学 情報理工学部 教授 杉野 直樹 氏

主催：一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会

後援：米国大使館、大阪商工会議所、公益社団法人 関西経済連合会、グローバル人材活用運営協議会



おかげさまで TOEIC® Program は、40周年を迎えることができました。
これからも TOEIC® Program は英語コミュニケーション能力を公平公正に
評価する世界共通の基準として、進化し続けます。

日本電産グループが求める グローバル人材とは

日本電産株式会社 人事部長 **平田 智子** 氏



■ モータ全般を扱う総合モーターメーカー

皆様こんにちは。日本電産人事部の平田と申します。
 本日は、大学の関係者の方が非常に多く来場されていると伺っております。日本電産グループでは毎年、約500人の新入社員を迎えております。本日お集まりの皆様、大学、学校からもこれまで大勢の新入社員を受け入れてきております。この場をお借りして心からお礼申し上げます。

さて、本日は「日本電産グループが求めるグローバル人材とは」というお話をさせていただきます。私たち日本電産グループが必要としている人材はどのような人材か。また、どのような位置付けで社員教育を行っているかなどについて、具体的にご説明させていただきたいと思っております。

当社は現在の会長、CEOである永守重信が3人の仲間とともに1973年に創業しました(資料1)。永守は今も現役で経営をしており、また、京都先端科学大学の理事長でもあります。事業内容としては、ハードディスクドライブ用のモータを中心としたIT機器やOA機器向けの精密小型モータから、車載あるいは家電用、商業・産業用の大型モータまで、あらゆるモータの開発・製造・販売を行っています。BtoBの会社ですので、皆様方がご自宅、あるいは学校や会社で使っているという様々な製品の中で当社のモータが活躍しているということです。目には見えないけれども、なくてはならない製品を作っていると自負しております。

(資料1)

日本電産グループの概要	
設立	1973年7月23日
代表者	代表取締役会長(CEO) 永守 重信 代表取締役社長(COO) 吉本 浩之
事業内容	精密小型モータ 車載及び家電・商業・産業用モータ 機器装置、電子・光学部品 その他の開発・製造・販売
売上高	連結 1兆5,183億20百万円 <small>※2018年度</small>
従業員数	単独 2,794人 連結 108,906人 <small>※2019年3月末現在</small>
国内事業所	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本社 ■ 中央開発技術研究所 ■ 中央モーター基礎技術研究所 ■ 東京オフィス ■ 生産技術研究所 ■ 滋賀技術開発センター ■ 長野技術開発センター

また、これまで M&A も多く手がけてきており、モータ全般で経営活動を行う「世界ナンバーワンの総合モーターメーカー」を掲げております。世界 43 カ国 322 社に及ぶグループの売上高は連結で 1 兆 5,000 億円、社員数も連結で 10 万人を超えます。本社は京都市南区にあり、向日町駅が最寄り駅になります。当社の本社ビルは京都で一番高いビルと言われております。これは、創業者であり現在の CEO である永守の「1 番以外はビリ」という理念に基づいてのことです。

■ 10年後も成長を続ける グローバル企業を目指して

先ほど現在の売上高は1兆5,000億円と述べましたが、中期の戦略目標では2020年に売上高2兆円、営業利益率15%以上、さらに2030年には売上高10兆円という、100年後も成長し続ける「グローバルエクセレントカンパニー」を目指して事業を行っています。

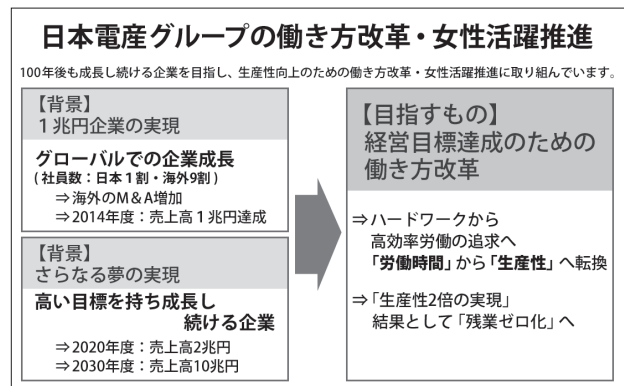
日本電産グループの売上高を地域別に見ると、2008年度は日本での売上が31.7%ありましたが、2018年度は13.9%となっており、海外での売上率が非常に高くなってきています。また、グループ社員の地域別割合を見ても、約10万人のうち日本人は8.8%で、約1万人となっています(資料2)。

続けて、日本電産グループが今取り組んでいることを少しご紹介させていただきます。

私は人事部長と女性活躍推進室長を兼務しています。100年後も成長し続ける「グローバルエクセレントカンパニー」になりたいということで、生産性向上のための働き方改革、それから女性活躍推進に取り組んでいます(資料3)。背景にあるのはグローバルで成長し

ていきたいということ、それから高い目標を持って成長し続けたい、そういう企業でありたいという思いです。なお、当社の働き方改革は「残業ゼロ」が目的ではなく、いかに生産性を上げて効率化していくかがポイントとなっています。

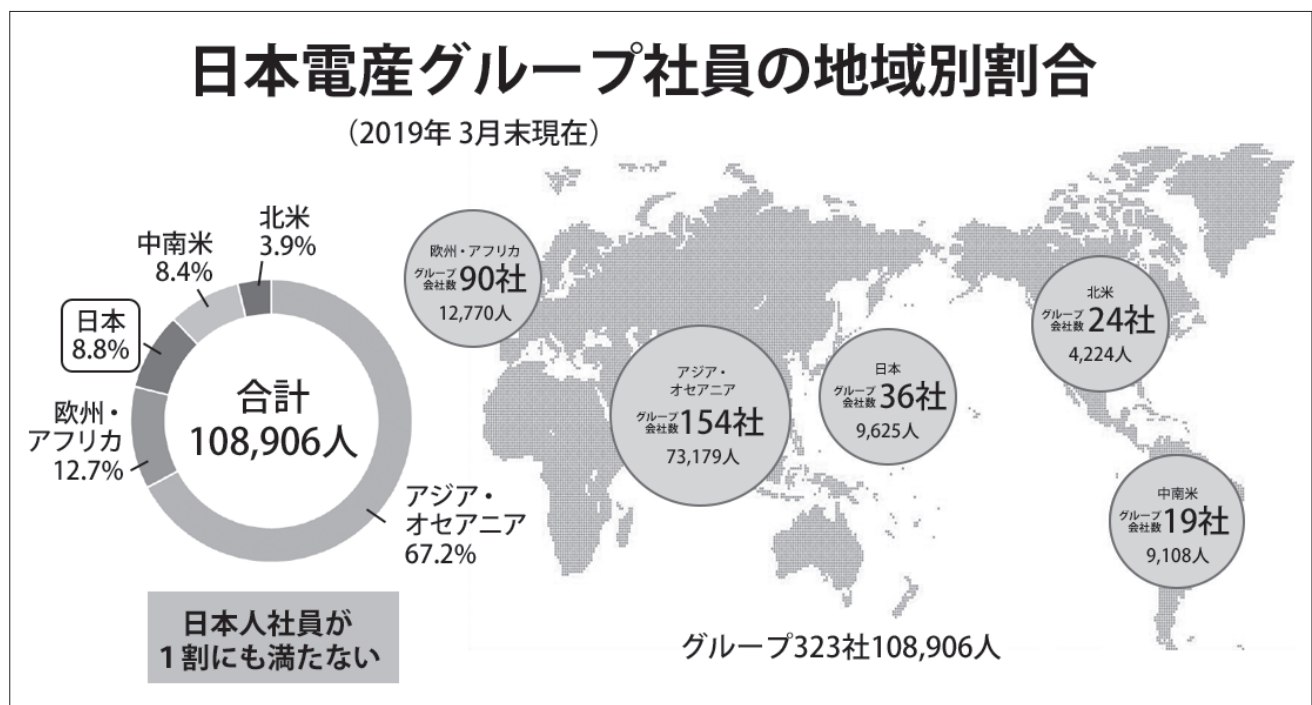
(資料3)



■ 日本電産グループが求める人材

では、当グループの人材育成ビジョンと求める人材についてご説明させていただきます。

(資料2)



先ほども述べましたが、当グループは社員が10万人を超え、日本人は全体の約1割にも満たない状況にあります。創業者・永守が考える理念を当グループでは「Nidec Way」と呼んでいるのですが、それは、創業者の精神というものを理解して、これまでに経験したことがない環境に身を置き様々な国の方々とディスカッションしながら、多様な意見を交わしていくことで大きな気づきが得られるというものです。そして、そういった気づきが、これまでになかった発想やアイデアというものに結び付き、今後の日本電産グループを支える、大きな影響力を持つ人材に育っていくのだと考えています。

ですから、創業者の思い、会社のビジョン、そういったものを組み合わせて育成ビジョンを作っています。創業者の理念を理解・実行し、常に結果を出せる人材を育成していくということです。近年はグローバル競争が激化してきています。そのような中でも勝ち抜いていける、世界視点で活躍できるグローバル人材を育成していきたいと考えています。

当グループが求める人材は以下の3点です。

1つは、ダイバーシティです。当社にはいろいろな国の方々が社員として働いています。また、中途採用者もいます。様々なバックグラウンドを持った人、考え方を持った人、そういった多様性があるからこそ強い組織ができると考えております。既存の枠にとらわれず、多様性を受け入れることができる人材を求めています。2つ目は、専門性に加えて広い視野を持っている人。そして、3つ目が「できるまでやり抜く」という強い意志と目的を持てる人です。一度立てた目標は必ずやり抜くんだという強い信念、そういったものを持っている人材を求めています。

ここで、当グループにおける語学の取り組みについてご紹介させていただきます。

日本人、日本国内の会社だけが対象となっていますが、昇格要件にTOEIC® Listening & Reading Test (以下、TOEIC® L&R)のスコアを求めています(資料4)。課長職以上の管理職に昇格するときは680点以上となっています。このスコアは当初600点からスター

トし、毎年20点ずつ上げてきました。2020年度以降は700点となります。非管理職の課長代理職については現在560点以上となっており、こちらも毎年20点ずつアップさせ、2021年度以降は600点となる予定です。これらのスコアをクリアできないと昇格できないということで、この条件は絶対としています。

(資料4)

日本電産グループの語学における昇格要件	
「TOEIC L&R」の点数を語学における昇格要件に	
・課長職以上の管理職は、680点以上	(2020年以降 700点)
・課長代理(LD)は、560点以上	(2021年以降 600点)
2019年度 昇格要件	

■ 日本電産グループの社内教育

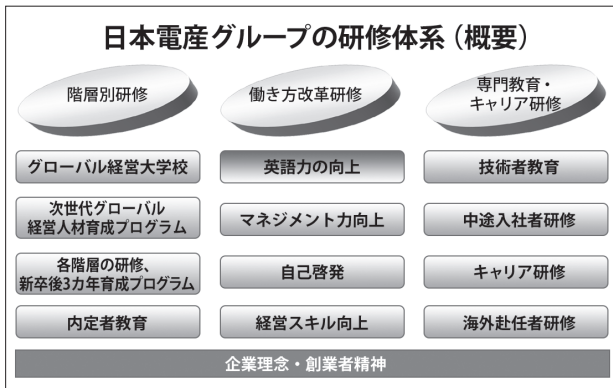
それでは、当グループが行っている社内教育についてお話しさせていただきます。

まず、グローバル人材育成のために、2017年3月に本社ビルの向かいに宿泊施設を有する10階建ての研修専用棟「グローバル研修センター」を設立しました。仕事や職場から少し離れた場所で、普段とは違う思考をしようという狙いで建てたものです。当初はフル活用されることを想定しておらず、3フロアは内装していませんでしたが、2年経った今は、空きフロアを全て内装し、研修フロアとして活用しています。特に増えているのは、働き方改革の研修です。

(資料5)が当グループの研修体系です。いろいろな研修がありますが、働き方改革研修というところに英語力の向上を入れているのがポイントです。

海外の拠点の増加に伴い、私たち人事部門もグループ会社や海外のグループ会社の社員と会議をしたり、実際に会ったりということが増えてきました。人事に限らず、全部門でそのような機会が非常に増えてきています。その際、通訳を使ってミーティングをするとすると、会議の内容や自分の伝えたいことを相手にきちん

(資料 5)



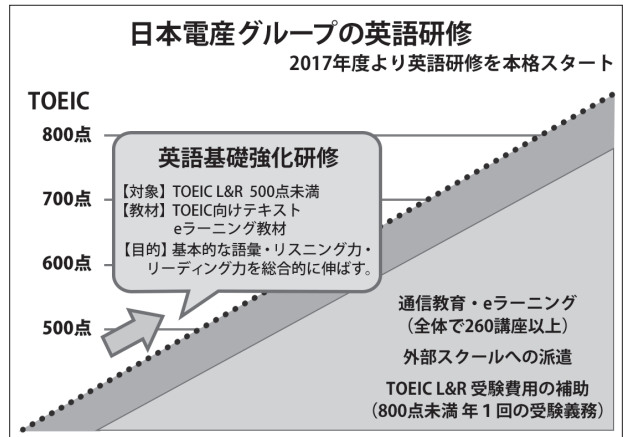
と伝えるのに、通常の2、3倍の時間を要します。また、海外のお客様も増えてきていますが、お客様への訪問の際に通訳を介すると、やはりうまく伝えられないこともありますし、時間がかかります。また、働き方改革をスタートするにあたり、中堅層の社員を中心にヒアリングを行ったところ、自分たちの生産性を阻害している要因について大きく2つのことが明らかになりました。1つは管理職のマネジメント力不足、そしてもう1つが自分や周りの社員の英語力不足です。

これらの理由から、働き方改革研修の中に英語力向上を入れ、語学教育を加速させています。

■ 社員のレベルに応じた多様な英語教育

2017年度から本格スタートした英語研修については、TOEIC L&Rのスコアを基準として活用しながら、様々なプログラムを用意しています(資料6)。通信教育やeラーニングを用いての自己啓発に関しては、会社が半額を補助しています。また、500点未満の社員には基本的な語彙、リスニング力、リーディング力を総合的に伸ばすことを目的とした英語基礎強化研修、600点以上の人たちにはeラーニング教材やオンライン英会話などを用いたスピーキング研修を用意しています。その他にも、600～800点の社員を対象に、eラーニングや集合研修によるプレゼン・ライティング研修などがあります。

(資料 6)



それから、海外トレーニー制度というものがあります。これは、25～35歳の選抜された社員が約3カ月間、海外拠点に研修に行くというものです。単なる語学研修ではありません。実際に自分が日本で担当している部署の業務を、海外の拠点で行います。そこにはあまり日本人がいませんから、英語を使わざるを得ない状況に飛び込ませることになります。つまり、語学力の向上という目的だけではなく、3カ月間という短い期間ではありますが、異文化を理解し、海外で仕事をすることはどういうことなのかを考えさせる機会としています。今年で2年目になりますが、昨年実際に行って帰ってきた社員の成果報告会では、「世界が変わった」「語学の上達だけでなく、海外の人たちの考え方や仕事の仕方などが非常に勉強になった」と言っていました。その後の海外とのやり取り、コミュニケーションも非常にスムーズになったといい、これも働き方改革の1つだと考えます。自らの経験が、その社員の仕事の幅を広げていくことにつながっているのでしょう。今年も10人が選抜され、ちょうど今週からヨーロッパに1人若手社員を派遣しています。

■ グローバル人材育成に向けた取り組み

ここで、2つの特徴的な取り組みをご紹介します。当グループには、英語を直接学習する研修に加えて、

英語を使って行う研修もあります。それが、グローバル経営大学校、次世代グローバル経営人材育成プログラムです。その最終的な目的は、当グループの CEO、CFO などになり得る人材を輩出することで、グローバル経営大学校は日本人と外国人と一緒に、次世代グローバル経営人材育成プログラムは日本人と外国人を分けて研修を行っています。

次世代グローバル経営人材育成プログラムの狙いは、グローバルリーダーの輩出、それから次のステップであるグローバル経営大学校の受講候補者の育成で、課長、若手の部長クラスの社員を対象としています。TOEIC L&R のスコアは 600 点以上としています。

なぜこちらのプログラムは日本人と外国人が分かれているかといいますと、5 年前にグローバル経営大学校をスタートさせたのですが、第 1 期生が修了したときに幾つか課題が出てきました。それは、日本人は、まだまだ英語力が十分ではないということです。このグローバル経営大学校は全て英語で講義を行いますので、英語力が十分ではないことが理由で、講義が理解できなかったり、議論の場でなかなか発言できなかったりということがありました。一方、外国人には、なかなか Nidec Way や、永守イズムの理解が十分ではないということが分かりました。そこで、グローバル経営大学校に選ばれる前の段階で、日本人には英語力、海外人材には日本電産の理念というものをしっかり勉強してもらう研修を行うことにしました。グローバル経営大学校の卒業生には、実際にグループ会社の社長や CFO になった人材もいます。

次世代グローバル経営人材育成プログラムのポイントは、今申し上げた日本人と外国人を分けることの他に、もう 2 点あります(資料 7)。それは、優秀な人材を早期に選抜して育成していくことと、人材の把握です。当グループには現在約 10 万人の社員がいますが、「One Nidec」というグループ一体化経営を掲げています。そのためにも、どこにどのような人材がいるのかということをしっかり把握しておくことは重要だと考えています。

(資料 7)

グローバル人材育成のために

次世代グローバル経営人材育成の3つのポイント

1. 日本人と外国人に分ける

グローバル経営大学校の課題から、日本人と外国人に分けて、弱みを徹底的に教育する。日本人はグローバルで通用する英語力の修得、外国人は創業者精神の理解浸透。

2. 優秀な人材を早期に選抜し育成する

グローバル経営大学校の候補者として、早目に優秀な人材を選抜し、必要な教育を実施する。人材のプール化。

3. 人材の把握

日本電産本体以外のグループ会社のどこに、どんな人材がいるかを把握することができる。

また、BtoB 企業の当社は、500 人の新卒のうち約 8 割がエンジニアです。専門的で高い技術力が必要ですが、やはりグローバルにビジネスをするとすると、エンジニアであっても、管理・営業部門であっても、英語力が必要となります。よって、グローバルで活躍できるエンジニアを育成するため、モータに特化した独自の用語集の制作や英語でモータ関連の技術を学ぶ講座の実施など、様々な取り組みを行っています。

■ 「One Nidec」の実現に向けて

最後に、当グループの課題と今後を見据えた挑戦についてお話しさせていただきます。グループ全体で人材価値を最大に発揮する「One Nidec」の実現に向けて、私自身が考えている課題が 3 つあります。

1 つ目は、本社管理部門のグローバル化です。まだ海外とのやり取りを英語でスムーズにできていない部分があり、日本人駐在員に日本語で連絡してしまうことがあります。2 つ目は、グローバルベースでの人材輩出です。日本人のローテーションはあるのですが、先ほど申し上げたように、どのエリアにどのような人材がどれだけいるのかを把握した上で、グローバルで人材のローテーションができればと考えています。グローバル 5 極体制に向けた人材育成仕組みづくりということで、次世代グローバル経営人材やもう 1 段階若い人たちを研修で育てて海外にもっと出していく、あるいは海外の人材を日本に受け入れることも考えています。

そして最後に、グローバルでの理念、精神伝承の加速化です。次世代グローバル経営人材育成プログラムに参加した社員たちが、自分たちの国、自分たちの工場に帰って、それをしっかり浸透させていく。そういったことを加速させていきたいと考えています。この理念の浸透の実現は、私たちの大きな役割の1つであり、私も昨年度、M&Aをした会社の中国拠点に出向いて理念浸透の講義を行ってきました。そういったことをこれからも積極的に行っていきたいと考えています。これらが、今私たちが考えている課題であり、これから挑戦していきたいことになります。

ご清聴、ありがとうございました。

質疑応答

Q 50～60人の部長会議を英語で行っていると聞いたことがあります。技術部門をはじめ、関係者が一堂に会して英語で会議をすることはハードルが高い印象ですが、実際にはいかがでしょうか。英語で会議を行うメリットについて教えてください。

A 実は、50～60人という大勢での会議はあまりありませんが、数人から十数人が集まり、世界とつないで行う会議というのは常時あります。そもそもなぜ英語で会議をするのかということですが、当社は日本から海外に駐在する社員もいますし、海外から外国人社員を受け入れることもありますので、参加者の中にはやはり、日本語が分からない、英語しか話せないという社員がいます。日本語ができる人だけが集まる場合は日本語で会議をすればよいと思いますが、日本人が全体の1割に満たない当グループにおいては、英語しか理解できない外国人が1人でもいるという場合には英語で会議をするということを徹底しています。しかし、言葉だけでは間違いが起りやすいので、必ず英語の資料を準備することもしています。それが、日本人社員の英語力の向上や、若手社員の育成につながると考えています。実際に英語で会議をする場合には、事前に打ち合わせをしながら、分かりにくいところをお互いに教え合ったり、「こういったときはこう表現するといい」などのアドバイスをしたりしています。日本人の英語力アップにもつながりますし、海外の人たちとのスムーズなコミュニケーションにもつながっています。

Q 採用のときに重視していることは何ですか。また、学校関係者に向けてメッセージをいただけますでしょうか。

A 日本電産グループは、挑戦する人を応援する会社です。ですから、いろいろなことに挑戦したいという思いを持った学生を求めています。

英語に関しては、英語に対する学習意欲です。当社では入社後、語学ができればグローバルな仕事ができますから、学生の皆さんや入社した新入社員にもそのように伝えていきます。昇格要件に TOEIC L&R スコアを設けていますが、自分自身の仕事の幅を広げるためにも、やはり英語は必須と考えています。今回はいろいろ点数のことを申し上げましたが、点数というのは目安であり、英語はビジネスをする上でのツールです。要は語学を使ってグローバルで仕事ができるということが重要ですから、そういったマインドを持った学生をどんどん輩出していきたいと思っています。

現状は、文系学生のほうが TOEIC L&R のスコアが高く、留学経験のある方が多いです。やはりまだ、技術系の学生は文系に比べてもっと勉強が必要かなというところはありますが、会社に入ってからでも勉強したい、勉強しないといけないな、と考える学生を増やしていきたい、それが学生一人ひとりの将来のためだと考えております。

TOEIC® L&Rの 可能性と限界を探る

西南学院大学 文学部長（外国語学部長就任予定者） **伊藤 彰浩 氏**



■ 西南学院大学における TOEIC® L&Rの活用

皆様こんにちは。伊藤と申します。西南学院大学は福岡市内にあり、「語学の西南」として知られている大学です。このたび本学は、来年の2020年4月に文学部を改組して、新しいカリキュラムのもと外国語学部として生まれ変わることになりました。そこで本日は、文学部の状況とともに改組に至った理由、そしてその中でTOEIC® Listening & Reading Test（以下、TOEIC® L&R）が果たした役割について説明させていただきたいと思います。同時に、世間で言われているTOEIC Tests に対する批判についても考えていきたいと思っています。キーワードは「主体性」です。

西南学院大学は、2004年に国際ビジネスコミュニケーション協会（IIBC）の賛助会員となりました。そして、文学部英語専攻で初めてTOEIC L&Rを新入生プレースメントテストとして実施しました。1年後、2年生になった同じ学生を対象に再度テストを実施したところ、1年間の学びにおいて約120人の平均スコアが100点上がりました。英語学習に熱心な学生がいるためスコアが上昇したのだと思います。その後、TOEIC L&R 公開テストの団体一括受験申込が学内でできるようになり、TOEIC L&R 団体特別受験制度（IP：Institutional Program、以下IPテスト）を、希望者のみではありますが全学対象として実施することが決まりました。学生たちは、本学が自主的に発行する学

長のサイン入りスコアシートを就職活動時に利用していました。

本学では現在、TOEIC L&R スコアを基準として、各学年の修了時の到達目標を設定しています（資料1）。

（資料 1）

西南学院大学における TOEIC® Program 学年別 TOEIC L&Rスコアの到達目標

- 全学（英文学科、外国語学科英語専攻を除く）
1年次修了時：480点、2年次修了時：530点、3年次修了時：600点
- 英文学科、英語専攻
1年次修了時：600点、2年次修了時：700点、3年次修了時：800点
2020年度文学部改組による外国語学部設置後も、この到達目標を維持

英語関係の学科・専攻以外の学生は、1年生の修了時に480点、2年生の修了時に530点、3年生の修了時に600点の取得が目標です。一方、英語関係の学科・専攻の学生は、1年生の修了時から順に600点、700点、800点とし、卒業時には900点の取得を目指しています。2020年4月に設置する外国語学部もこの到達目標を維持し、できればさらに50点ぐらい上げていきたいと考えています。

本学は定員約8,000人の大学ですが、2017年度のTOEIC L&Rの延べ受験者数はIPテストが約2,200人、公開テスト団体一括受験申込が約1,800人となっており、年々増えてきています。なお、TOEIC L&Rは入学前教育の他、経済学部と商学部では英語科目の単

位認定、法学部、商学部、人間科学部心理学科では受験を義務付け授業の評価と合わせて最終的な評定を決定する仕組みを導入するなど、様々なかたちで活用しています(資料2)。社会人を対象とした夜間のエクステンション講座にも TOEIC L&R 対策講座があります。

(資料 2)

西南学院大学での TOEIC® L&R 活用状況

- 入学前教育
 - 推薦入試による入学予定者に対して TOEIC L&R の受験を義務付ける
- 科目(英語)との関係性
 - TOEIC L&R スコアによる単位認定を経済学部と商学部で実施
法学部、商学部、人間科学部心理学科で、TOEIC L&R の受験を義務付け、
授業の評価と合わせて最終的な評定が決定する仕組みを導入
 - TOEIC S&W の利用は 2016 年 25 人 (平均点 S120, W150)
2017 年 20 人 (平均点 S130, W150)
- エクステンション講座 (TOEIC L&R 対策講座など)
 - 20 人から 30 人の社会人の方を対象とする講座

■ TOEIC® L&R の妥当性を検証

私はこれまで、IIBC リサーチ助成制度で、TOEIC L&R に関する研究を行ってきました。今日は、これらの研究結果とともに、2019 年度から再度 IIBC の協力のもと実施している研究についても皆様にご紹介したいと思います(資料3)。

(資料 3)

西南学院大学における TOEIC® L&R 妥当性検証

2019 年度より再度、国際ビジネスコミュニケーション協会協力の下実施
「ラッシュモデルを用いた TOEIC L&R の構成概念的妥当性検証」
研究代表者：伊藤彰浩 (西南学院大学教授)

目的：Messick (1989) が提唱したテストの構成概念的妥当性の 6 つの側面に着目し、ラッシュモデルに基づいて TOEIC L&R の構成概念的妥当性の検証を行う
⇒ Rach-Messick Link

統計分析対象：TOEIC L&R 受験者 (西南学院大学の学生)
Form A：受験者 1,358 人のデータ

「TOEIC L&R って実際どんなテストなの?」「いろいろなかたちで利用されているけれど、妥当性はどうな

の?」と聞かれることがありますが、あるテストが測定すべきものをどれだけきちんと測定しているかということを示す指標として、1989 年にメシックが妥当性を測定する 6 つの側面を挙げました(資料 4)。この 6 つの側面に着目しながら、さらにラッシュが考えた統計モデルを使って、TOEIC L&R の実際のデータがどのような性質のものなのかを検証しました。今回の統計分析の対象は本学の学生約 1,400 人です。

(資料 4)

TOEIC® L&R の構成概念的妥当性の検証

Messick (1989) :

構成概念的妥当性の 6 つの側面 (facet)

- (1) 内容的側面 (content facet)
- (2) 本質的側面 (substantive facet)
- (3) 構造的側面 (structural facet)
- (4) 一般化可能性 (generalizability)
- (5) 外的側面 (external facet)
- (6) 結果的側面 (consequential facet)

メシックが提唱した 6 つの側面は非常に抽象的で説明するのが難しいのですが、少しかみ砕いて言うと、「これらの側面が 1 つのテストデータから証明できれば、そのテストはある程度の妥当性がある」ということです。具体的に、内容的側面とは、テストを構成する各テスト項目は測定対象である能力をきちんと反映しているかということ。一般化可能性とは、実施されたテストの得点とその解釈によって得られた判断が、テストが実施された時点や場所以外の状況でも一般化できるかということ。外的側面とは、受験者の知識や能力が変化した場合、その変化を得点として表す性質を持っているかということ。そして、結果的側面とは、テストの結果が正当に評価されて社会の中で行われる意思決定だとか価値判断に対して多くの人が納得できるかということ。

研究の結果、TOEIC L&R のテスト項目には本学の学生全員が解ける問題や最も高い得点を取る学生でも解けない問題が含まれていることが分かりました。さらに本学の学生が英語力を伸ばした場合、その英

語力をきちんと把握してくれる可能性のある項目まで担保されており、得点変化を詳細に測定できる可能性があるということも分かりました。

また、TOEIC L&Rの問題を奇数項目と偶数項目それぞれに分けても同じような結果が推定できるかという検証も行いました。その結果、奇数、偶数ともにほぼ同じ英語能力が推定されるとの結果が出た学生の割合は約97%に上り、安定したテストとして機能していることが分かりました。そこで、私は大学で独自にテストの研究・開発も行っているのですが、新しく作ったテストの安定性を検証するときにもTOEIC L&Rを活用させてもらっています。

■ TOEIC® L&Rに対する世間の批判

一方で、TOEIC L&Rの限界として、様々な批判的意見もあります。

例えば、「TOEIC L&Rで900点を取った人を知っているが英文メールが全く書けない、ビジネスコミュニケーション能力がない」とか「TOEIC L&Rのスコアを英語科目の単位認定や修了要件にしている大学があるが、学生が必要とする英語力とTOEIC L&Rの内容は一致していないのではないか」、「TOEIC L&Rのスコアによって業務内容が異なるのはおかしい」、「TOEIC L&Rは対策をすれば高得点が得られる、集中力テストのようなもの」といったものです。

これらの意見は、日本においては、一般的な英語学習者が持ちやすい批判、疑問なのかなと私個人としては考えています。なぜなら、テストで測定することと、測定値によって個人や団体に対して何かしらの解釈を加えて評価することの区別が、明確にされていない社会の状況があるような気がするからです。TOEIC L&Rをせっかく受けても、スコアが上がったかどうかを確認するだけで、その内容について個人の学習者が精査することはあまり多くありません。ですから、こういった批判が起きやすい風潮は、自分自身に対する戒め・批判を含めてでもありますが、テストの結果を利用する側が結果の解釈と意思

決定に対して、事前の周知を徹底していないことに起因しているのではないかという気がしています。

■ 文学部におけるTOEIC® L&Rの得点変化

ここからは、本学が文学部を改組して新たに設置する外国語学部の教育内容を検討していく上でTOEIC L&Rが果たした役割についてお話しさせていただきます。

文学部の学生の英語力をTOEIC L&Rスコアをもとに分析してみると、入学時の平均点は約500点でした。その後の1年間で、まじめに勉強する学生の大半は100点以上伸びます。しかし、学年が上がるにつれて上位の約2割は全体の母集団から離れていきます。興味深いのは、1年生修了時点で650点に到達している学生は、3、4年生の前半で800点以上、そして卒業時には900点に手が届く確率がかなり高まるという点です。そして、3年生、4年生の伸び率は限定的で、個人によってその差も大きいことが分かりました。これらのことから、1年間に約100点ずつスコアを向上させる学生の追跡調査が今後必要になると同時に、いつどのタイミングでどういう留学や教育プログラムを実施するのが有効なのか検討を始めました(資料5)。

(資料5)

西南学院大学文学部におけるTOEIC® L&Rの得点変化に関する考察の試み①

- 入学時の平均点は500点前後と推定される
- 最初の1年間で100点程度伸びる可能性がある
- 学年が上がるにつれ、平均点と標準偏差の値が上昇
上位20パーセントは年次が上がるにつれ母集団から離れる
- 1年次修了時点で650点に到達している学生
⇒3年次または4年次前半で800点以上を獲得する可能性が高い
- 3年次から4年次の伸び率が限定的、個人差が大きい
- 1年間に約100点ずつ向上させる学生の追跡調査が必要
- 留学を教育プログラムの中でどう実施するかが大きな課題

1年生修了時に650点以上を取得している学生は、先ほど述べたように2年生、3年生時に伸びます。この

ときに何が「伸びる」のかということについて教員同士で議論すると、「大学での学びが活性化して、それがスコアに反映されたのではないか」「留学に挑戦したいとか、そういう意識が高まった結果、語学の勉強につながったのではないか」「いやいや、就職活動のためのスコア取得が狙いではないか」と、様々な意見が出てきます。しかし私は、スコアの推移だけでなく、学生の内面に起きた数値化できない何か、もしかしたらそれは「TOEIC L&Rのスコアを上げたい」「留学に挑戦してみたい」「私もあの人のようになりたい」などといういろいろな意識が複雑に絡み合っているのかもしれませんが、この目には見えない学生の心の中の意識の変化をしっかりと把握し直そうとすることが教員には大切だと考えています(資料6)。

(資料6)

西南学院大学文学部におけるTOEIC® L&Rの 得点変化に関する考察の試み②

- ・1年次修了時 TOEIC L&R 650点以上を取得した学生
⇒その後、2年次、3年次と得点が増える可能性が高い

TOEIC L&R得点の上昇→何が「伸びる」の？

1. TOEIC L&Rの得点(900点以上になる可能性)
2. 大学での学びの活性化(成績向上)
3. 留学への挑戦、検定試験の受験、資格の取得への意識
4. 就職活動への意識、夢の実現
5. 目には見えない、数値化できない何か
⇒この部分に我々ももっと希望を見出すべきではないか？

■ TOEIC® L&Rのデータが教えてくれたこと

入学後ほっとして、「大学ってこんな感じなのかな」と思い始めた1年生の後期に、チャレンジしがいのある何らかの試みを大学が提供できるならば、学生はおのずとその後の学びを大きく変え、英語力を伸ばしてくれる可能性があるのではないか。つまり、第2セメスター、1年次後期における目的の明示化が極めて重要であるということ、TOEIC L&Rのデータは示してくれたように思います。

そこで外国語学部では、外国語学習をより高度で具体的な学びにリンクさせるためのカリキュラムとして、1

年生後期から希望する学生は海外に行くことができるプログラムを設置しました。一般的には、2年生や3年生時に世界に点在する本学の提携大学などに派遣留学をするのが主流ですが、1年生の後期から早期に留学することで、2年生以降の学びをさらに高め、最終的なキャリアパスへとつなげていくことを狙いとしています。

そのために教員と学生が共有すべきことは、机上での学習を実際に人間同士のやり取りや興味・関心、何かに挑戦する力にどう結び付けていくのかということです。ですから私は、留学や国際交流は単に語学を習得するためだけでなく、将来の生き方やそれまでの考え方が時には大きく覆されるほどの自らの内面の変化を伴わなければ意味がない、ということをもっと学生に話しています。

スコアが上がった、下がったということも重要ではありますが、それ以上に重要なのは、スコアの変化とともに学生にどういった内面の変化があり、それをその後の学習や国際交流などにどう結び付けていくか、という点です。そのためにも、TOEIC L&Rをはじめとする標準化テストの実施時期や回数、データの利用方針などを明確化し、その上で各科目の内容や性質、カリキュラムの改定に利用していかなくてははいけません。その際に不可欠なのは、TOEIC Testsを利用する学生、教員、関係者の「主体性」だと考えています(資料7)。

(資料7)

教員と学生が共有すべきこと@西南

- ・標準化テストの実施時期と回数の明確化
⇒カリキュラムにおける標準化英語テストの効果的な配置
- ・標準化テスト・データの利用方針の明確化
⇒科目の内容、性質、カリキュラムの改定に利用
- ・標準化テスト受験の先にあるものへのイメージ化
- ・テストの得点以外の指標への寛大さ
- ・テスト得点からの情報には限界があることを知ったうえでの評価活動
- ・今後の問題点
カリキュラムの体系化によって学生の意識、態度、学力は変化するのか。個の伸長に対して教員、学生ともに目を向けられるか。
⇒ TOEICの可能性を十分に活用とTOEICに縛られない英語教育の実現
⇒ TOEICを利用する学生、教員、関係者の「主体性」が不可欠

■ TOEIC® L&R利用者が考えるべきこと

受験者のスコアの傾向や変化を具体的な活動にリンクさせていくことが必要だと述べましたが、結果的に受験する学生や会社の社員、または利用する側の教員や会社の意識が高まらない限り、何も変わらないということです。利用者自身がまず主体的に、「これをどうやって自分は使ってやるのか」という強い意識を持たないと、ただ受けて、そのスコアの変化のみに目が行ってしまうと思います。教育機関でいえば、カリキュラムや教材、教授法を検討する際、標準化テストの実際の性質を考察した上で活用を判断し、スコアの先にある学生の変化などに対する意識を教職員間で共有することが重要だと考えます。

一方で、多様な難度の項目が幅広く設定されているTOEIC L&Rにおいて、もし受験者の英語力の変化が顕在化しないということであれば、1度カリキュラムや教材、もしくは先生方の教授法を見直す必要があるのかもしれません。先ほども申し上げましたが、少なくとも本学の学生に限定した場合、英語力の低下や向上をかなり綿密に測定できる可能性のあるテストですから、現状を見直すきっかけとして利用することも大切だと思います(資料8)。

(資料8)

TOEIC® L&R利用者が考えるべきこと

- 「TOEICのスコアだけで英語力を判断したり、逆にTOEICの欠点や弊害だけを指摘したりする人もいる。」
- ・個人により学習方略は異なる
 - ・大切なものはなかなか見えないことを認識共有
 - ・TOEICをどうやったら上手に利用できるのかという意識の共有
 - ・多様な難度の項目が幅広く設定されているTOEIC L&Rにおいて受験者の英語学力変化が顕在化(反映)しないのであれば、カリキュラム、教材、教授法を見直すべきかもしれない
- ⇒少なくとも見直す「きっかけ」にはなるかもしれない。そうした視点を持つことが大切ではないか。

■ TOEIC® L&Rをより有効に活用するために

最後に、IIBC および企業の皆様をお願いとして私見を述べさせていただきます。

1つ目は、Score Descriptor Tableの利用へのサポートです。既にIIBCのHPなどに詳細な情報が掲載されていますが、私個人としては、例えば自分のスコアが上がった、場合によっては下がったというときに、今の英語力がどういう状況にあるのかということを学生がもう少し細かく意識できるような仕掛けなり、仕組みがあるといいなと考えています。

2つ目は診断的利用のための情報公開です。具体的に言うと、例えば本学の場合、600～700点と700～800点、この100点の違いはどれくらいの英語力の違いに相当するのかということに興味・関心を抱いている学生が多いようです。スコアが100点上がることでどういった可能性が出てくるのか、あるいは自分の英語力がどう変容すれば100点の上昇につながるのか。数値上は同じ100点でも、質は大きく異なるはずです。そのあたりを検討していただきたいということです。

3つ目は、採用試験における人事方針との整合性についてです。日本では今、多くの企業でTOEIC L&Rが採用されています。会社の人事方針やTOEIC L&Rのスコアの活用法は当然各会社によって異なりますので、そこはわれわれが文句を言うべきではないのかもしれませんが、しかし、スコアや人事方針に関してある種の妥当性があるのかどうか、いま一度検討していただき、就職活動に臨む学生に情報をご提供いただきたいと思います。

受験者の可能性を探ることがテストの本質的な役割の1つですから、そのことをわれわれは意識しながらTOEIC Testsの情報をアドバンテージとして最大限に活用すること、と同時にそのスコアのみには縛られない英語教育を実現することが必要ではないかと考えます。

そういった思いを込めて今回、外国語学部のカリキュラムを策定し、留学プログラムを段階的に配置するという試みを行っております。「inspiring you」というのが本学のキャッチフレーズなのですが、外国語学部としては、

自分の可能性を解き放つ、主体的に自分で自分の人生と学びの瞬間を作り出していくことを目標に掲げ、「解き放て、ジブン」というキャッチフレーズを新たに作りました。

2020年4月に西南学院大学の外国語学部がスタートします。今後ともIIBCをはじめ皆様のご理解とご協力、そしてご指導をいただきながらTOEIC Testsを上手に利用して、学生のために新たな学びの仕組みを作っていきたいと考えています。

ありがとうございました。

質疑応答

Q 文学部の立場から、貴大学の文学部以外の英語教育・英語力についてどのようにお考えですか。文学部同様に、共通教育における英語教育の改革予定があれば教えてください。

A 既に、文学部、今後の外国語学部の教員も大学全体の外国語教育(英語とフランス語)に積極的に関わっています。当然、文学部の教員でありながら他学部の学生の指導も行っています。本学では、全学的に語学教育を推進するため、2007年に従来の組織を変更して「言語教育センター」を作り、そこを中心に外国語能力向上のための環境を整備してきました。センター長、主任といった役職者など、文学部の教員が中心となって仕事をしています。

そのような状況の中で文学部長である私が理解しているところでは、全学的にコミュニケーション能力の育成に主眼を置いた総合的な英語スキルの伸長に向けて様々な工夫と努力を行っています。

例えば、1年次の最上位クラスについては、20人の特別クラスと位置付け、能力が高くて定評のあるネイティブスピーカーの教員を優先的に配置して授業を展開しています。さらに、TOEIC L&R に関しては、今後は外国語学部の1年生のプレイスメントテストとしても活用する他、他の学部・学科でも TOEIC L&R のスコアを共通教育における英語の最終評価と結び付ける動きが広がってきています。また、標準プログラムのもとで共通テキストを導入する試みも始まっています。ただこれに関しては、カリキュラムが変わり統一テキストが採用されても、教える先生方の意識が変わらない限り、うまく機能させることは難しいと考えています。

加えてあくまで個人的な意見ですが、文学部、外国語学部が頑張ることで他学部の良い刺激を与えていくという構図はとても重要だと思いますが、文学部、外国語学部の学生にとっては、他学部の学生のほうが語学力が高く、そういった頑張っている学生の姿を横目で見たときの刺激のほうがよほど強いので、他学部の学生にも頑張る

いただくことが全学の外国語能力の伸長と国際化の推進に寄与すると考えています。

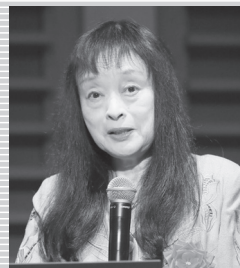
Q 英語標準化テストとして TOEIC L&R を活用している本学では、テスト対策に偏りがちのカリキュラム体系です。先生が考える英語力向上、スコアアップかつ学生のモチベーションを維持・向上させる効果的な教授法・指導法を教えてください。

A 私も10年くらい前まで同じようなことを考えていたのですが、本学に来て数年経ったときに諦めました。というのも、TOEIC L&R のスコアを上げたいだけの学生はどの学部にもいます。さらに、TOEIC L&R のスコアを上げることで自分の英語力に自信をつけて内面を変えたい、外国人との交流に挑戦し海外に行ってみたいなど、スコアとモチベーションをどう結び付けるかも学生によって皆バラバラです。

そこで今、イギリスの大学で行われている方法を参考に、年に1度必ず担当する30～40人の文学部の授業で、受講者全員と面談をする試みを始めています。重要なのは、各学生の個性や興味・関心に基づいて学習方法を考えることです。さらに、他者の学習方法を知ること意識が変わったり、一緒にやってみたいなど思ったりするようになれば、学習集団としての意識の高揚にもつながります。とても大変なことですが、個人への目配りというものが個の伸長には大切だと思います。

というわけで今は、学生との面談の時間を費やして交流していくことで、何かが生まれたり、学生個人の意識が変わってくれたりしたらいいなと祈りながら指導しているところです。

リベラルアーツカレッジにおける 共通英語教育改革



神戸女学院大学 共通英語教育研究センター センター長 川越 栄子 氏

■ 米国宣教師が設立した リベラルアーツカレッジ

川越と申します。本日は貴重な機会をいただき、ありがとうございます。

神戸女学院大学は兵庫県西宮市にあり、重要文化財に指定されているキャンパスの美しさでも知られています。学部は、文学部、音楽学部、人間科学部があり、文学部には英文と総合文化、音楽学部は音楽、人間科学部には心理・行動科学と環境・バイオサイエンスの計5学科があります。

本学は、明治の初めにアメリカの女性宣教師が神戸に開いた小さな私塾から始まりました。今もその精神を受け継ぎ、教育の3つの柱を「リベラルアーツ&サイエンス」「国際理解」「キリスト教主義」としています。

本日お話しさせていただくのは、共通英語教育についてですが、これは本学の学院標語「愛神愛隣」に基づいています。これは、聖書の一節から取ったものですが、本学は、時代の潮流に流されることなく、置かれた立場で自分の役割を果たす共感性の高い人格への学生の成長を目指しております。そして、グローバルな場で様々な国の人と自分の関心のあることについて話し合い共感できる女性を育てたいということが基盤にあります。

そこで、英文学科という英語を専門とする学生だけではなく、全学生にさらに高い英語力を身につけさせなければならないということで、2013年に共通英語

教育研究センターを創設しました(資料1)。私は本学卒業後、他大学で教鞭をとっていましたが、センター創設に伴い本学に戻り、1年間の検討の末、2014年度から新カリキュラムを開始しました。

(資料1)

英文学科だけでなく、全学生にさらに高い英語力を身につけさせなければならない。



2013年 共通英語教育研究センター
2014年 新カリキュラム開始

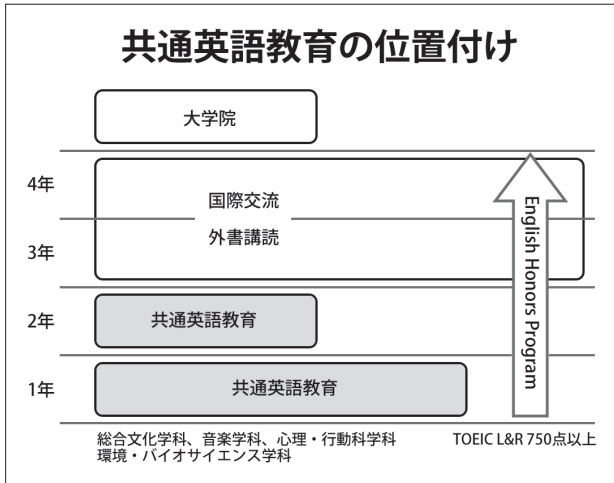
■ 日本人教員とネイティブスピーカーによる共通英語教育

共通英語は、英文学科を除く4学科、つまり英語を専門としない学科の英語力を上げることを目的とした英語教育で、1年生と2年生が学ぶ英語になります。

共通英語教育の位置付けについては(資料2)をご覧ください。1年生が週4回、2年生は総合文化、心理・行動科学、環境・バイオサイエンスは週2回、音楽は1回授業があり、これらを基盤として3、4年生の外書講読や国際交流につなげていきます。加えて、英語力の高い学生、TOEIC® Listening & Reading Test (以下、TOEIC® L&R) 750点相当以上の学生を

対象とした「English Honors Program」も用意しています。

(資料 2)



1年生の場合、ネイティブスピーカーによる授業では、前期はコミュニケーションや発音・リスニング、後期はディスカッションを通して Public Speaking の基礎を学び、コミュニケーションの基礎を養います。一方、日本人教員が担当する授業では、後ほどお話しするオリジナルテキストを用いて文法の復習やリーディング力のアップを目指し、後期には専門英語の基礎とともに TOEIC L&R のスコアアップに取り組みます。

2年生は、テーマ別に英語を学ぶ日本人とネイティブスピーカーによる科目と、日本人だけによる前期の TOEIC L&R のスコアアップ、後期の専門英語の基礎固めの授業により、3年生以降の専門科目につなげていきます。

■ 大学を題材としたオリジナルテキストと学習を記録する英語手帳

次に、本学の特色ある教育活動について、本学独自のものを5点、そして、他大学でも行われていますが、共通英語教育研究センターができてから本学でも取り入れたもの5点、の計10点について順にご紹介させて

いただきます。

まず、先ほども申し上げましたが、本学では1年生に週4回英語の必修科目を設けています。他大学の英文学科や国際関係の学科、外国語大学などはもっと多いかもしれませんが、それ以外の専攻では週2回が一般的ではないでしょうか。

特色の2つ目は、オリジナルテキストです。本学では日本人教員が受け持つ週2回の授業で使用していますが、オリジナルテキストを全学的に取り入れている大学というのも少ないと思います。このテキストを使って、リーディング、ライティング、文法の基礎を復習します。巻末には単語リストがついており、本文とともにそれらは全て音声データ化されています。スマートフォンやパソコンのアプリケーションを使って、学生はいつでもどこでもそれを聞きながら自ら学習できるようになっています。

このオリジナルテキストのタイトルは「A Portrait of Kobe College」で、本学の美しいキャンパスの写真が表紙を含め数多く掲載されています。構成は、(資料3)の通りです。

(資料 3)

Life after Kobe College

Unit 1 An Introduction to Kobe College

Unit 2 A Year at Kobe College

Unit 3 The Daily Life of Kobe College Students

Unit 4 International Sense

Unit 5 A Brief History of Kobe College

Unit 6 Life after Kobe College

Appendix Campus Map, Subject Names
Vocabulary List → Smartphone Application

Unit 1 から Unit 6 までであり、Unit 1 では、各学科がどういうことを目指しているのか、学生はどんな勉強をしていくのかについて書いてあります。Unit 2 は本学で1年間どのような行事が行われるのかを説明しています。キリスト教系の大学ですからクリスマス礼拝

は非常に盛大に行われますし、留学生との交歓会などもあります。Unit 3 は日々の学生生活について、Unit 4 は語学学習とともに、留学など国際感覚を磨くための様々な制度について、Unit 5 は本学の歴史について、最後の Unit 6 では、多様な分野で活躍している卒業生の代表者のストーリーを紹介しています。

Unit 1 の冒頭の文章などは、全員に暗唱させています。このテキストを使って自分の大学を知るとともに、自分の大学を紹介できるようになることを目的として、関係のある箇所を暗唱させています。

Unit 6 で紹介されている卒業生には、カルロス・ゴーン氏の専属通訳を務めていた英文学科の卒業生や、オランダの女王陛下の前で演奏した経歴もある世界的に活躍するピアニスト、心理・行動科学科を卒業し朝のテレビ番組にも出演していたアナウンサー、女性初の宝塚歌劇の脚本家、香料の研究をしている人などがいます。彼女たちに共通するのは、「諦めない」ということです。簡単に今の職業に就いたわけではなく、何年も努力し続けた末に夢を叶えた人たちで、諦めない人が多いのが本学の卒業生の特徴です。

オリジナルテキストを作成するにあたり、異なる学科の学生みんなが使えるようにするにはどうしたらよいかを考えました。その答えが、English for Specific Purposes (以下、ESP)、「特定の目的のための英語」です。本学全体で考えたとき、ご縁があって本学に入学してきた学生にとっての共通項は、まさに「神戸女学院大学」だろうということで、このような内容にしました。

3 つ目の特徴は、英語手帳です。これは、在学中の全ての英語学習を記録するものです。例えば、まず入学したら 4 年生までの自分のゴールを決めます。具体的に TOEIC L&R のスコアや各種英語資格試験の級など目標を明記させます。TOEIC L&R は全員、強制的に 3 回受験させていますので、受験後にそのスコアを記入します。もちろん、自主的に受験した公開テストや TOEIC Tests 以外の資格試験などの成績も全て記入します。その他にも、課題となっている多読で読んだ本の感想、e ラーニングの学習記録、毎週実施しているポキャブラリーテストの結果、視聴した英語の CD や映

画・DVD などについて書くページがあります。さらに、辞書で調べた英単語を記しておくポキャブラリーリストや、英語に触れた記録を毎日 1 行書くページもあり、1 分でもいいから日々英語に触れるよう指導しています。この手帳は定期的に提出を求めています。学生たちはオリジナルテキストと英語手帳、常にこの 2 つをセットにして勉強しています。

■ 専門分野に関連した英語を学ぶ

特徴の 4 つ目は、ESP です。医学・工学分野では既かなり進んでいると思いますが、リベラルアーツカレッジにおいて全学的に取り入れているのは、おそらく本学が最初ではないでしょうか。専門分野に関連した英語 4 技能を学ぶということです (資料 4)。

(資料 4)

特色ある教育方法 (本学独自) ESP

～専門分野に関連した英語の基礎を学ぶ～

- 1) 専門分野に特化した基礎用語の習得
- 2) 専門書・関連文書講読力の基礎力養成
- 3) 関連文書作成の基礎力養成
- 4) 専門分野におけるコミュニケーション力

例えば、音楽学部音楽学科には、器楽、声楽以外に舞踊の専攻があります。そこで、ブロードウェイを題材としたミュージカル関連の本を選びました。実はこの本は大変難しく、音楽学科には最も英語の苦手な学生が集まっていることもあり、当然簡単には読めません。ですが、教員が解説すると、自分の目指す分野のことですから大変興味を持ち、どれだけ難しくても不平を言わずに一生懸命取り組みます。また、本学は世界の音楽大学と大学間協定、交換留学協定を結んでおり、約 2 年前にはサム・ヒューストン州立大学の学生と共同でオペラを制作しました。オーストリアのザルツブル

ク・モーツアルテウム音楽大学からも毎年教員や学生の方が本学を訪れています。そういった際、話をするのに音楽関連の単語表現などを知っているは大変役に立つといえます。

理科系の環境・バイオサイエンス学科は、VOAの中で比較的簡単でサイエンス関連のものを扱った「For a Better Future: Health & Environment Topics from VOA」、心理・行動科学科は「Everyday Psychology」を使っています。そして、非常に幅広い分野にわたる総合文化学科については、教員にアンケートを取ったところ、「日本文化の紹介してほしい」とのことでしたので、日本文化が説明できるように「Let's Introduce Japanese Culture」を選びました。インドの学生と一緒に日本企業を訪問するという交流機会があるのですが、そのときに日本の話ができるとよいかないと考えています。

そして、5つ目が「OSAKA ENGLISH VILLAGE」でのレッスン受講です。2017年度から必修科目の課題として、1年生約500人全員を「OSAKA ENGLISH VILLAGE」に行かせています。1回30分のレッスンを3回受けさせ、必修科目の成績の5%に入れています。

ここはアメリカの文化や生活シーンを再現した体験型英語教育施設で、レストランや飛行機、銀行、ハリウッドなど23カ所の体験ブースがあります。学生たちは、エントランスでパスポートを受け取り、レッスンを受講するともらえるスタンプを3つ集めます。インストラクターの方々がとても上手にサポートしてくださるので、ほとんど全員が「楽しかった」と言って帰ってきます。英語学習に対するモチベーションが向上し、事後アンケートでは9割以上が「スピーキングを勉強したくなった」と回答していました。

■ センター発足後の特色ある取り組み

次に、センター開設後に取り入れたものをご紹介します。1つ目は、統一授業です。必修科目にそれぞれ

コーディネーターを置き、カリキュラムや評価方法を全てそろえました。学期末ごとに担当者が集まり、検証・改善を加えていくことを徹底して行っています。

2つ目は、1年生の後期と2年生の前期にTOEIC L&Rのスコアアップを目的とした必修授業を取り入れました。個人的にもっと勉強したいという学生には選択科目も用意しています。

3つ目は、先ほども触れた「English Honors Program」です(資料5)。TOEIC L&R 750点、英検準1級などある基準を満たした人だけが受講できる全学科対象のプログラムです。これは入学時だけでなく、1年生後期、2年生前期からでも基準を満たせば受講が可能で、2年生後期からの留学を見据えグローバルに活躍できる力を身につけさせることを目的としています。今年を受講生は、入学時は4人でしたが、後期から4人増え8人となっています。

(資料5)

特色ある教育方法 (センター発足後) English Honors Program

- 入学時、**TOEIC L&R750点以上に相当する英語力**を有する全学科の学生対象に、目指す分野ごとにグローバルに活躍できる力をつける。(1年後期、2年からでも受講可能)
- 2年生後期から留学

4つ目は、授業外のサポートです。TOEIC Testsをはじめとする各種英語資格試験のための講座を、長期休暇や通常の授業実施期間に随時行っています。希望すれば誰でもほとんど無料で受講できます。また、ネイティブスピーカーや留学生が担当する英語しか使えない部屋では、クリスマスパーティーやハロウィンなど楽しい催しも数多く行われています。他にも、映画・DVD、各種資格試験の教本をそろえたAVライブラリーなどがあり、勉強したい学生はいくらでも勉強できる環境を整えています。

そして最後の5つ目が、表彰制度です。各種資格試験に一定の基準を設けて、それを表彰するという

ものです。TOEIC L&R の過去最高点は 975 点で、入学時からどれだけスコアが伸びたかを競う得点伸長では、最大 575 点アップした学生がいました。それから、スピーチコンテストも実施しています。

■ 近未来、さらに生涯を見据えた 共通英語教育

共通英語教育に関して、主に 2 点にまとめられると考えております。1 つが ESP、そしてもう 1 つが TOEIC Tests です。オリジナルテキストと各学科の専門分野に関する英語テキストによる ESP は、学生の生涯にわたって成果が出るものと考えています。一方、TOEIC Tests は就職という近未来に役立ちます。つまり、本学の共通英語教育は学生の生涯、そして近未来の両方を意識したものだということです。

成果については、(資料 6) をご覧ください。

(資料 6)

TOEIC® L&R IPテスト※		
全国大学生平均スコア (一般財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会)		
	平均	上昇
2017年度大学1年	433点	17点
2018年度大学2年	450点	

本学(英文学科除く)
 ・8カ月間の上昇スコア(1年生4月~1年生12月)
 2015年度入学生 平均74点アップ
 2016年度入学生 平均64点アップ(2年生7月まででは84点アップ)
 2017年度入学生 平均75点アップ
 2018年度入学生 平均74点アップ

※ TOEIC® L&R 団体特別受験制度 (IP: Institutional Program、以下 IP テスト)

受験者数が異なるので、もちろん単純比較はできませんが、全国の学生の平均を見ると、1 年生から 2 年生までの 1 年間であまりスコアは伸びていないことが分かります。本学の場合は、毎年入学から 12 月までの約 8 カ月間でコンスタントに約 75 点伸びています。2016 年度は 8 カ月の上昇は約 64 点でしたが、2 年生の 7 月

までに約 84 点アップしました。こうした点が評価され、大学通信が公表している「入学後、生徒を伸ばしてくれる大学 100」(2016 年実施) で本学は 29 位となりました。関西では 5 位、女子大では全国 2 位となっています。また、受験情報誌「大学ジャーナル」でも共通英語に力を入れている大学の 1 つに選んでいただき、京都大学など他大学の先生方との座談会の内容を掲載していただきました。

■ 英文学科の 3 つの強み

ここまで共通英語教育について説明してきましたが、最後に英文学科について少しお話しさせていただきます。

英文学科には、英米文学文化、言語コミュニケーション、グローバル・スタディーズの 3 コースがあり、その強みとして 3 点が挙げられます(資料 7)。

(資料 7)

英文学科の強み

- 1) 確かな語学力・世界に通用する見識・成長力を身につける教育
- 2) ネイティブスピーカーの教員率が 50%
- 3) グローバル社会参加を促すエンパワーメント

確かな語学力に関しては、英語で卒論を書くということを現在も続けています。8,000 ワード以上の論文を書き、全員がプレゼンテーションをします。5 割を占めるネイティブスピーカーの出身は 5 大陸にわたっているため、学生は様々な英語を聞くことができます。また、グローバル社会参加を促す取り組みとしては、一部ではありますが、国連総会や Global Summit of Women に参加させたり、国内では領事館の方をお招きして本学で講演していただいたり、多国籍企業にインターンシップに行ったりということがあります。基

礎力養成に関しては、まだ始めたばかりではありますが、専任教員が4年間アカデミックアドバイザーとしてぴったり学生に張りついて指導をし、2年生までに全員がTOEIC L&R 550点相当を達成することを目標にしています。

また、英文学科には通訳・翻訳プログラムというものが、TOEIC L&R 600点相当の英語力があればどの学科の学生でも受講ができます(資料8)。英文学科の学生が多いですが、ここでは本物志向ということで、教科書ではなく実際のスピーチをそのまま聞かせることを主とした授業を、日本人とネイティブスピーカーの教員がペアを組んで行っています。

(資料 8)

通訳・翻訳プログラム

- ・2年次からの3年間で、全学科の学生対象

条件：選考あり(1年次修了時TOEIC L&R 600点程度必要)
2018年度実績：83人/113人が英文学科

- ・プロの通訳者・翻訳者を育てるための本格的トレーニング法を応用した独自のエクササイズを通して、日本語でも英語でも実社会において効果的にコミュニケーションできる力を伸ばすプログラム

留学・語学研修先は、英語圏に限らず中国や台湾、フランスといった様々な大学などと姉妹校提携を結んでおり、現在全世界に36カ所あります。

英文学科のTOEIC L&Rのスコアの伸びを見ますと、約8カ月間で約89点上昇しており、他学科より伸びているといえます。卒業後も、多くの学生が希望の企業に就職しており、英文学科の学生は特に航空関係やホテル関係が多いのが特徴です。

以上、本学の共通英語教育改革についてお話しさせていただきました。

ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

Q 本学も TOEIC L&R を全学部で導入することを検討しているのですが、TOEIC L&R を全学部で導入する際、教職員をうまく巻き込む、説得するポイント、コツを教えてください。

A 巻き込む、説得するというのはなかなか大変だと思いますが、まずは TOEIC L&R を導入するメリットを明確にすることです。メリットは3点あると思います。1つは、就職に役立つということ。国際ビジネスコミュニケーション協会 (IIBC) の HP によれば、約7割の企業が採用時に TOEIC L&R スコアをチェックしているといわれています。ですから、まずは先生方の大学の学生が将来就職を希望している企業の期待するスコアをリストアップされてはいかがでしょうか。私がインターネットで見た限りでも、650～730点でIT企業や製薬会社、800点だと電機メーカー、などいろいろ出てきます。現在の学生のスコアと照らし合わせてご説明されるとよいかと思います。

2つ目は、クラス分けへの活用です。言うまでもなく、英語のクラスは少人数でレベルをそろえると効果的です。ですから、TOEIC L&R のスコアでクラス分けをすることで、学習効果を高めることができると思います。

3つ目は、モチベーションです。学生はスコアが上がると喜び、モチベーションが上がります。本学にも英語が苦手な学生がたくさんいますが、一旦スコアが上がり始めると、うれしくて火がついたように集中して英語を勉強するようになります。

そして、最後にこのほうが大事かもしれませんが、大学の教職員は皆、本音としては仕事を増やしたくないものです。ですから、新しいことをやると言うと必ず抵抗します。ですが、TOEIC L&R IP テストを学内で実施する場合、私たちがすることは非常に少なく簡単です。学生にテストの実施日時と場所を告知すること、教室を確保すること、そして当日遅刻した学生への対応などです。当日は、IIBC に試験運営業務を依頼することもできますし、学内への説明の際に、実際に IIBC に

来ていただくこともできるかと思います。とにかく、その労力に対してメリットがどれほど大きいかということをしっかりお伝えできれば、説得できると思います。

Q TOEIC L&R スコアが大きく伸びることにより教職員や学生に及ぼす良い影響を具体的に教えてください。

A 学生への影響については先ほど述べた通り、学生の近未来、そして生涯の2点で影響があると思います。近未来というのは就職で、その際に役立つということです。生涯への影響に関しては、スコアが大きく伸びると、モチベーションが上がるだけでなく自分に自信がつけます。「努力すれば私もできるんだ」という成功体験は、その後の長い人生においていろいろな壁にぶち当たったとき「やればできる」という強い力になります。

そして、教職員への影響については、学生が大きな成果を出すと、当然その教員のやりがいにつながります。教員も自分の指導能力を評価されたことになり、もっと良い授業をしようとモチベーションが高まります。職員も同様です。本学でも、職員に1、2年生約1,000人に毎週実施している小テストの印刷・準備をしてもらっていますが、学生のスコアが上がれば、大変な作業も報われたと感じ、今まで以上に教育活動に協力してもらえると考えています。

情報理工学部における 英語教育プログラム

立命館大学 情報理工学部 教授 杉野 直樹 氏



■ 学部の沿革とTOEIC® Programの活用

立命館大学の杉野と申します。情報理工学部では、2017年に英語教育の抜本的なカリキュラム改編を行いました。そのカリキュラムがちょうどこの春一巡しましたので、本日はそのカリキュラム改編に至る経緯とその狙い、現時点の状況をご紹介します。と思います。

本学部は2004年に創設されました(資料1)。

(資料1)

学部の沿革と TOEIC® Program活用の変遷

- 2004年 学部設立
 - ・5学科 (550人定員)
 - ・1年生7月・2年生12月にTOEIC L&R IPテスト実施
- 2008年 改組
 - ・4学科 (480人定員)
 - ・プレースメントにTOEIC Bridge IPテスト実施
 - ・1・2年生12月にTOEIC L&R IPテスト実施
- 2017年 改組
 - ・1学科7コース制 (475人定員)
 - ・6月TOEIC L&R IPテスト実施を追加

そのときに私も着任したのですが、当時はプレースメントテストや1年生のアチーブメントテストにはインハウスのものを使用していました。非常に良いものだったのですが、リスニングテストがカセットテープだったため、2008年の改組を機に TOEIC Bridge® Test へ

と変更しました。それと同時に、1年生、2年生それぞれ12月に TOEIC® Listening & Reading Test (以下、TOEIC® L&R)の団体特別受験制度 (IP : Institutional Program、以下 IP テスト)を行い、そのときのアチーブメントを確認するようになりました。

2017年度には、4つの学科を1つにまとめ、その中に7つのコースを置かたちへと改組しました。そのうちの1つには、情報システムグローバルコース (ISSE) という全て英語で卒業単位を取得する、定員50人のコースを新設しました。また、このタイミングで新しい英語教育カリキュラムを導入し、6月にも TOEIC L&R IP テストの実施を追加しました。

■ 学部英語教育プログラムを取り巻く環境

われわれの学部英語教育プログラムは、非常に恵まれた環境の中で行われていると言えます(資料2)。

(資料2)

学部英語教育プログラムを取り巻く環境

学部独自の英語教育プログラム	英語専修10単位
全学的なサポート 言語教育センター・ 言語教育企画課 CMS/LMS	教員体制 任期無し専任4人 任期付き専任2人 外国語嘱託講師4人 +非常勤講師・授業担当講師
国際化推進・SGU	学部独自の取り組み 短期留学プログラム 英語基準コースの設置(2017年度)

1つは、学部独自の英語教育プログラムであるということ。それから、全124単位のうち英語専修で10単位を割いているということ。同時に、全学的なサポートもいただいています。例えば、TOEIC L&Rをはじめとする外部試験の実施・運営のサポート、セルフアクセスセンターの運営、各種試験対策講座などの課外講座が展開されています。また、大学全体として共通のコースマネジメントシステムやラーニングマネジメントシステムも整備されています。教員体制は専任4人、任期付き専任2人、学部所属ではありませんが専従で仕事をしてくださっている外国語嘱託講師4人、非常勤講師5人という状況です。大学全体で国際化推進に非常に熱心に取り組んでおり、スーパーグローバル大学(SGU)にも指定されています。

学部独自の留学プログラムなども用意しています。5カ国に6プログラムあり、それらは英語を学ぶためのものから専門の科目・分野を英語で学ぶものまで、段階付けて提供されています。また、2017年度にISSEが設置されてからは、現在15カ国から留学生が来ており学生たちと同じ学部の屋根の下で勉強しています。

■ 多様な学生の現状と厳しい全学統一目標

一方で、今ご紹介したものには異なる側面もあります。例えば、学部独自というのを「多様性」と言い換えています。これには2つの意味があります。1つは抽象的な表現ですが、多様性というのは努力をして認めてもらわなくてはならないということ、もう1つは、ISSEレベルの学生からTOEIC Bridge Testで90点を下回るような学生までが全て、われわれのケアの対象になるということです。

10単位必修は一般的には多いと思われるかもしれませんが、設置基準でいえば1単位45時間、計450時間です。もちろん、それ以上学生たちは勉強するわけですが、授業時間として与えられているのは2年～2年半でわずか450時間ともいえます。

全学的なサポートも大変ありがたいのですが、一方

で全学統一基準というものもあります。例えば、BKC(びわこ・くさつキャンパス)ではTOEIC L&R 400点がミニマムレベルとして設けられ、少人数の定義は38人と定められています。この数値よりも少ない人数で開講する場合は会議を通さなくてははいけませんし、人数を増やすのもなかなか難しいといえます。また、現在約1,000人の学生がわれわれのプログラムで英語を学習していますが、それに対して4人しか専任教員はおりませんので、専任教員だけで考えると250対1という比になってしまいます。嘱託の教員を含めても100対1程度ですから、先ほど神戸女学院大学様の英語手帳の話を聞いて、「そういった個人的な対応というのは難しい」と感じました。学部独自の海外プログラムについても、情報理工学部という理系の学部の学生にはやはり留学志向が弱く、せっかく15カ国から留学生が来ていても、彼らとの交流が十分できているとは言いがたいのが現状です。

このような状況の中で、SGUの達成目標として「学生の半分以上をCEFRのB1レベル、TOEIC L&R 550点以上にすることになり、私たちも「これは大変だ」となりました。

■ 国際社会で活躍する IT技術者育成のための英語教育

ここで、情報理工学部における2014～2019年の入学者の英語力をプレースメントテストの結果から見ていきたいと思えます。入学時の英語力はTOEIC Bridge Test 140点前後で毎年ほぼ同じですが、平均点自体は少しずつ上昇傾向にあります。実際2019年度は今までで最も高くなりました。また、極端な低学力層は近年減少傾向にあります。加えて、これは全国的な傾向かどうか分かりかねますが、学生のメンタリティの面で、どちらかというとな近年の学生はハードル走を走る訓練をずいぶん繰り返してきたような感じがしています。つまり、最小限の努力で最低限の基準を何とかクリアして、とにかく早くゴールに達するという

ことがうまい。私としては、「いやいや、英語の勉強ってそういうものじゃないだろう」と思うのですが、そのあたりのメンタリティが全体として感じられるという状況です。

われわれ学部英語教育プログラムの目標をカリキュラムポリシーやディプロマポリシーといったもの全て総合してまとめると、「国際社会で活躍するIT技術者に求められる英語運用能力の習得」に尽きます。これは、例えば、コンピュータのプログラムを使っているときにアラートが出てフリーズしてしまった際、アラート画面が英語で書かれていたために使っている自分までフリーズしてしまった、というのではITの専門家とは言えないだろうということです。あるいは、クライアントの要望、それも専門家ではないクライアントの要望を日本語で聞いて、それを英語でチームに伝えたりするとか、そういったことがIT技術者に求められる英語運用能力なのだろうと考えています。先ほどの日本電産株式会社様のお話にもありましたが、ICT分野でのスピーチコミュニティというのは、おそらくあれほどの多国籍・多文化共生社会なのだと考えられますので、そのスピーチコミュニティに参画できる力を身につけさせて送り出すことが、われわれに課せられたミッションなのだと認識しています。

■ 旧カリキュラムの概要とその問題点

IT分野の専門家として必要な英語運用能力を身につけさせるために、旧カリキュラムでは英語10単位、英語1～10という科目名で展開していました(資料3)。1年生の各学期に3科目、2年生は各学期に2科目です。

プレースメントによるレベル分けは当初3レベルでしたが、後に4レベルに変更しました。今でもそうですが、われわれのプログラムでは、同一レベル、同一科目の場合は全て同じ教科書、評価、進度を使う統一カリキュラムです。ですから、4レベルに分けて10科目置いていたということは、40科目開講していたということになります。ところが、成績証明書には学生の各レ

ベルまでは記載されませんので、外面的には10科目でも実際開講しているのは40科目という、何とも報われない感じになっていました。各科目に4クラスずつ置いていたので計160クラスになります。教員体制は先ほどの通りですから、正直なところかなり大変でした。

(資料3)

■ 英語専修10単位

- ・「英語1～10」
- ・1年生各学期3科目 ⇨ 2年生各学期2科目

■ 進級条件

- ・1年生 ⇨ 2年生 : 3単位以上
- ・2年生 ⇨ 3年生 : 2単位以上

■ 4レベル制(各4クラス)

- ・2年生進級時に成績、TOEIC L&Rスコアに基づきレベル変更

また、評価がF判定だったときには、原則1回そのFだった科目に戻り、そこでまたF判定だった場合には、キャンパス全体で設置する「再履修英語」という科目を取って単位を補充するという仕組みでした。

TOEIC L&R IPテストの受験料は全額補助しています。スコアを平常点に加減点したり、2年生に進級するときには1年生時の英語科目のGPAとTOEIC L&Rのスコアに基づき、われわれがレベルの変更・修正を行っていました(資料4)。

(資料4)

旧カリキュラム

■ TOEIC L&R スコアの成績反映

- ・ 受験料全額補助
- ・ 平常点への加減点
 - ・ 受験なし or 100点以上のスコアダウン : -10点
 - ・ 基準点超え & 80点以上のスコアアップ : +10点
- ・ 高い受験率； 教学検証の指標として活用

受験料補助やスコアの成績反映といった取り組みを

通して高い受験率を達成することができましたので、得られたデータを教育効果の検証やカリキュラム改編の情報源として活用しようと考えました。しかし、その際に TOEIC L&R のスコアをどのように解釈・評価すればよいのか、非常に悩みました。例えば、1 回目の受験時のスコアと 2 回目のスコアを比較すれば全体としてのスコアの推移は見て取れますが、その変化と英語教育プログラムの教育内容を直接的に結びつけることはできません。複数回の受験時に得られた個々の学生のセクションごとのスコアや項目別正答率をもとに学生をいくつかのグループに分け、それぞれのグループの学力の特徴を記述することも試みました。また、もし個々の学生の項目ごとの回答がデータとして得られれば、潜在ランク理論を援用してそのテストが測定している範囲内でのランク推定や能力記述も可能ですが、そうしたデータはわれわれには提供されません。たとえデータがあったとしても、そもそもわれわれのプログラムは TOEIC 対策を目指したものではありませんので、プログラムが目標としている能力と測定される能力は必ずしも合致しない。もちろん、個々の学生に対しては、スコアやディスクリプタ、項目別正答率などを使って具体的な指導やフィードバックは可能です。しかし、プログラム全体の評価・検証や改善という観点から見ると、数字として得られたテスト結果は一見分かりやすいようでいて、あまり多くの情報をもたらしてはくれないようにも思います。

以降、そうした限界を踏まえた上で、学生のベストスコアをベースに議論を進めます。

1 年生修了時点のスコアと 2 年生修了時点でのベストスコアを比較し、どう変わったかを過去 2 年分検証してみました。先ほど述べた SGU の目標 550 点と比較すると、あまり芳しい状況とは言えません。2016 年度の入学生を見ても、何とか中央値が上がり、550 点以上の学生もいるのですが、あまりぱっとしたことはないということです。そして、われわれが最も不満に感じていたのは、レベル別のスコアの推移が平行線だったということです。つまり、どのレベルにいても同じ程度しか変わっていない。結局のところ、40 科目も開講し

てスコアの上昇は多少見られたけれども、全員が 400 点をクリアするという目標は達成できず、どのレベルの学生もそのレベルに安住してしまっていたということです。スコアだけでは分からない成果があると思いつつも、こうした結果から、このカリキュラムが「とにかく 10 単位を修得せよ」というメッセージを学生に発していたのではないかと、とも思っています。英語力を身につけることに対する学生側の主体性などは考慮されていませんでした。

■ 新カリキュラムの特徴

そこで、新カリキュラムは、そうした課題を解決するものへと改善しました(資料 5)。多様な学生への対応というのは今も一貫したテーマの 1 つです。ただし、科目数は減じたいということで、40 から 16 に減らしました。外部指標との関連付けに関しては、TOEIC L&R のスコアを介してではありますが、CEFR のどの辺りのレベルを対象とする科目なのかということを紐付けました。その際には、CEFR B1 レベル半数以上、全員 TOEIC L&R 400 点以上という全学的な目標も意識しました。

(資料 5)

新カリキュラム

- 多様な学生への対応；特に高学力・高意欲層
- 科目数減
- 外部指標との関連付け
- 全学 SGU 目標と BKC ミニマムレベル

カリキュラム改編の手順としては、科目とスコア帯、CEFR の能力記述文を対応させることから始めました。300 番台の 2 単位科目はどちらかというと、できること(Can-do) のほうを重視し、英語 101 ~ 110 の 100 番台はスコア帯を重視しています。とにかくまずは、109/110 を取った時点でどの程度の英語力を身に

(資料 6)

新カリキュラムの英語科目と対象レベル一覧

CEFR	TOEFL	TOEIC Bridge	TOEIC	英語入門	英語初級	英語中級	英語上級	Professional Communication Academic Literacy	共通専門科目
C1	560		925						P+401 WP402
			900						
B2	530		875						
			850						
			825						
			800						
			775						
			750						
			725						
			700						
			675						
			650						
B1	457	160=570	625						
			600						
			575						
			550						
			525						
			500						
			475						
			450						
			425						
			400						
A2	140=395	150=470	375						
			350						
			325	E091/092					
			300						
					E101/102				
						E103/104			
				E105/106					
					E107/108				
						E109/110			
							PC301		
								AL302	
								PC303	
								AL304	

つけていてほしいかということを考えました。そうして完成したのが(資料 6)です。

091/092 はリメディアル科目です。101 から段階を上げていき、105/106 は TOEIC L&R でいうと 500 点と、CEFR B1 よりも少し低いくらいです。注意していただきたいのは、これは目標でも評価基準でもなく対象レベルだということです。つまり、105/106 という科目はこういうことができる素地を備えた人たちが、それをもっと上手にできるようになることを目指す科目である、というふうに Can-do を紐付けています。

そして、それをそれぞれ 10 単位になるようパッケージしました。パッケージ 1 は、先ほど紹介した ISST コースの学生用として別にしています。本当は彼らには彼ら用の英語科目を設定したかったのですが、同じ学科のコースの 1 つとして同じカリキュラムでなくてはいけなかったため、パッケージ 1 の学生も 109/110 を付ける設定になりました。このように 5 つのパッケージを準備し、入学時のレベルによって「リメディアル科目から 10 単位履修してください」「107/108 からスター

トしてよさそうですね」というように、それぞれ最適な 10 単位を提案することにしました(資料 7)。

(資料 7)

新カリキュラムの科目パッケージ例

Package	1st Yr.		2nd Yr.		3rd Yr.	
	1	2	3	4	5	6
1	E109・E110	PC301・AL302	PC303・AL304			
2	E107・E108	E109・E110	PC301・AL302	PC303・AL304		
3	E105・E106	E107・E108	E109・E110	PC301・AL302		
4	E101・E102	E103・E104	E105・E106	E107・E108	E109・E110	
5	E091・E092	E101・E102	E103・E104	E105・E106	E107・E108	

また、能力記述文に関しては、CEFR と CEFR-J を参考に ICT 分野の内容に書き換え、それらをまとめたハンドブックを学生に配りました。学生に自分が受講している科目はどういう学生を対象とし、どういった能力を習得することを目指したものなのかということを伝えるため、これらを全て決めた後に、教材の開発あるい

は選定を行いました。現在、100番台の科目では市販の教材を使っていますが、300番台の科目では独自に準備した教材を利用しています。

段階的な履修を着実に進めていくために、上位科目には履修要件を設定しました。また、TOEIC L&Rのスコアに応じて平常点に加減点する制度は残しました。平常点がたとえ単位修得の下限となる60%を超えていても、TOEIC L&Rのスコアが科目の基準点を下回っている場合には最大10点が減点され単位が修得できないこともあります。逆に、TOEIC L&Rでは十分なスコアが取得できなくても、各科目での平常点が十分に良いものであれば単位修得は可能です。同時に、最大10点の加点も行うことでより高い成績を目指すインセンティブとなるように設計しました。

そしてもう一つ、スキップ履修制度を設けました。条件を満たせば、途中の2科目を飛ばして上の2科目を受講できるというものです。これは学生からの申請をベースとしています。一方で、F評価の場合はセーフティネットは設けず原級復帰のみとしました(資料8)。

(資料8)

新カリキュラム

- 上位科目に履修要件を設定
- TOEIC L&Rスコアの成績反映
 - ・ 平常点への加減点
 - ・ E101～E110のみ
- スキップ履修制度
 - ・ 履修要件+TOEIC L&Rスコアで上位パッケージに移動
- 傾斜評価
 - ・ F評価の場合は原級復帰のみ

この新カリキュラムでわれわれが目指したのは、「10単位修得=きちんと英語運用能力を向上させる」というメッセージを発信することです。

■ 新カリキュラム後の変化と今後の課題

新カリキュラム実施後の成果についてです。セメスターごとのベストスコアの平均はレベルによって多少程度の差はありますが、いずれも上昇しました。ただ、ハードルを倒しながらも何とかゴールまで走りきったという感じで、まだまだ十分とは言えません。しかし、A+が5、Aが4、Bが3というように評定平均で見ると、いずれも最低でも3、つまりB以上の成績を取って単位を修得しており、そこそこの能力を身につけてきているのではと思われます。

われわれとしては、英語学習に対する主体性や責任を学生に譲渡したいという思いがありました。スキップ履修を学生からの申請制度にしたのもそのためです。旧カリキュラムではわれわれが学生の成績に基づいて約100人前後の学生の配置レベルを変更していました。新カリキュラムでは2017年度入学生のうち、スキップ履修をした学生は約10%でしたが、今年は15%に増えてきています。これがこれからもっと増えていくことを期待しています。

最後に今後の展開と課題についてですが、今回の新カリキュラムはCan-doとの対照で科目を設計していますので、学生たちが具体的に示したことを実際にきちんとできているかどうか、そして、できていると彼らが実感できているかどうかを検証していかななくてはならないと考えています。また、10単位のパッケージを8単位と2単位に分け両端の学力層への対応を充実させるなど、さらなる質の向上を図り、派遣留学者数の増加にもつなげていきたいと思っています。

ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

Q 新入生のプレイスメントテストとして TOEIC Bridge Test を選定した理由、活用するメリットについて教えてください。

A 一番の理由はフィジビリティの問題です。マネジメントの関係で現在は入学時、それこそ入学式が終わったか終わらないかという段階のオリエンテーション期間に、無理やりプレイスメントテストを実施しています。もちろん TOEIC L&R を使っている学部もありますが、テストで 3 時間拘束するというのは非常に難しいとわれわれは考えています。それから、先ほども入学者の英語力について触れましたが、この層の学生においては TOEIC Bridge Test でも十分に弁別できるということです。TOEIC L&R に限らず、テストとして非常に優れているということで、本学部では TOEIC Bridge Test を利用しています。

Q 理系学生に対する動機付け、学習モチベーションを高めるために有用な授業の在り方、指導法や教授法を具体的に教えてください。

A 科目によっておそらくやっていることはずいぶん異なるだろうと思います。ですから、全て同じ答えになるとは思いませんが、過去には本学部でもコンテンツの面で ESP、例えば English for computing とか Information for ICT のような教材を使って授業を行っていた時期がありました。学生の興味・関心を引く狙いがあったのですが、うまくいきませんでした。なぜなら、ICT 分野の技術革新が目覚ましく、いまだにフロッピーディスクという単語が出てくるなど、テキストがそのスピードに追いつけていなかったからです。ですから、われわれはスピーチコミュニティに参加することが各レベルに共通する目標であるとして、それぞれその ICT 分野においてこれができる、あれができるということを具体的に明示したというのが 1 つの工夫かと思います。

もう 1 つは、私が主に担当しているリメディアル科目の授業に関してです。以前、彼らを対象に学習ストラテ

ジーについてのアンケートを取ったところ、どのストラテジーにおいても「使ったことがない」という回答が多く見られました。つまり、何もやっていない、圧倒的に接触量が足りないということです。そこで、現在彼らには多読を課しており、091 のクラスでは毎週最低 3,000 語以上読むということを 10 週間、101 のクラスでは毎週 5,000 語以上を読むということを 10 週間実施しています。このように下位クラスに関してはまず、接触量を増やすよう心掛けています。

発行月：2019年 11 月

発 行：一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会 (IIBC)

東京

〒100-0014 東京都千代田区永田町 2-14-2 山王グランドビル
TEL (03) 5521-5012 FAX (03) 3581-5512

名古屋

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦 2-4-3 錦パークビル
TEL (052) 220-0282

大阪

〒541-0059 大阪府大阪市中央区博労町 3-6-1 御堂筋エスジービル
TEL (06) 6258-0222

公式サイト

<https://www.iibc-global.org>

ETS, the ETS logo, PROPELL, TOEIC and TOEIC BRIDGE are registered trademarks of Educational Testing Service, Princeton, New Jersey, U.S.A., and used in Japan under license.

IIBC 世界は、あなたでつながる。

一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会
The Institute for International Business Communication