

JAOS留学アセスメントテストを用いた 留学前後の能力変化の分析

2019年10月4日（金）

国際シンポジウム「海外留学の客観的効果測定」

阿部 仁（一橋大学）
星 洋（行動特性研究所）
新見 有紀子（東北大学）
太田 英基（JAOS）

Agenda

- JAOS 留学アセスメント 概要
- 一橋大学における導入の背景
- JAOS留学アセスメントテスト 詳細
- アセスメント結果：現状と展望
- Q & A

一般社団法人 海外留学協議会 (JAOS) 概要

目的

- 留学に関する様々な問題解決・安心できる留学環境の整備
- 国内外の政府・公的教育機関との連携および情報発信
- 留学業界における教育・指導・研究

主な活動

- 留学事業者向けのガイドライン制定
- JAOS留学アセスメントテスト事業の運営
- 留学カウンセラーの育成：JAOS認定留学カウンセラー資格
制度運営（有資格者約800人の約40%大学職員）
- JAOS会員留学事業者を通じて年間約8万人が留学 など



『JAOS留学アセスメントテスト』とは

1. 留学啓発：更なる留学人口増加の為に、
①留学希望する学生②保護者③企業人事部④学校の先生などの
ステークホルダーに対して留学成果の可視化をする必要がある
2. 留学生が自分の留学成果を客観視できる
3. 留学前に学生自身が自分の行動特性を知ること、留学前に的確な留学中の行動目標を設定できる⇒留学での成果が向上する
4. 留学前の学生の行動特性を留学指導者が知ること、的確な留学指導が学生に対して行える⇒学生の留学成果が向上する
5. 留学成果に関するビッグデータをもとに様々な分析&研究をして、より良い留学プログラムや留学オリエンテーションの開発に活かすことができる

Agenda

- JAOS留学アセスメント 概要
- 一橋大学における導入の背景
- JAOS留学アセスメントテスト 詳細
- アセスメント結果：現状と展望
- Q & A

グローバルな環境で活躍するために 必要とされる能力

グローバル人材に求められる資質（グローバル人材育成推進会議, 2012）

- （1）語学力・コミュニケーション能力
- （2）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
- （3）異文化の理解と日本人としてのアイデンティティ

社会人基礎力（グローバル人材育成推進会議, 2010）

前に踏み出す力（主体性、働きかけ力、実行力）、考え抜く力（課題発見力、計画力、創造力）、チームで働く力（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）などの汎用能力（経済産業省・中小企業庁, 2018）

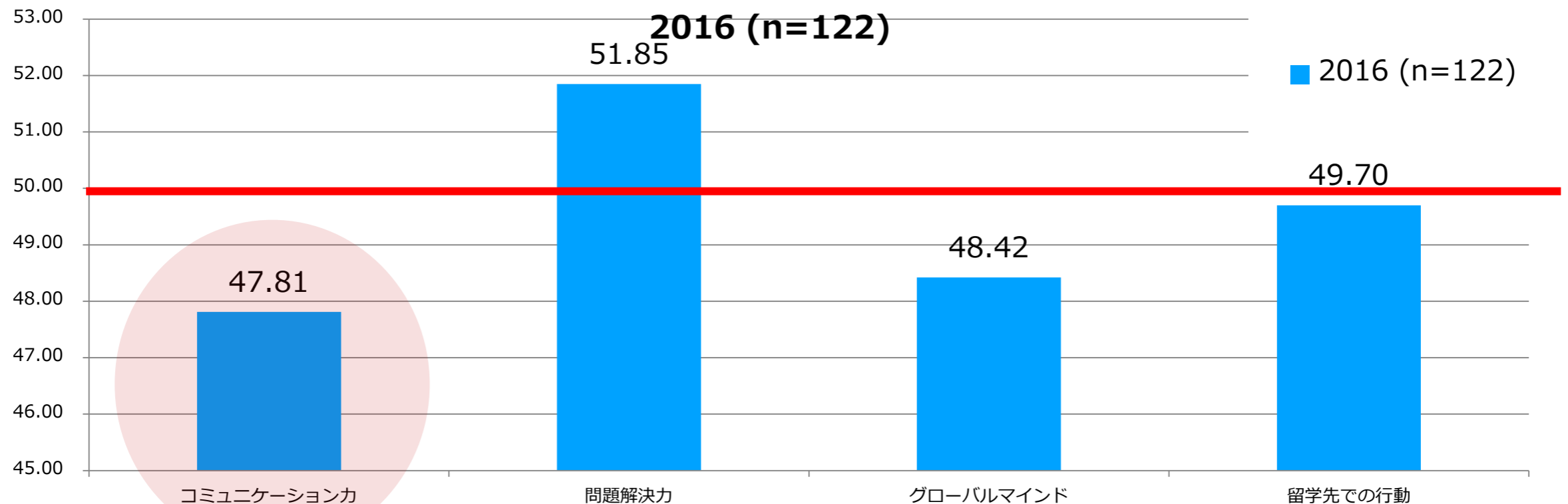
留学環境で活躍するために必要とされる能力

能力・姿勢・行動	主なコンピテンシー（成功に導く要因）
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・説得力
問題解決力	計画立案力・決断実行力・迅速対応力・細部徹底力・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（パーティシペイト）・持続力・評価の受容・サービスマインド

カスタマー（学生）のNeeds

能力・姿勢・行動	主なコンピテンシー（成功に導く要因）
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・説得力
問題解決力	計画立案力・決断実行力・迅速対応力・細部徹底力・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（パーティシペイト）・持続力・評価の受容・サービスマインド

本学 海外派遣留学制度参加生（2016 渡航前）



クライアント（就職先企業）のNeeds

経団連 2018年度新卒採用に関するアンケート調査結果



採用において企業が重視する項目

能力の変化とは

技能、態度、行動などの
「見える領域」

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・説得力）や
これらに関わる行動特性（主張性、顕示性、
親和性、懐疑性など）の変化

動機、性格、自己概念などの
「見えない領域」

関連する行動特性を変えようとする意識

スペンサーSpencer（1993、1996）
コンピテンシーの氷山モデル



留学中のコミュニケーション力向上 にむけたJAOS留学アセスメントの 活用

渡航前留学アセスメント受験

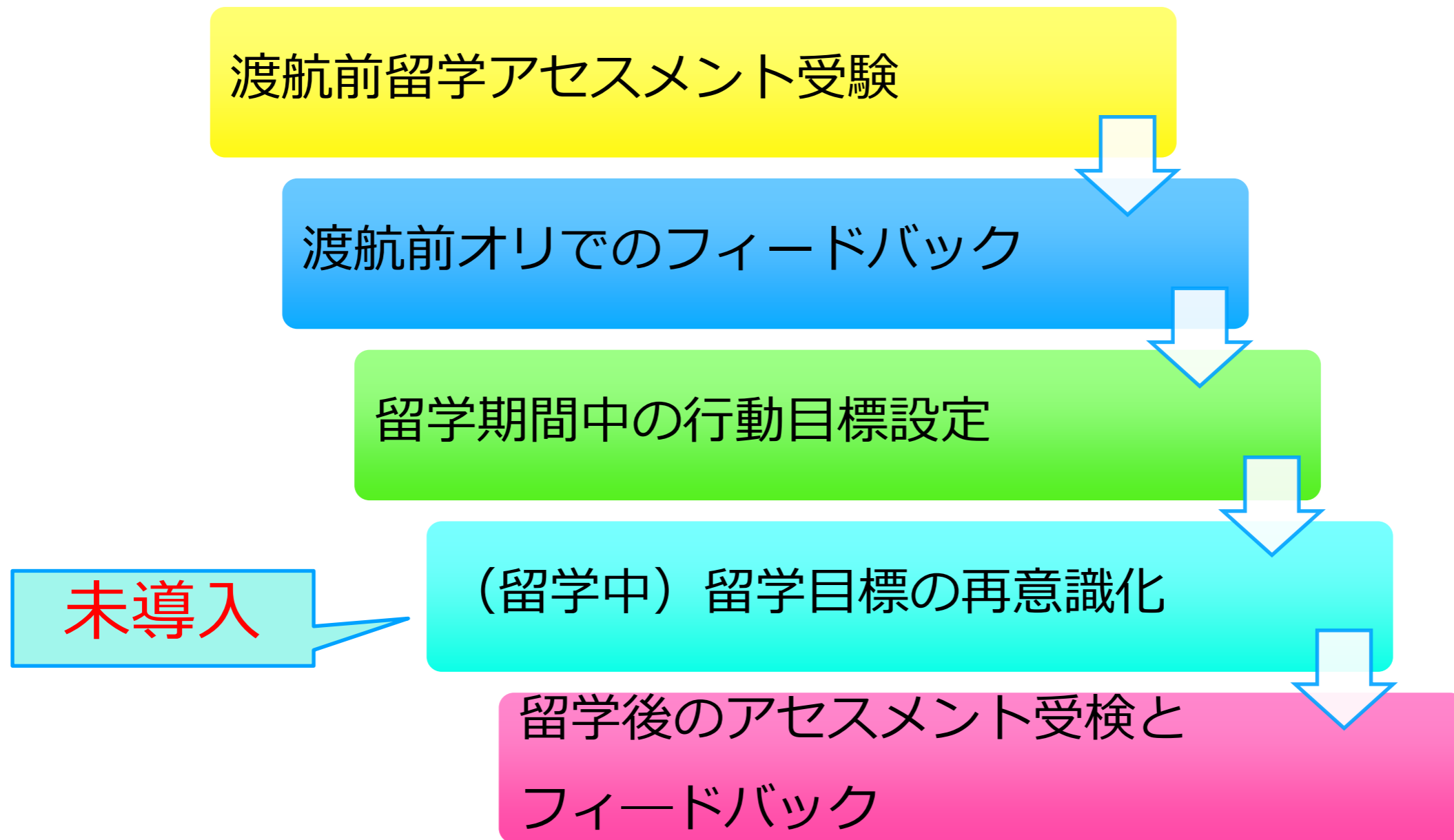
渡航前オリでのフィードバック

留学期間中の行動目標設定

(留学中) 留学目標の再意識化

留学後のアセスメント受検と
フィードバック

未導入



コミュニケーション力の目標設定（渡航前）の例

① 高めたいコンピテンシー 選んだ理由

傾聴・共感・受容・自己開示・**主張**・プレゼンテーションから1つピックアップ

全体的に発信力は高い方であるが**主張力**の低さが際立ち、現に今の自分は自身の意見を言うことで「その場に自分がいる」ことを伝えようとしているだけで満足しているので相手の意見にかなり流されやすい。しかし自分の意見を根拠を持って主張していないと外国ではやっていけないのを感じたため**主張力**を選んだ。

② そのためにどの行動特性を変化させたらよいか

懐疑性、徹底性、自己効力を高めていきたい。クリティカルな意見でないとその効力はいくら言い張ったとしてもなかなか伝わるものではない。また徹底性や自己効力が高いほど意見に対して芯を持つことができると思う。

③ どのように高めるか（留学までに）

懐疑性や徹底性を磨くため、日本での授業の中で**様々な角度から考えて発言しその中に具体例を盛り込む**ことで自分の**意見がきちんと伝わる**ようにしたい。

④ どのように高めるか（留学中）

私はまず具体例を始めに言って最後に結論が来るが、外国人話し方のように「**先に結論、次に具体例**」と話せるように心がけていきたい。まずは言いたいことから言い始めてそこに**付随していくつかの例示**を加える考え方に慣れていけば**主張性が上がっていく**のではないかと思う。

Agenda

- JAOS留学アセスメント 概要
- 一橋大学における導入の背景
- JAOS留学アセスメントテスト 詳細
- アセスメント結果：現状と展望
- Q & A

行動特性診断テストとは

開発の目的

1. ビジネスにおける人材育成の支援
2. 成果の上がる育成研修

研修の効果：カークパトリック（Kirkpatrick,D.L.）の評価モデル

レベル1	リアクション(反応) (評価内容) 研修出席者の満足度 (測定方法) 研修後のアンケートなど
レベル2	ラーニング(学習力) (評価内容) 研修の理解度・習得度 (測定方法) 理解確認テストなど
レベル3	ビヘイビア(行動変容) (評価内容) スキル、コンピテンシー等の変化向上 (測定方法) アンケート、ヒアリング、上司評価等
レベル4	ビジネス・リザルト(結果) (評価内容) 生産性向上 (測定方法) 業績の向上

ビジネスにおいては レベル3（能力UP） と レベル4（成果UP）が極めて重要

行動特性診断テスト

測定対象となるコンピテンシー

コンピテンシーは研究者によって様々に定義されている。
主な相違点は「観察可能な領域」か「直接観察できない領域も含まれる」かに起因している。（スペンサーの冰山モデル1993）

マクレランドMcClelland（1973、1977）
「高業績者に共通する達成動機と行動特性」

スペンサーSpencer（1993、1996）
「コンピテンシーは行動として表出し行動は達成動機等を起因とする」

直接観察できない領域
（見えない領域）

⇒ 動機、性格、自己概念等
変化しない領域
stable competencies
性格特性等での測定対象

観察可能な領域
（見える領域）

⇒ 技能、態度、行動等
変化する領域
dynamic competencies
行動レベルでの測定対象

ビジネスにおけるコンピテンシーは主に【**成果、評価、育成**】の場面で使用されており
『**変化する行動レベル**のコンピテンシー』が対象とされる。

行動特性診断テスト

行動特性診断におけるコンピテンシー

- ① dynamic competenciesを対象
 - ・コンピテンシーは**成果を上げる（目標を達成する）**ために必要な上位能力
 - ・**一連の行動の複合体**として形成される
- ② コンピテンシーは職種等によって規定される
 - ・コンピテンシーモデル（ボヤティス等）
 - ・コンピテンシーディクショナリー、行動インディケーター
- ③ 変化するコンピテンシーは性格との相関は低く、**行動との相関**が高い
- ④ **行動特性**は変化するため（殆ど変化しないとされる性格特性と較べて）一定の期間（研修の前後）での**変化の測定**を可能にする

事例紹介

【企業での成果の上がる研修（営業力向上研修）】

- A. 職種や職務（ポジション）に必須な**コンピテンシー**を抽出
- B. **コンピテンシー**を行動特性心理テストで測定
- C. 研修・育成
 - ・ **コンピテンシー向上**を促進（認知行動療法、コーチング手法）
 - ・ **成長の持続化**（**変化を見える化**による体験の学習化・習慣化）

成果の向上 ← 能力（コンピテンシー）の向上 ← 行動変容

事例①-1 (AR企業 営業リーダー N=75)

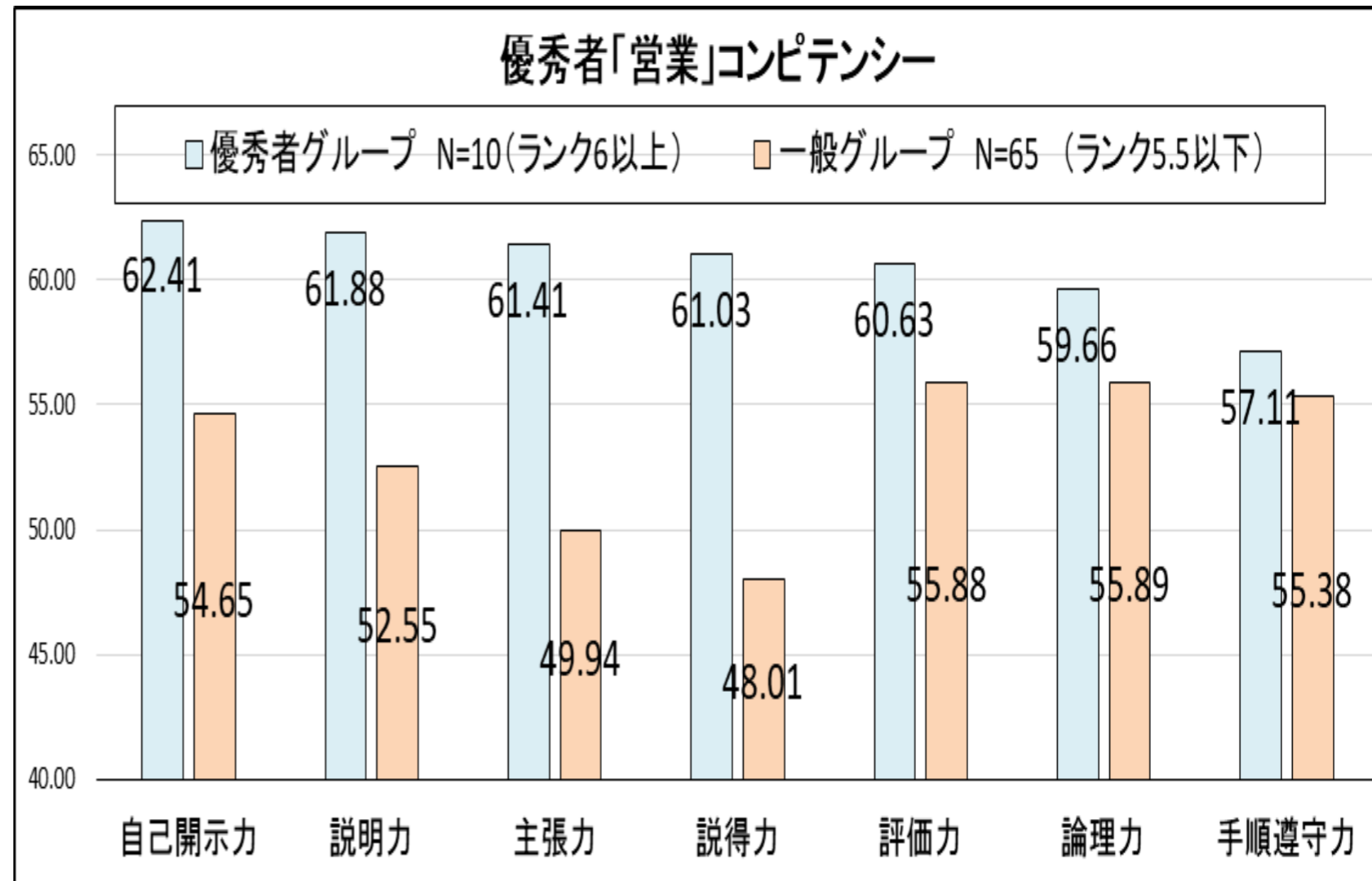
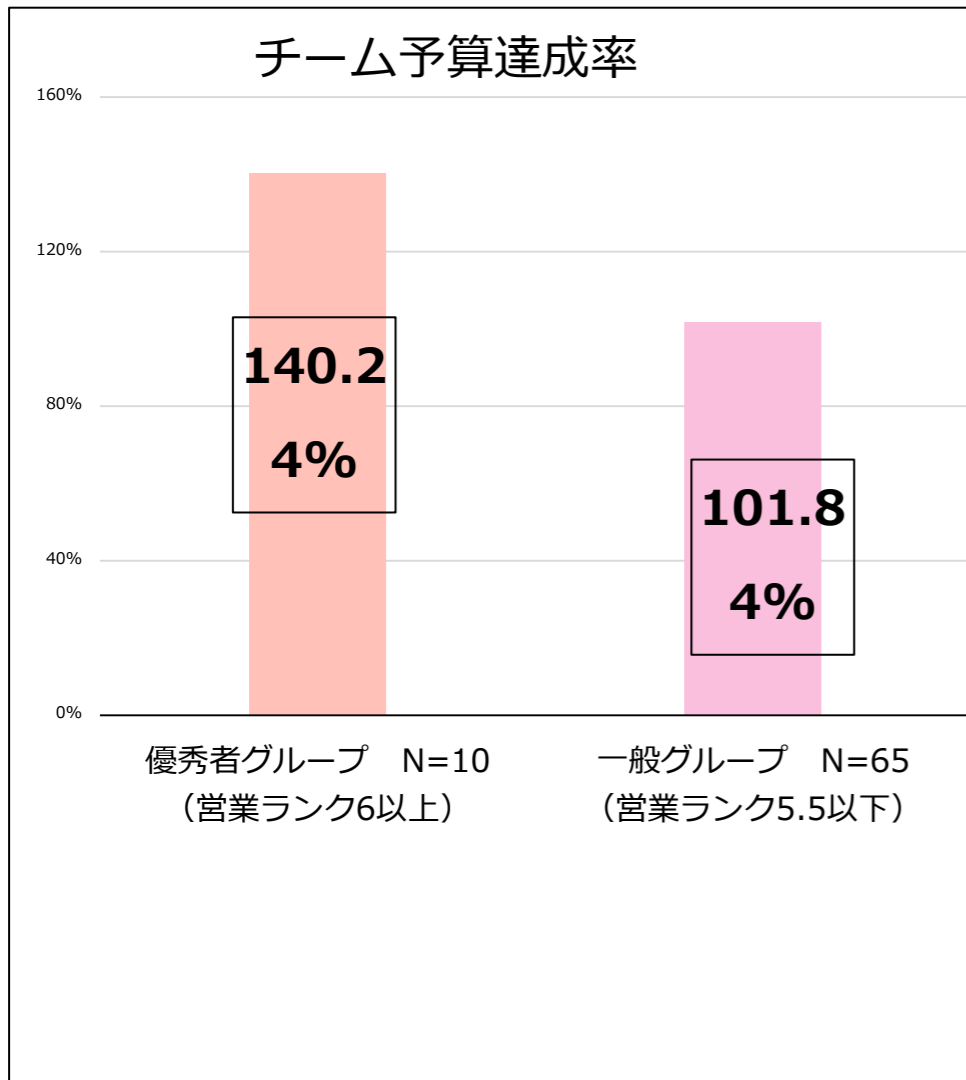
コンピテンシー抽出

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
コンピテンシー	自己開示力	説明力	主張力	説得力	評価力	論理力	ビジョン浸透力	手順遵守力	打たれ強さ	プレゼンテーション	積極的質問	成功への熱意	変化応用力	ビジョン共有力	チャレンジ力
ポイント	62.41	61.88	61.41	61.03	60.63	59.66	59.35	57.11	56.89	56.38	54.98	54.69	54.47	53.49	53.01

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
コンピテンシー	相互作用力	情報収集力	ブランド向上力	共感力	企画提案力	評価の受容	ビジョン構築力	パーティシペイト	好印象力	完結達成力	受容力	コンプライアンス	多様性受容	決断力	改善力
ポイント	52.92	52.45	52.34	52.34	52.20	52.12	51.30	51.24	50.73	50.53	50.30	49.90	49.36	49.09	48.54

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
コンピテンシー	ホスピタリティ	傾聴力	主体的行動	プラス思考	対人関係維持力	対人関係構築力	観察力	客観力	スケジュール管理	探究心	ビジョン持続力	問題分析力	自己責任	計画立案力	プロセス管理力
ポイント	48.51	47.96	47.29	47.21	46.86	46.85	46.81	46.81	46.52	46.01	45.50	45.41	45.11	44.35	43.89

事例①-2 (AR企業 営業リーダー N=75) コンピテンシー分析



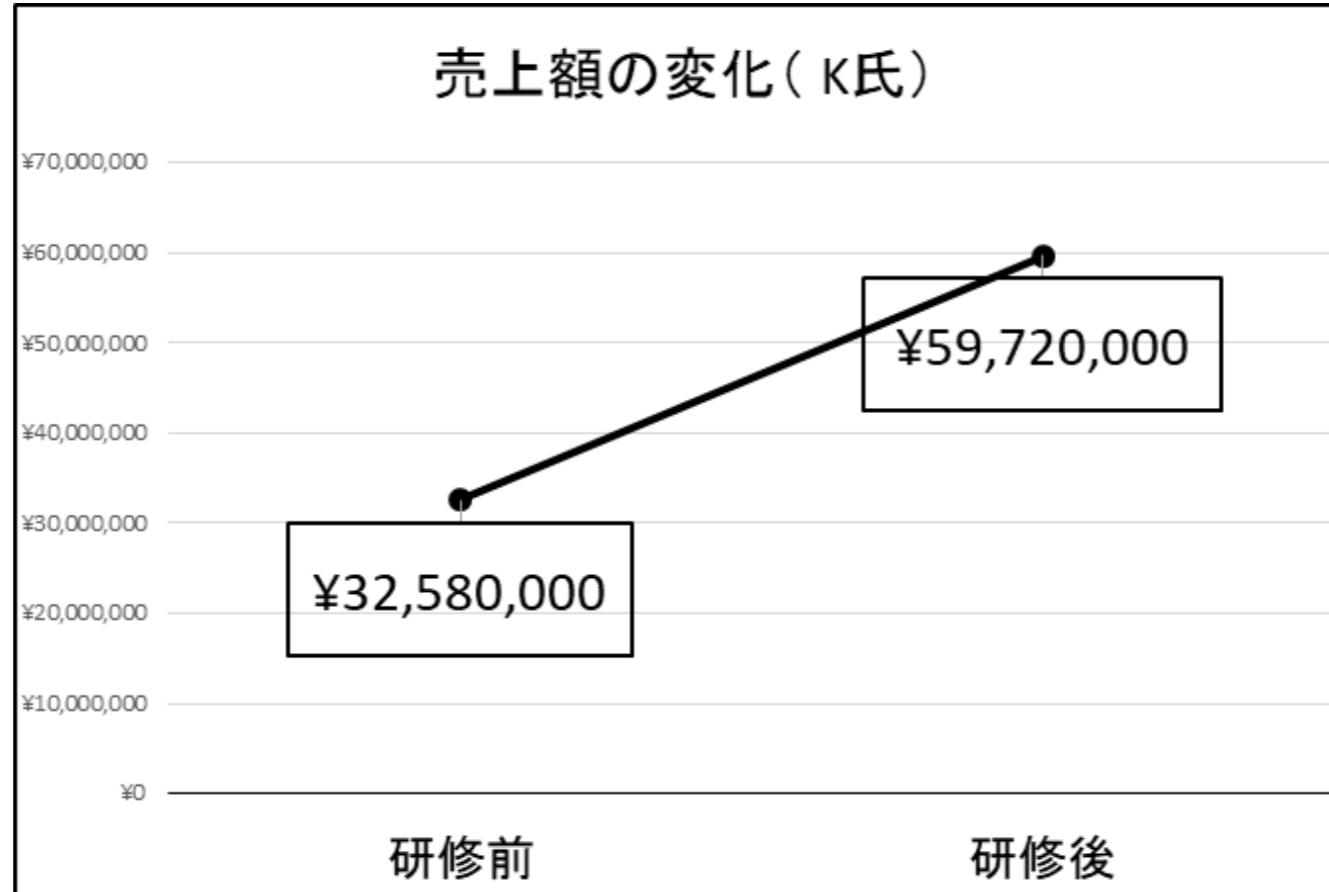
『コンピテンシー測定値』と『営業成績及び上司評価』の高い相関



① 営業の育成の活用

② 採用に活用

事例①-3 営業研修（K氏） コンピテンシーの育成と売上向上



2017年4月～9月			2017年10月～2018年3月			変化		
アポイント数	ルート化数	売上額	アポイント数	ルート化数	売上額	アポイント数	ルート化数	売上額
67	32	¥32,580,000	78	32	¥59,720,000	116.42%	100.00%	183.30%

①問題点：アポイント数が少ない

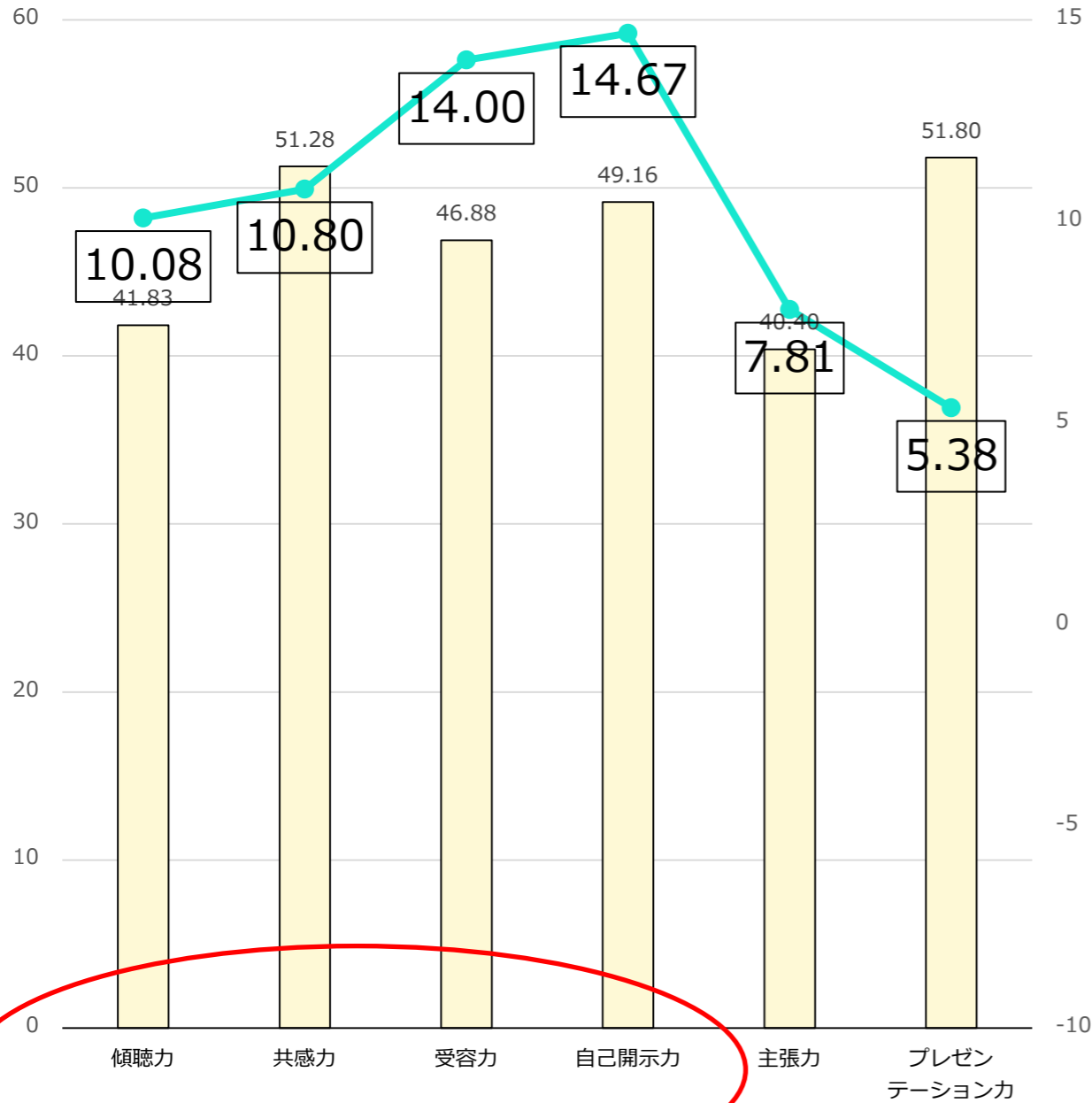
②研修目標：アポイント数の増加

③育成ポイント：対人コミュニケーション力UP

事例①-3 営業研修（K氏） コンピテンシーの育成と売上向上

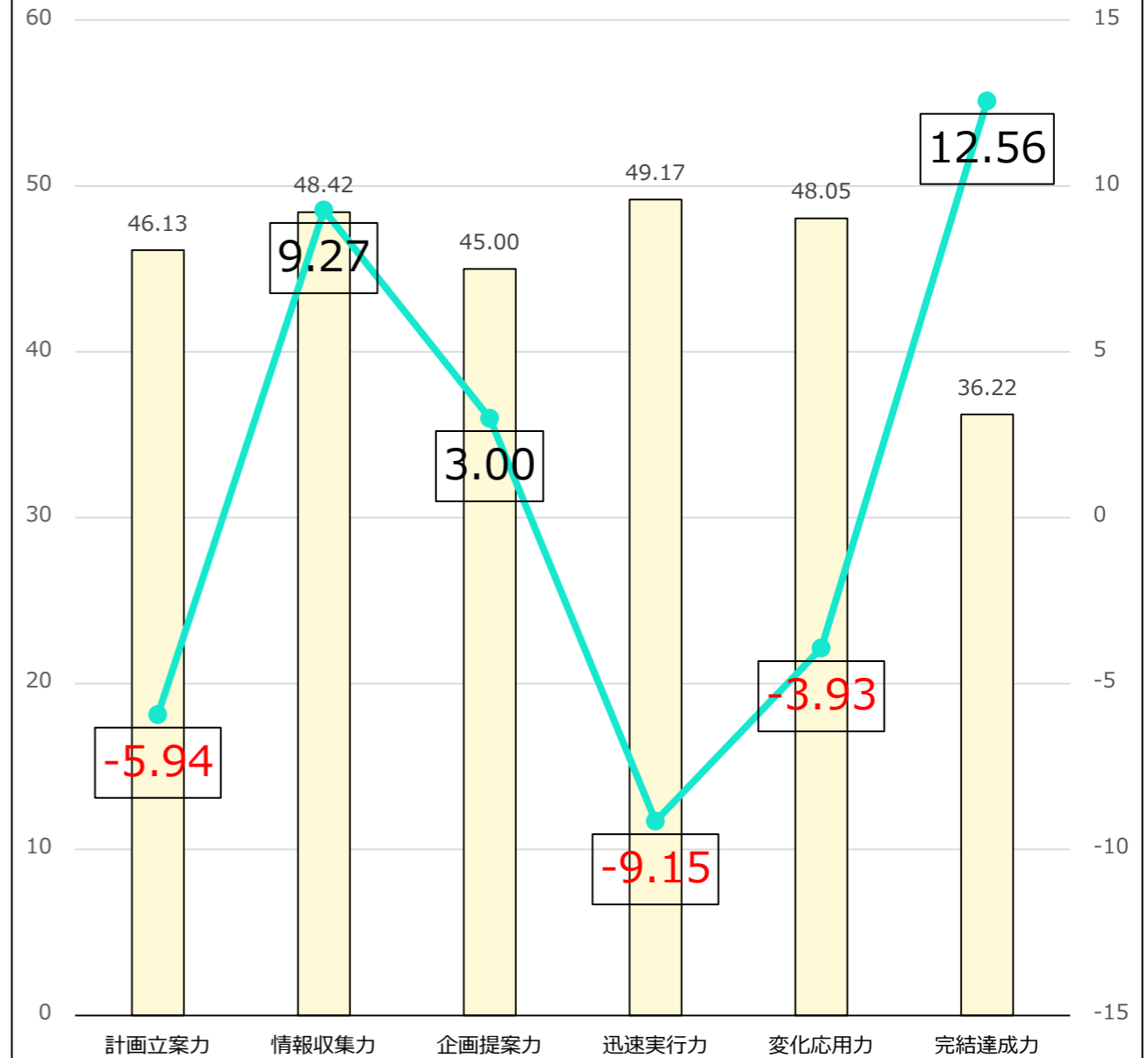
コミュニケーション力

1回目 ● 変化（2回目 - 1回目）

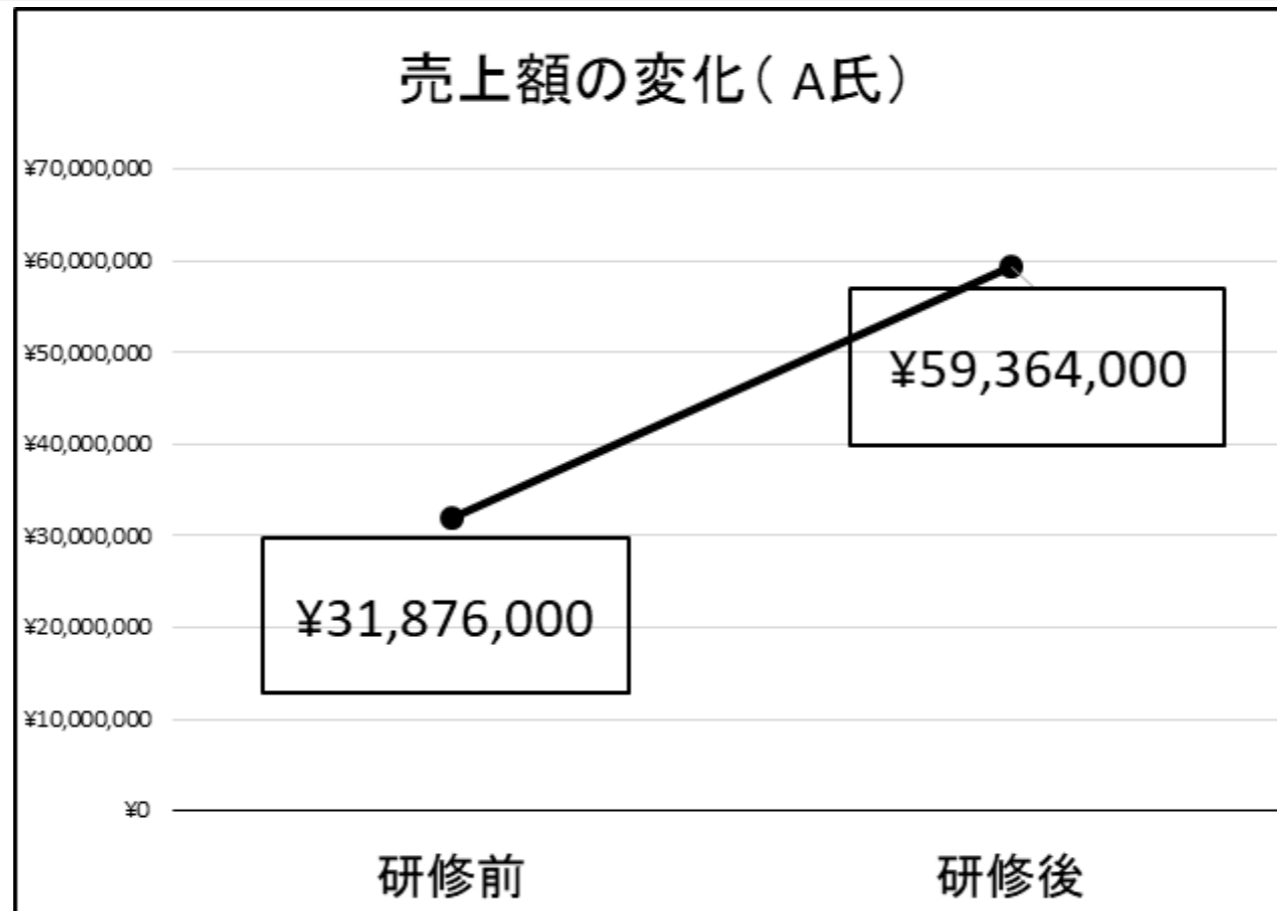


問題解決力

1回目 ● 変化（2回目 - 1回目）



事例①-4 営業研修（A氏） コンピテンシーの育成と売上向上



2017年4月～9月			2017年10月～2018年3月			変化		
アポイント数	ルート化数	売上額	アポイント数	ルート化数	売上額	アポイント数	ルート化数	売上額
95	29	¥31,876,000	90	29	¥59,364,000	94.74%	100.00%	186.23%

①問題点：アポイント数に対して売上高が低い

②研修目標：ルート化した顧客への提案の質を上げる

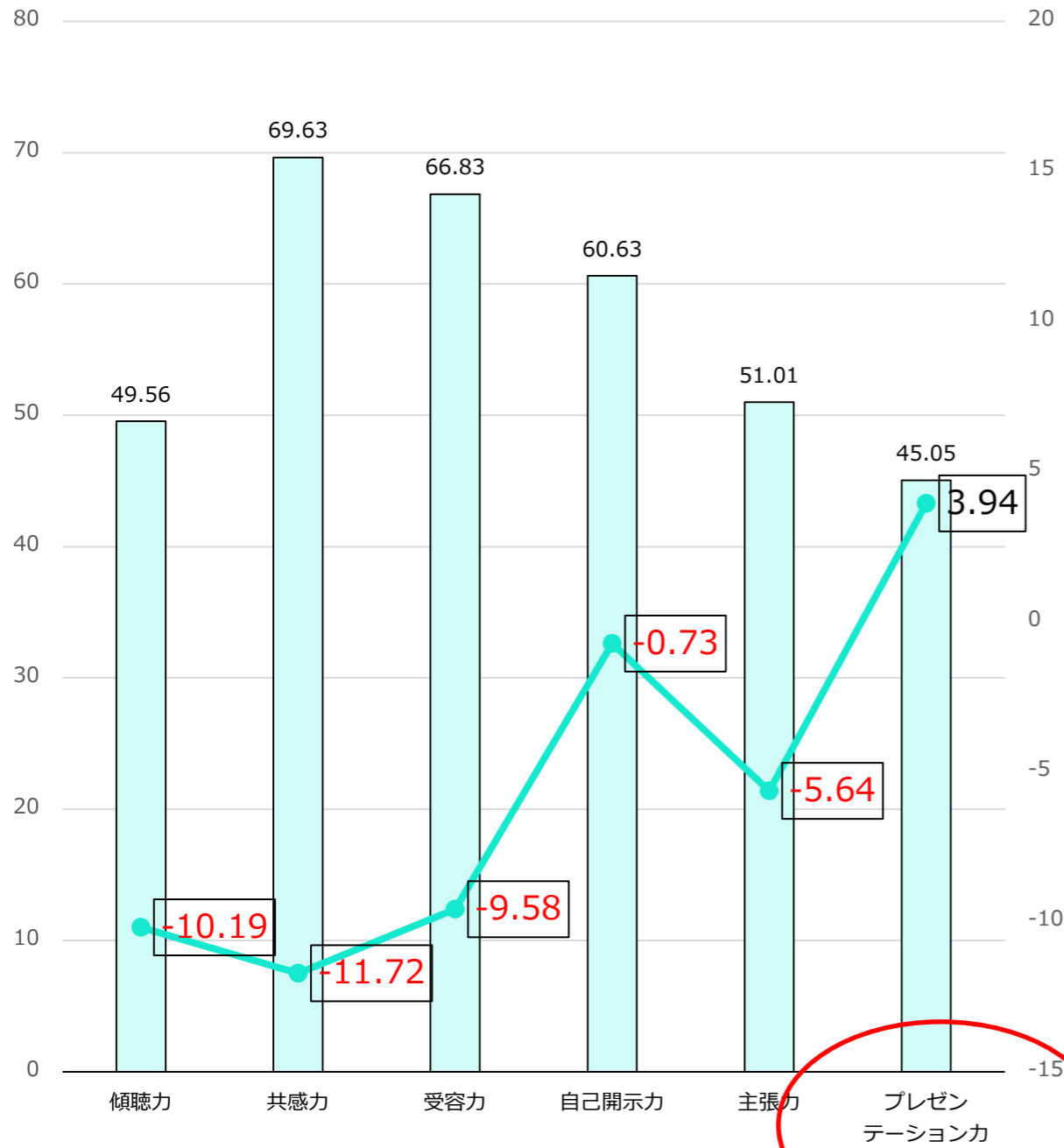
③育成ポイント：プレゼンテーション力と実行力をUP

事例①-4 営業研修 (A氏)

コンピテンシーの育成と売上向上

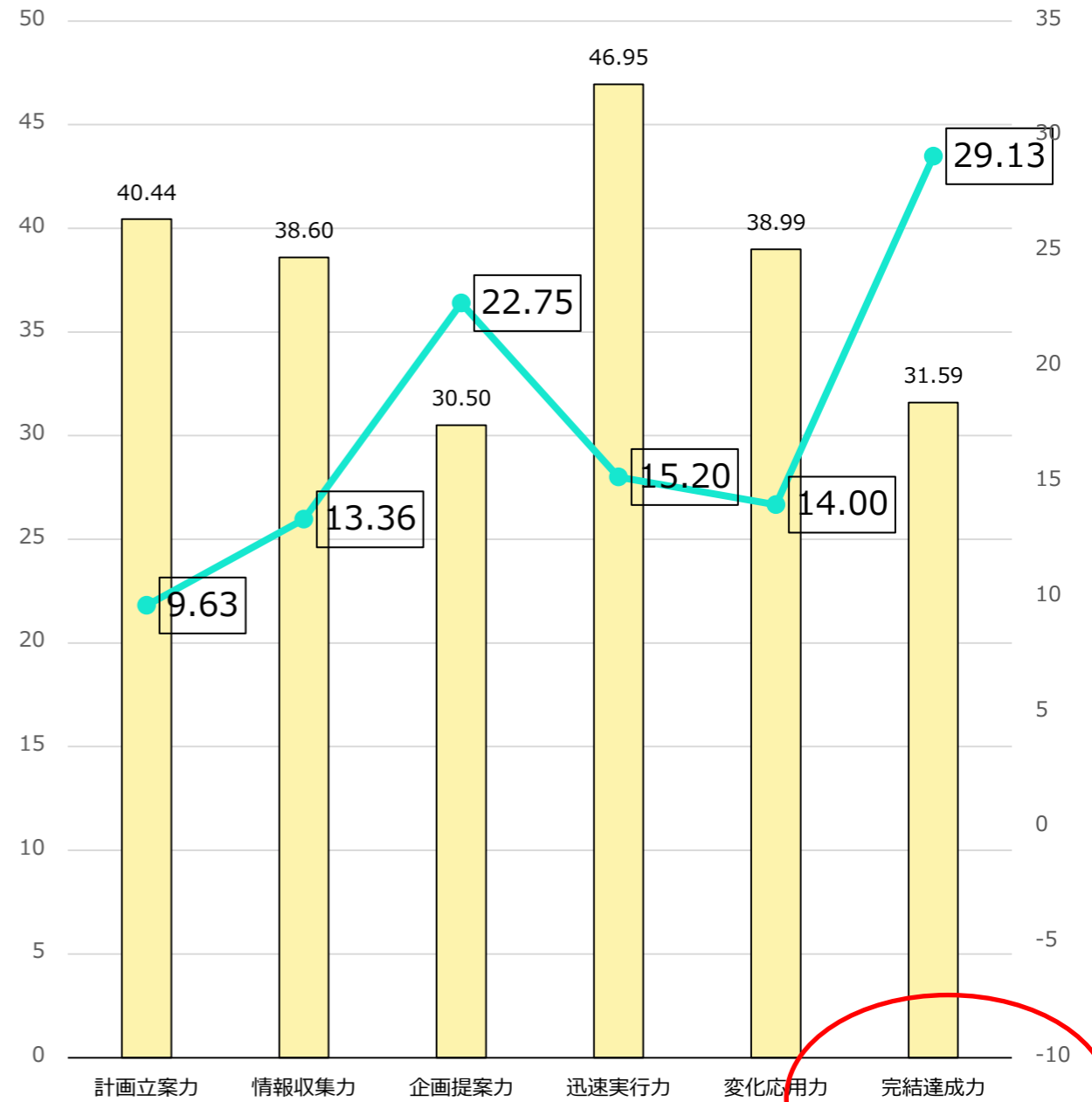
コミュニケーション力

1回目 ● 変化 (2回目 - 1回目)

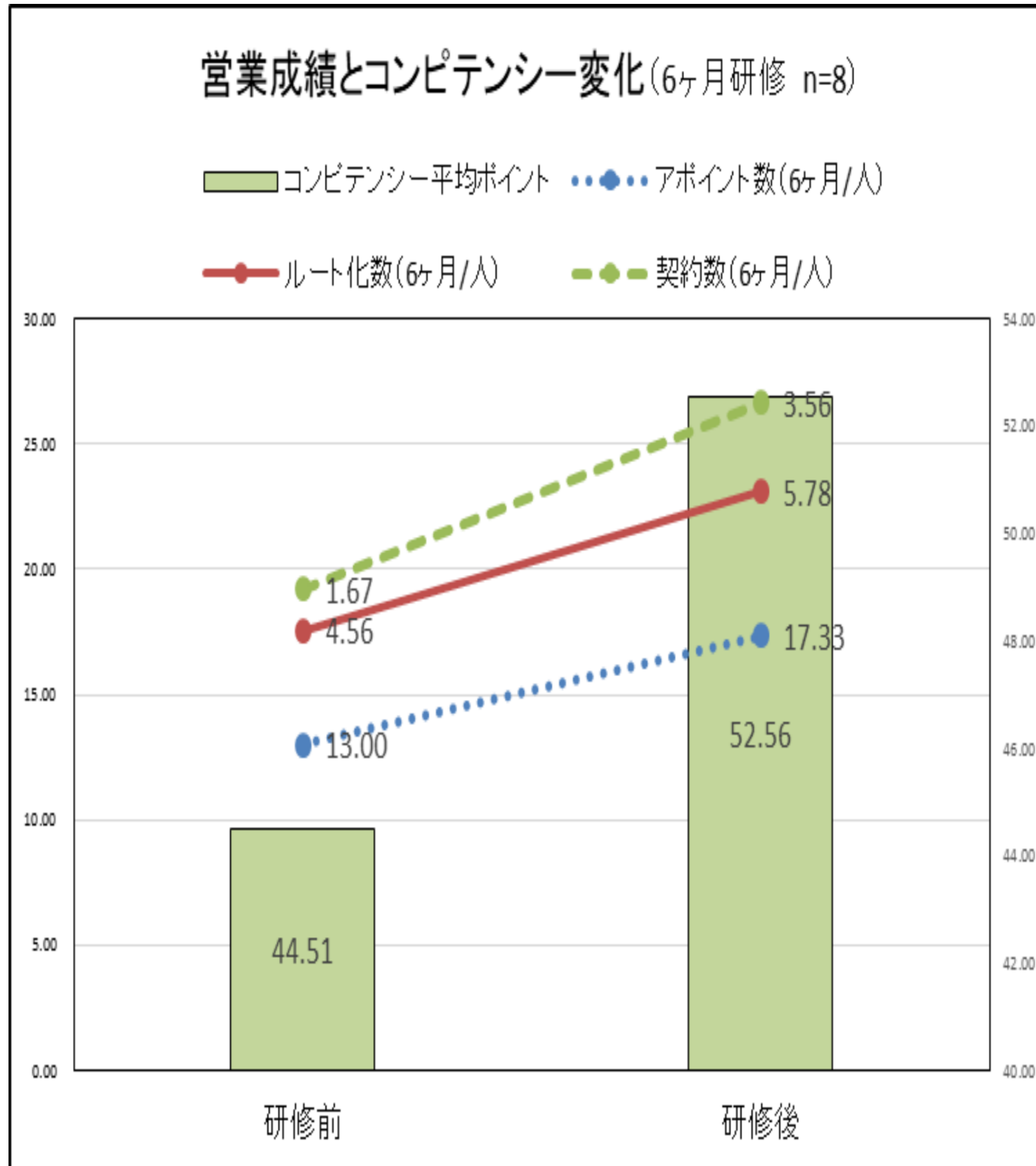


問題解決力

1回目 ● 変化 (2回目 - 1回目)



事例② 営業研修 コンピテンシー向上と営業成績（売上）の向上

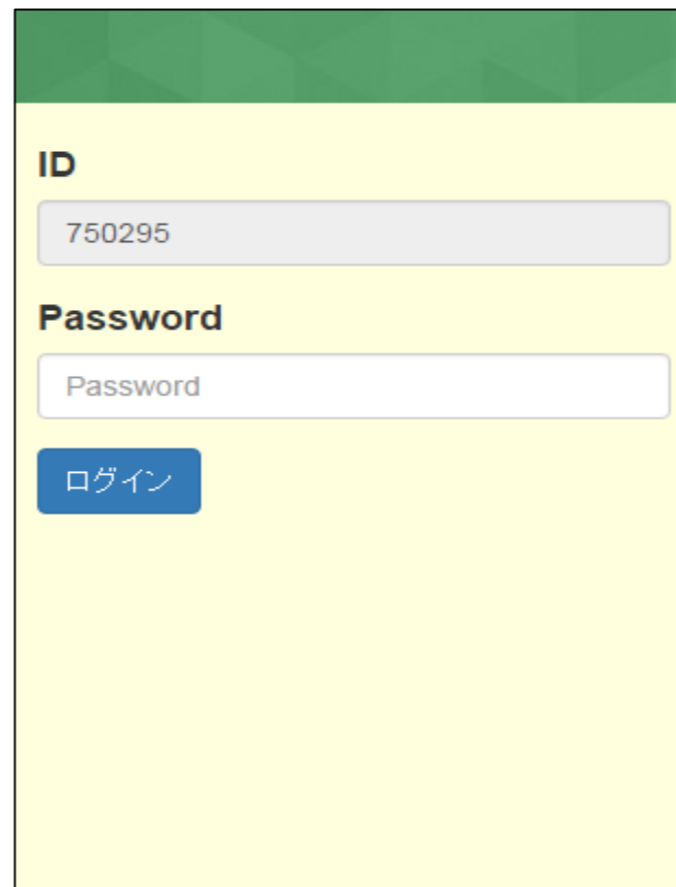


受験システム

「行動特性診断テスト」の受検方法

- ①PC、スマホで受検が可能
- ②パスワードを入れアクセス
- ③受検開始（15分～20分）
- ④受検完了後に診断結果をフィードバック

ログイン画面



The image shows a login screen with a green header bar. Below the header, there are two input fields: one for 'ID' containing the number '750295' and one for 'Password' containing the text 'Password'. Below the password field is a blue button with the text 'ログイン' (Login).

「留学アセスメント」の受検方法

質問項目は38問

① **非評価的**な設問項

⇒ 能力ではなく行動のみを設問

② **非レベルチェック**方式

⇒ 「出来る/出来ない、好き/嫌い」のレベルを設問せず
「どんな行動を行うか」を設問

上から順番に並び替える

1 同じことより、新しいことを行う

2 粘り強く取り組む

3 いろいろなことを空想する

4 何事もゆっくり時間をかける

前項

次項

一時停止

各質問には『1・2・3・4』と
四つの選択肢があり、
最も行う行動から行わない行動
までを順番に並べる。

診断結果レポート（見本）

JAOS留学アセスメントテストの全体像

(A) 行動特性

① 認識の傾向を分析

② 関係の傾向を分析

③ 対応の傾向を分析

④ 表現の傾向を分析

(B) 四つのグローバル能力

① コミュニケーション能力 6項目

② 問題解決能力 6項目

③ Global Mind 5項目

④ Global Behavior 5項目

(C) 留学へのアドバイス（自己成長支援）

① 環境への適応

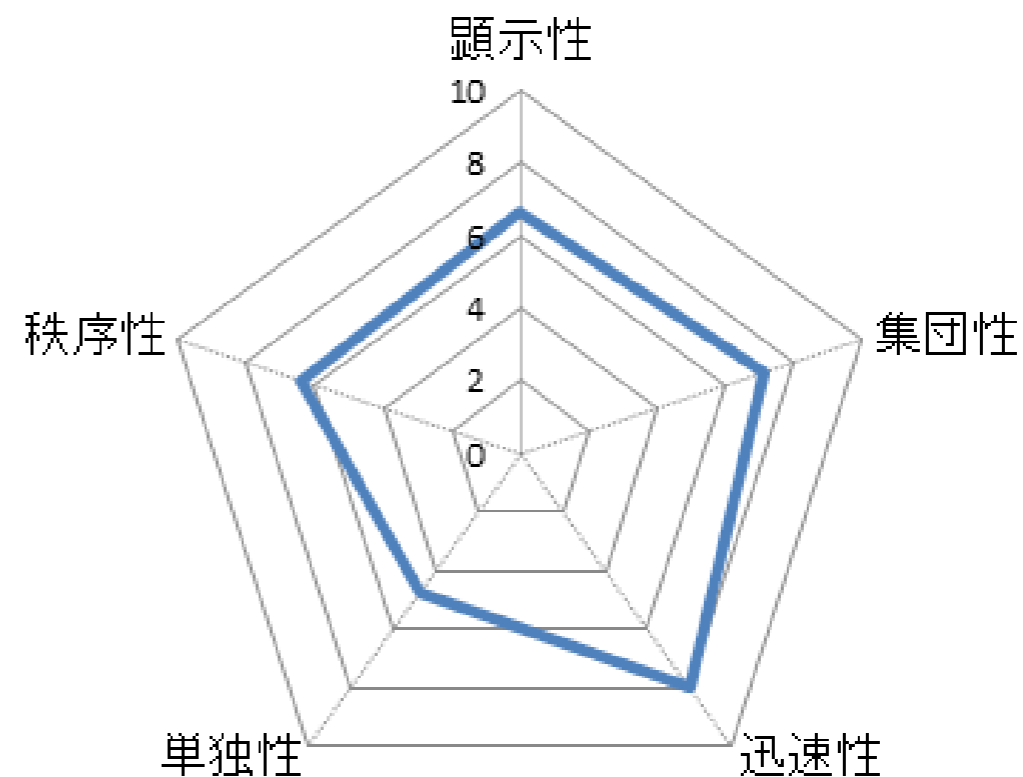
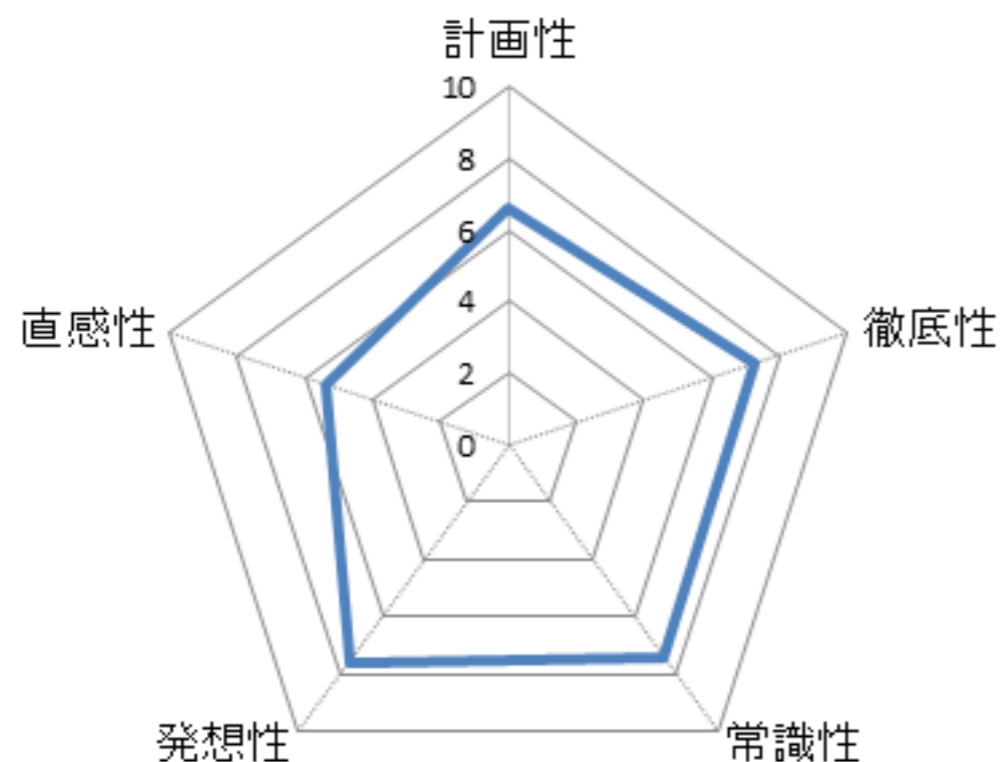
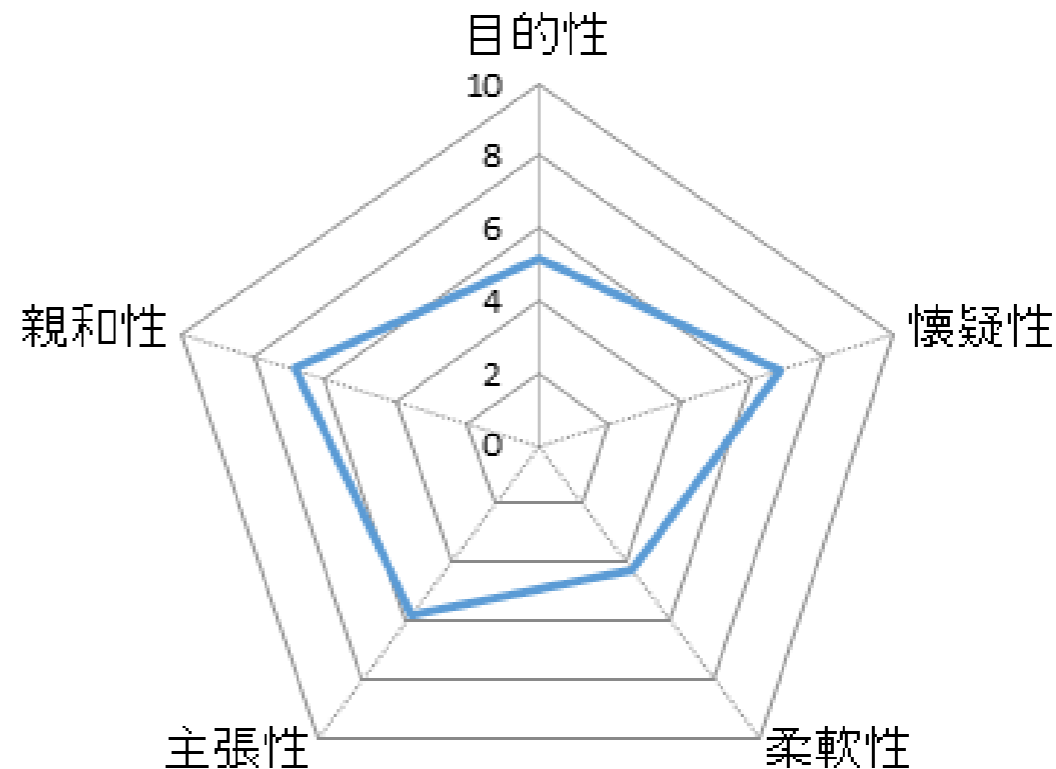
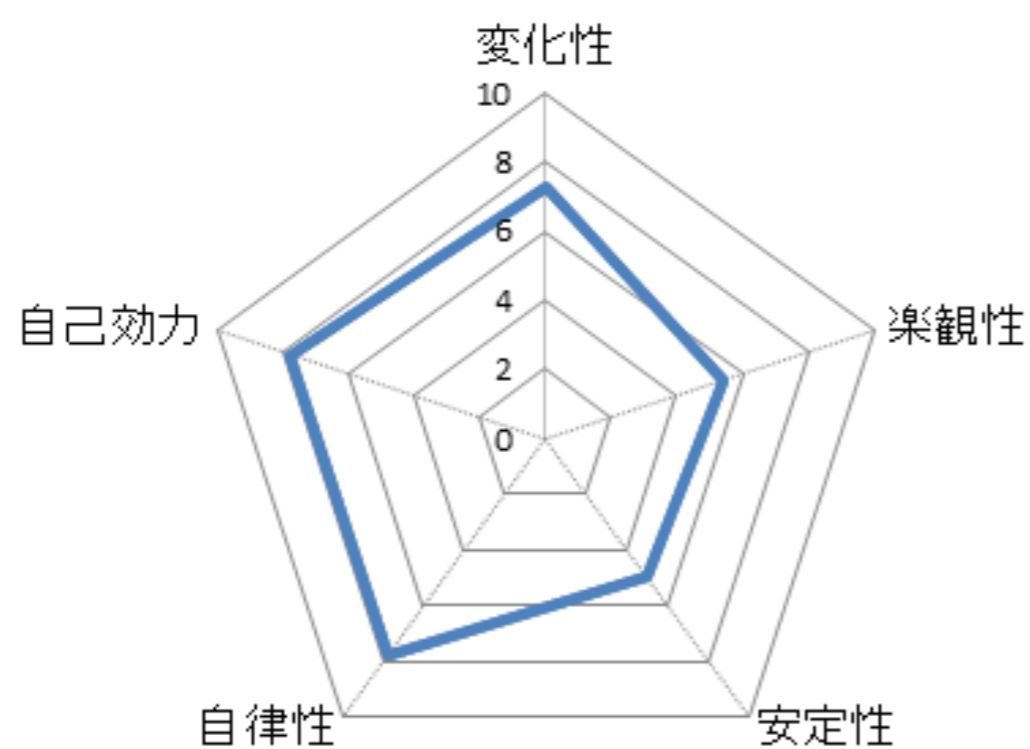
- ・ ディレールメント（対人関係マイナス行動）
- ・ ストレス状態とストレス耐性

② 自己成長への課題設定

- ・ 強みとして発揮している能力
- ・ 留学を充実させる課題

診断結果レポート（例）

行動特性：4領域20指標



行動特性の読み方

重要ポイント①

行動特性に良い/悪いはありません。

自分の行動特性をどのように発揮するかということが重要です。

- (例) 【変化性】が高い
- | | |
|-----------|-------------------------|
| (プラスに発揮) | 新しいことに興味を持ち、積極的にチャレンジする |
| (マイナスに発揮) | 新しいことに目移りばかりして、持続や継続がない |

重要ポイント②

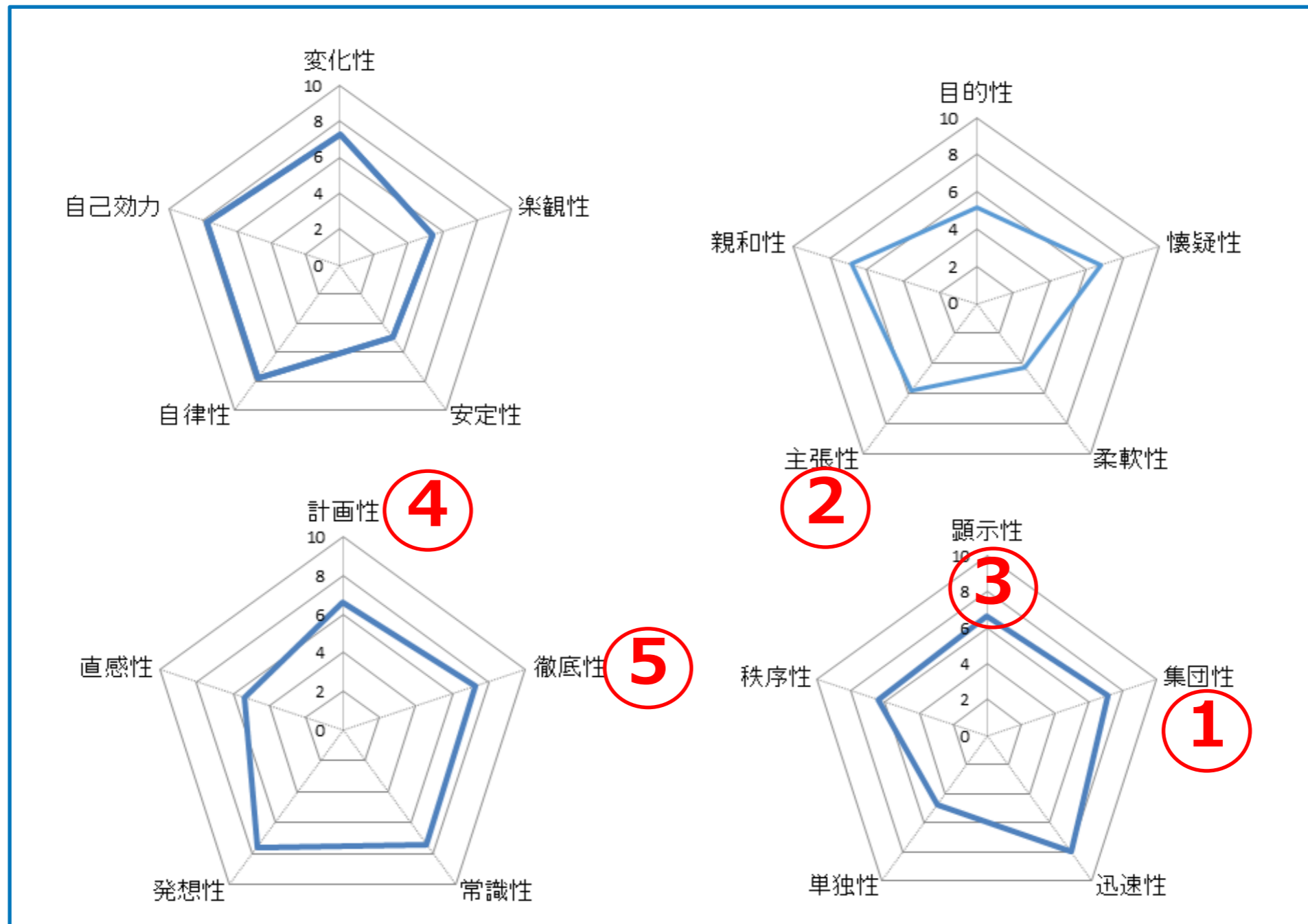
ポイントが低い行動特性は 『その行動が出来ない』 というのではなく、
『意識しなければその行動が出現しにくい』 ことを現わしています。

重要ポイント③

行動特性は変化します。

意識的・意図的な努力の継続が、半年後・1年後に変化として現れます。

行動特性の読み方



(例) 留学時期における個別アドバイス

- **集団性①**が高い人 ⇒ 単独生活が続くとストレスがたまりやすい
- **主張性②**と**顕示性③**が高い人 ⇒ 留学初期に自己の行動特性を発揮しにくい
- **計画性④**と**徹底性⑤**が低い人 ⇒ 留学の目的を変更しやすい

4つのグローバル力の診断 【コミュニケーション力】

傾聴力	相手の言葉を遮(さえぎ)らず、最後まで聞き取る力	47.9
共感力	相手の感情や気持ちに寄り合い、素直に共感する力	44.2
受容力	相手の意見や考え方を、批判をしないで、ありのままに受け容れる力	54.6
自己開示力	自分の考えていることや感じていることを、積極的に伝える力	56.2
主張力	自分の考えや意見を、明確に発言し、伝える力	54.5
プレゼンテーション力	資料やデータを用い、相手に分かりやすく説明する力	57.3

コミュニケーションは相手とのキャッチボールですから、相手を『受信する』行動と自分を『発信する』行動の組合せで成り立っています。

傾聴、共感、受容 ➡ 『受信する行動』
自己開示、主張、プレゼンテーション ➡ 『発信する行動』

自分自身の**コミュニケーションの癖**を再確認してください。

4つのグローバル力の診断

【問題解決力】

計画立案力	目標の達成に向けて、短期的・長期的な計画を立てる力	69.1
情報収集力	情報のネットワークを築き、多方面から情報を収集する力	65.0
企画提案力	アイデアを企画化し、情報やデータを総合し、提案する力	70.8
迅速実行力	課題達成のために、素早く意思決定し、迅速に行動する力	51.6
変化応用力	環境の変化や関係者に合わせて、柔軟に対応する力	55.8
完結達成力	目標や課題を中途半端で終わることなく、完結する力	71.8

問題解決能力は準備力と実践力の組み合わせで成り立っています。

計画、情報収集、企画立案 → 『準備する行動』
迅速実行、変化応用、簡潔達成 → 『実践する行動』

自分自身の問題解決力の強み/弱みを再確認して下さい。



4つのグローバル力の診断

【Global Mind & Global Behavior】

③ Global Mind : 留学（グローバル）で活躍するための姿勢

チャレンジ力	現状に満足せず、高い目標を設定し挑戦し続ける	57.5
成功への熱意	困難な状況においても、熱意を持ち続け、最後までやり遂げる	65.8
主体的行動	自ら目標を設定し、当事者意識を持って行う	63.8
多様性受容	多様な文化や価値観を、幅広く受け入れる	51.2
探究心	さまざまな情報を取入れ、多様な考え方に興味を持ち、追求する	51.1

④ Global Behavior : 海外の大学・授業で求められる行動

積極的な質問	わからないことを明確にしたり、話題を深めるために、積極的に質問する	51.9
パーティシパイト	多様な人や異文化との出会いを求めて、イベントやパーティ等に積極的に参加する	44.7
持続力	新たな能力を身につけるために、やろうと決めたことや取組んだことを持続する	22.2
評価の受容	自分自身の成長や能力の向上のために、相手からの評価を素直に受け容れる	53.7
ホスピタリティ	相手との信頼関係を築き、相手に受容れてもらうために、気配りをしながら貢献する	42.8

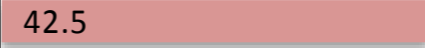






現時点で診断結果の数値が「高い/低い」が重要ではなく

- ① **留学前**にどのように高める準備をするか ② **留学中**にどのように実践して高めていくか
ということが大切です。

診断結果レポート（例）

【新しい環境への適応①】

初対面の人との関係を悪化させるマイナス行動を診断。

自衛論争性	自分の弱みを見せまいと、頑(かたく)なに、言い訳や論争をする	42.5	
尊大性	自分の実力以上に、偉そうな言動をする	51.2	
完璧性	細かなことにこだわり過ぎて、目的を見失い、先に進まない	51.8	
衝動性	感情をコントロールできず、突発的な行動をする	39.0	
依存性	人に頼り過ぎ、自分の意思で決定しない	34.2	
回避性	やらない言い訳や、出来ないと思ひ、積極的に行動をしない	39.6	
孤立性	周囲と交わらず、協力が必要な場面でも、単独で行動している	49.0	

自分自身では気づかずに**何気なく行っている行動**を再確認して対人関係能力を高めて下さい。

診断結果レポート（例）

【新しい環境への適応②】

ストレス状態

受検時のストレスの状態を診断。現状のメンタルヘルスの状態を理解し、健康管理に役立てて下さい。



ストレス耐性力

自己の復元力の指標。ストレスの原因（ストレッサー）に対して過剰に反応せず、ストレスをコントロールして下さい。
ストレス状態よりも低いポイントの場合は注意してください。

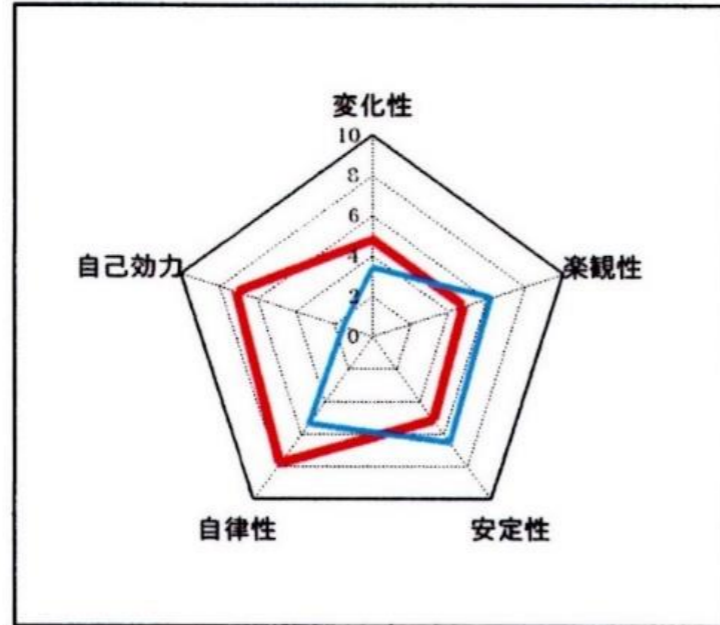


留学効果の測定 4つのグローバル力の変化

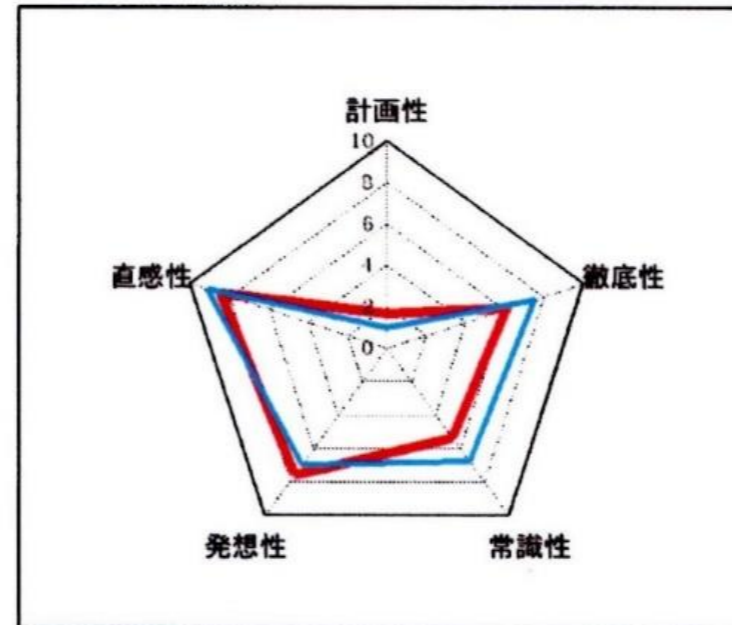
留学効果の測定

行動特性の変化

A.自分を自己理解するための【基本行動の傾向】

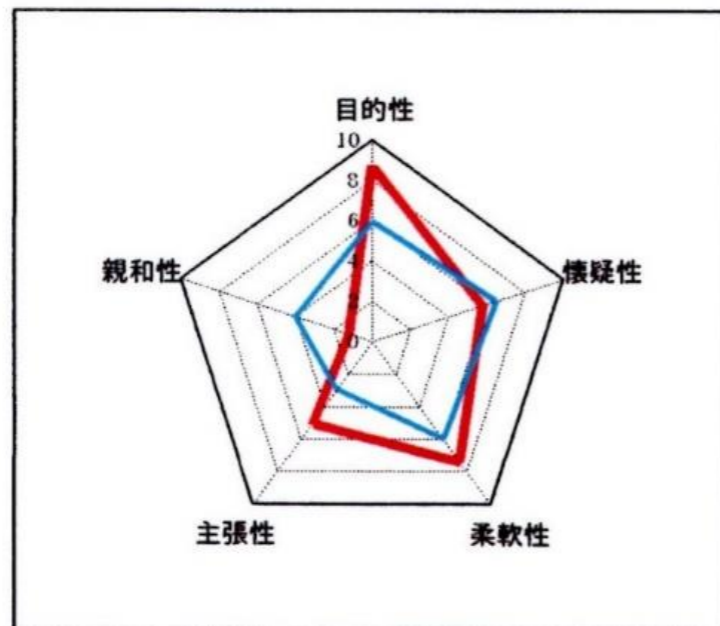


C.仕事への【取組みかたの傾向】

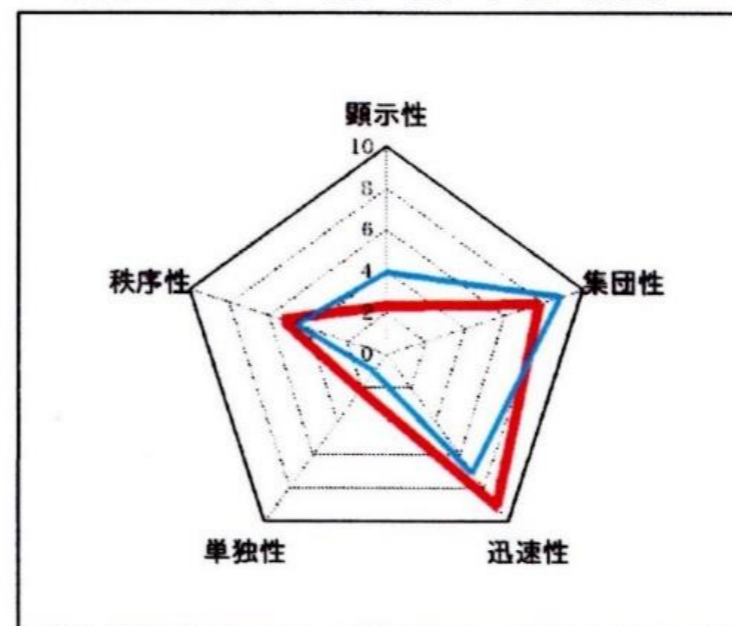


出発前：ブルー
帰国後：レッド

B.人や問題への【関わりかたの傾向】



D.集団内で行動する場合の【自己表現の傾向】

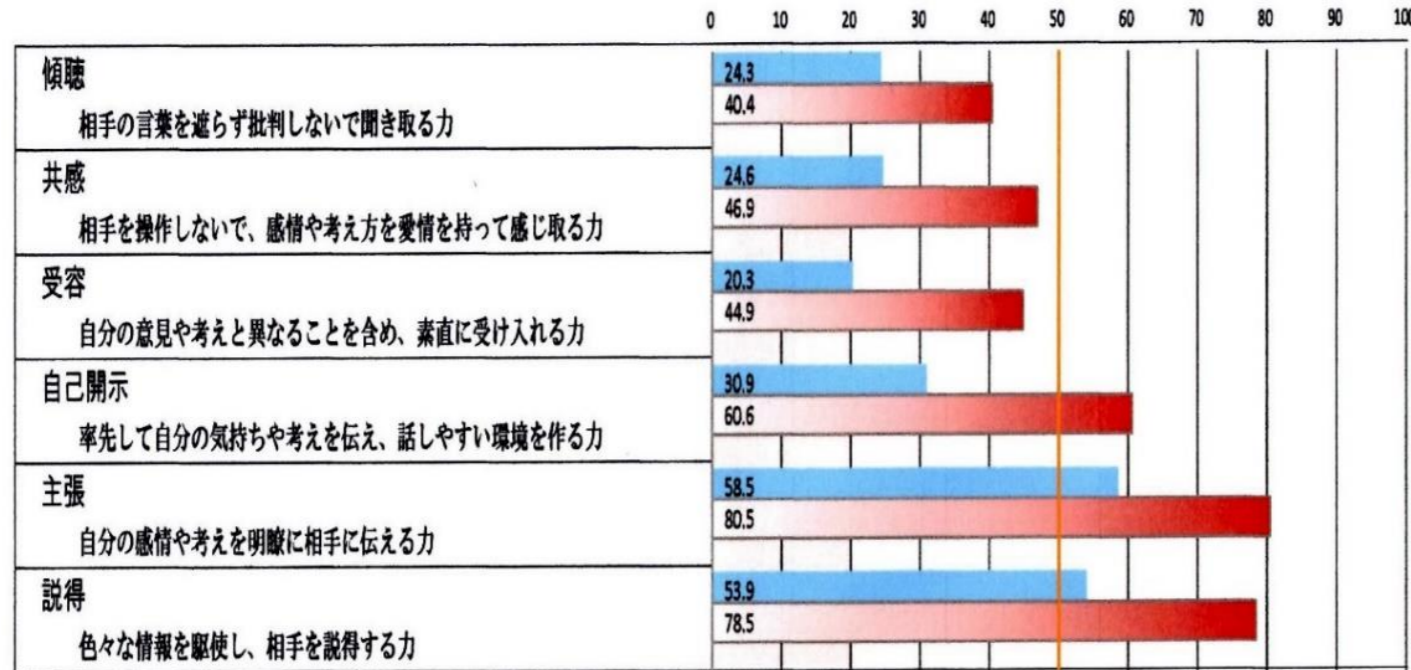


留学中の行動を振り返り、**留学中のどんな行動が**
行動特性を変化させたかを考えて下さい。

留学効果の測定

四つのグローバル能力の変化

コミュニケーション力の変化



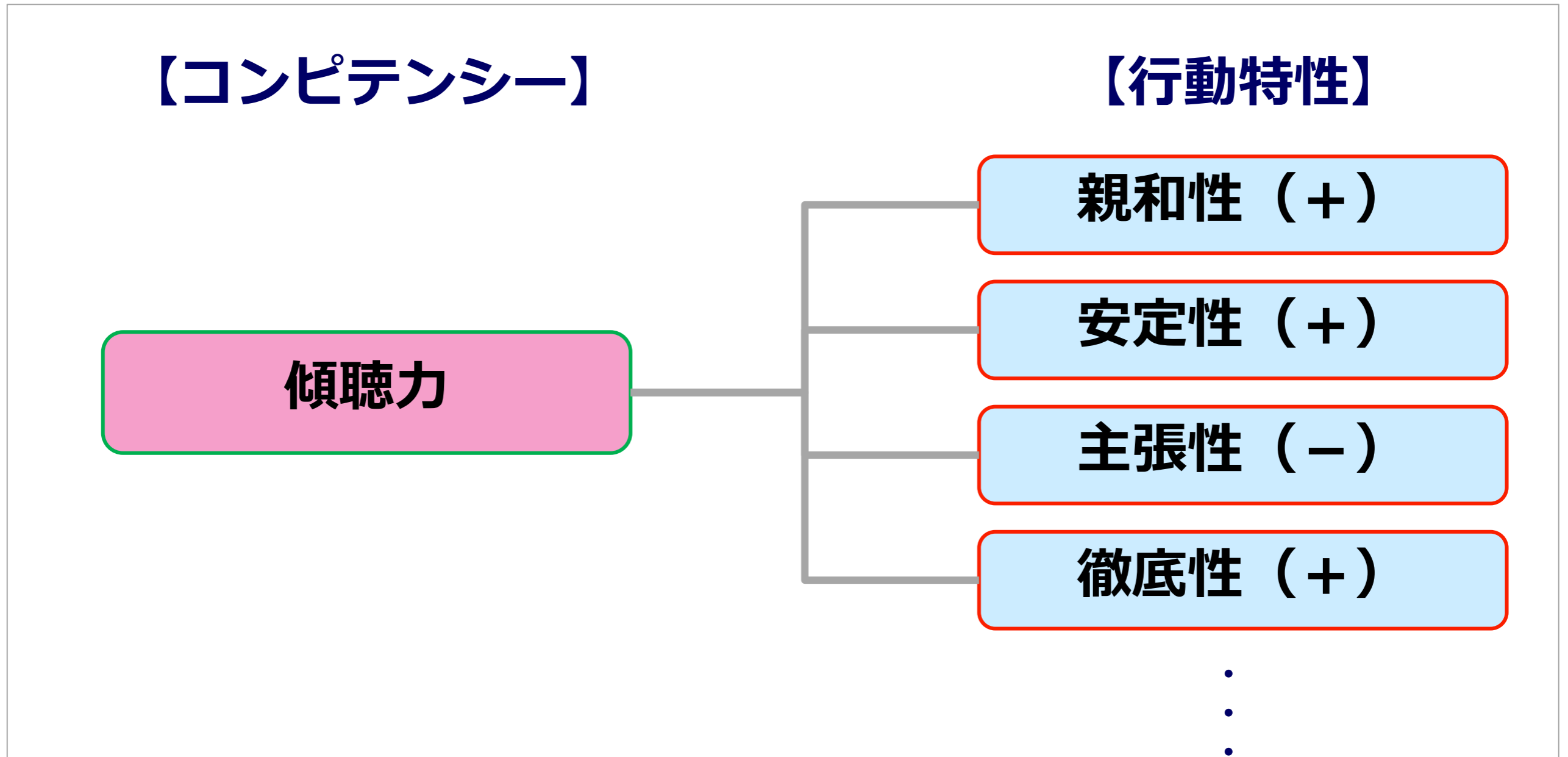
出発前：ブルー
帰国後：レッド

問題解決力の変化



行動特性と能力（4つのグローバルレカ）

能力（コンピテンシー）は行動特性の組合せによって
発揮されます



能力の向上



能力を構成している一連の行動の変化

Agenda

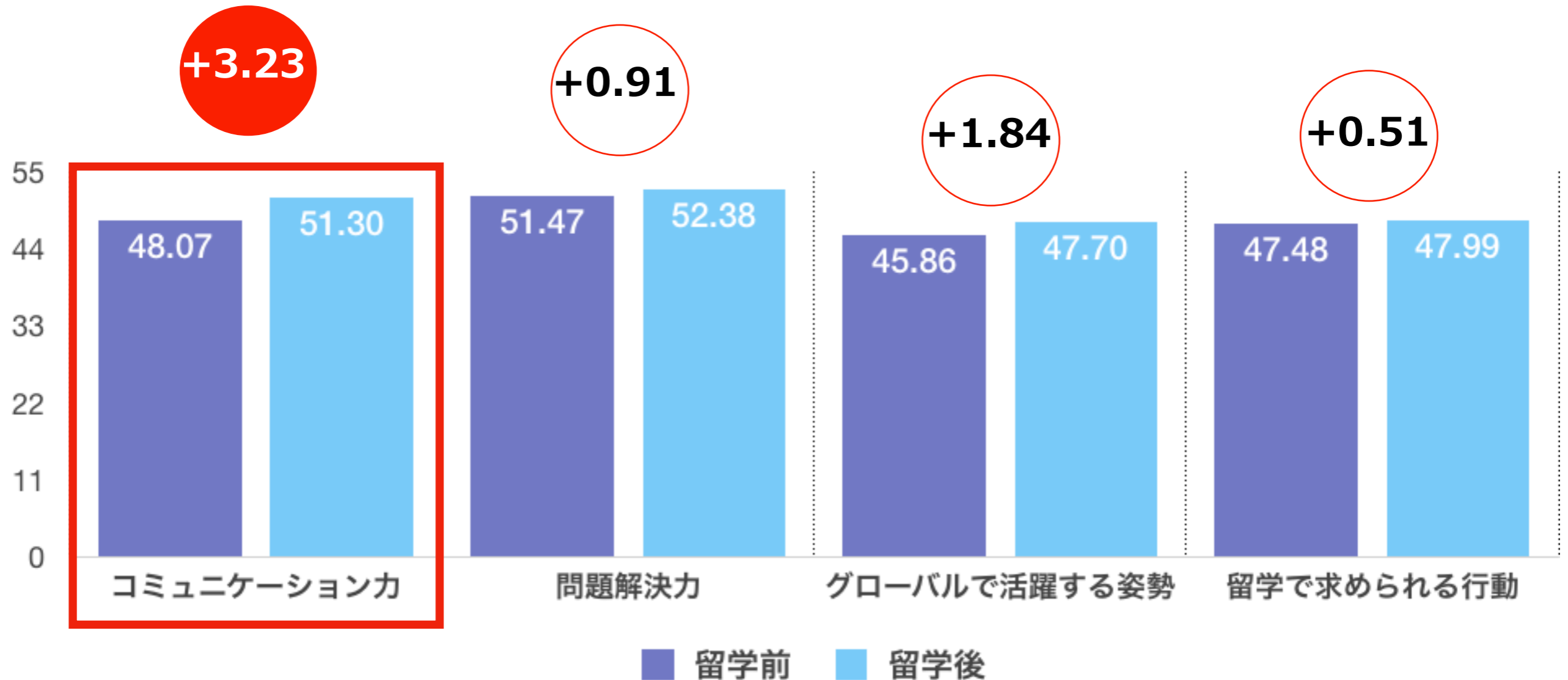
- JAOS留学アセスメント 概要
- 一橋大学における導入の背景
- JAOS留学アセスメントテスト 詳細
- アセスメント結果：現状と展望
- Q & A

一橋大学の事例：分析対象者

2016/2017年度に留学を開始した226名中、アセスメントテスト未受検の34名を除く192名（回答率86%）

属性・背景	内訳
性別	男105 女87
留学期間	1セメスター 52 2セメスター 140
目標としたコミュニケーション力	受信力 68 発信力 120 欠損 4
過去の1ヶ月以上の海外経験	あり91 なし85 留学生16名

4つの「グローバル力」の変化 (n=192)



- 「コミュニケーション力」について、統計的に意味のある (効果量中以上) 有意な差異
- 「コミュニケーション力」の変化の要因を探る必要

「コミュニケーション力」のコンピテンシー

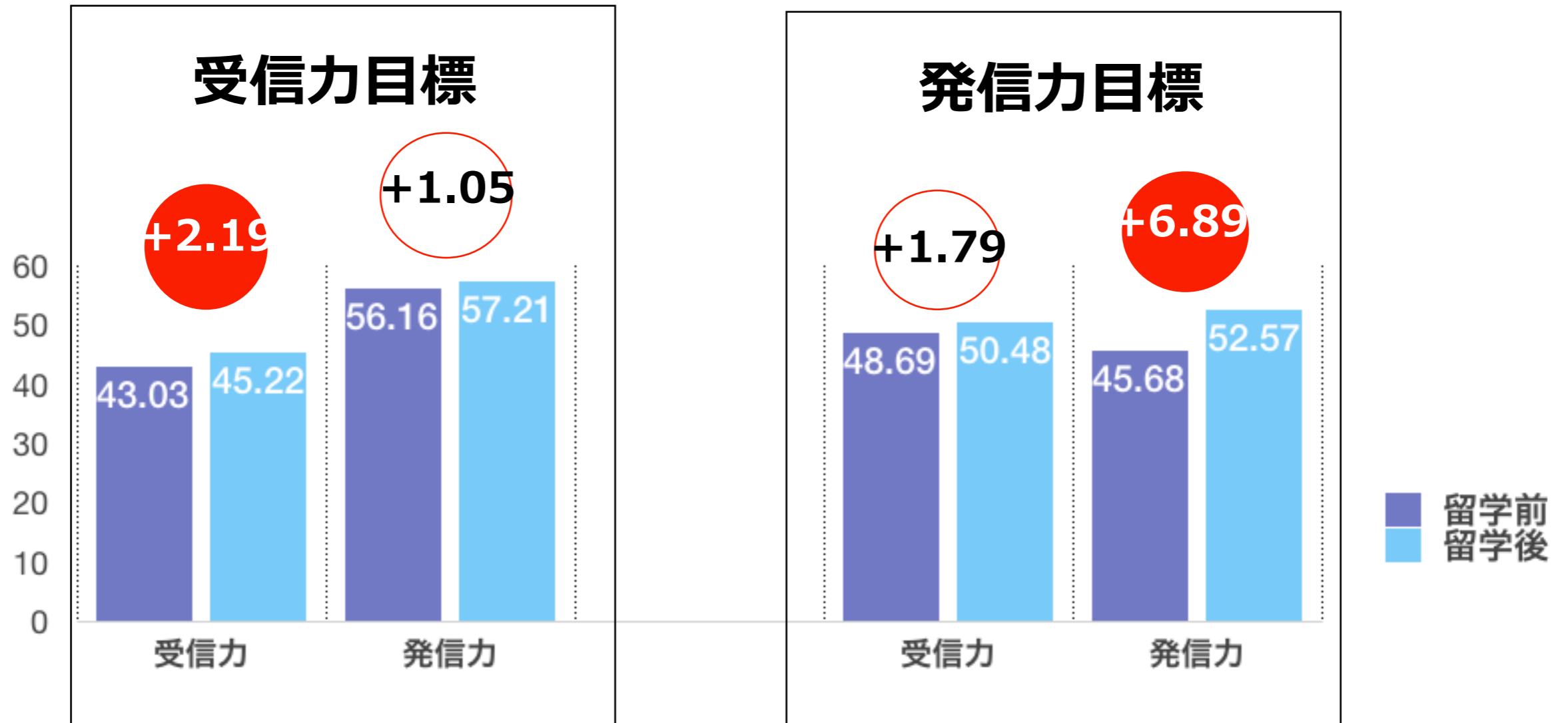
傾聴力	相手の言葉を遮らず、最後まで聞き取る力
共感力	相手の感情や気持ちに寄り合い、素直に共感する力
受容力	相手の意見や考え方を、批判しないで、ありのままに受け入れる力
主張力	自分の考えや意見を、明確に発言し、伝える力
自己開示力	自分の考えていることや感じていることを、積極的に伝える力
プレゼンテーション力	資料やデータを使い、相手にわかりやすく説明する力

受信力

発信力

留学中の目標別

受信力目標	68名
発信力目標	120名
合計	188名
欠損	4名

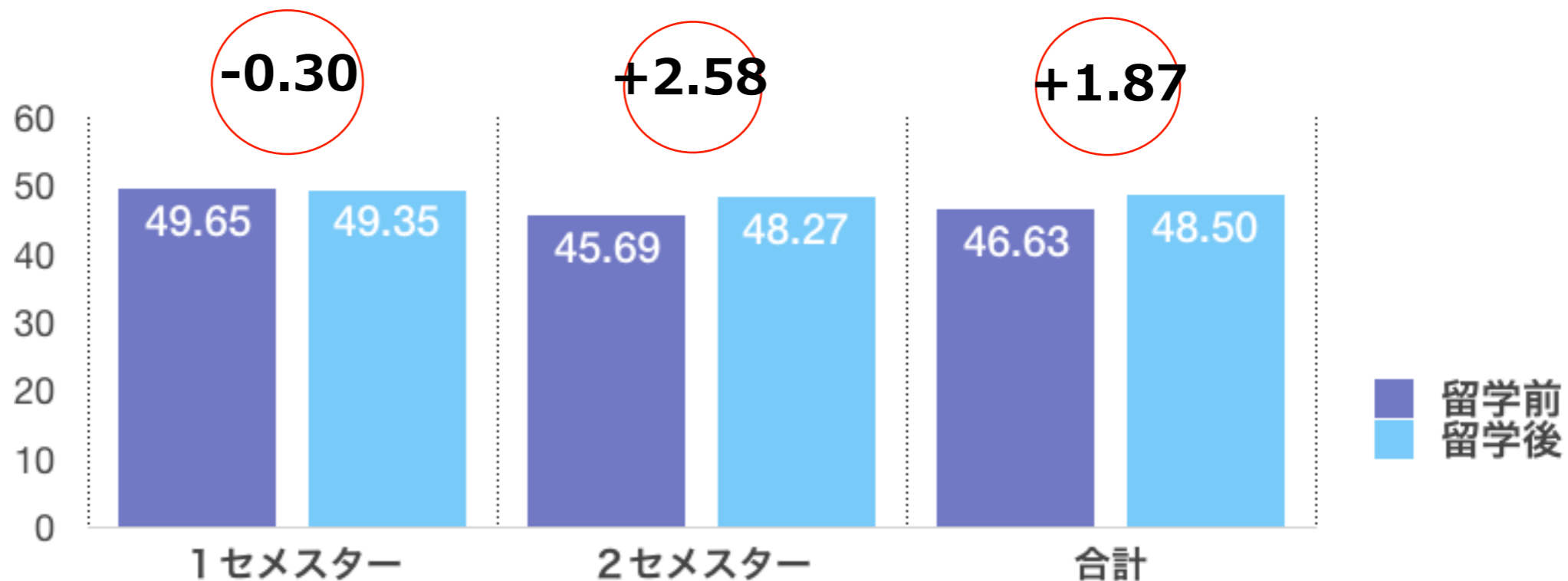


- 目標としていた力が、より伸びていた。
 - 目標としていた力の方が、留学前の値も低い傾向
→もともと低いため伸びやすいという可能性 (?)
- 発信力の方が伸びが大きかった
→留学中には発信力の方が伸びやすい (?)

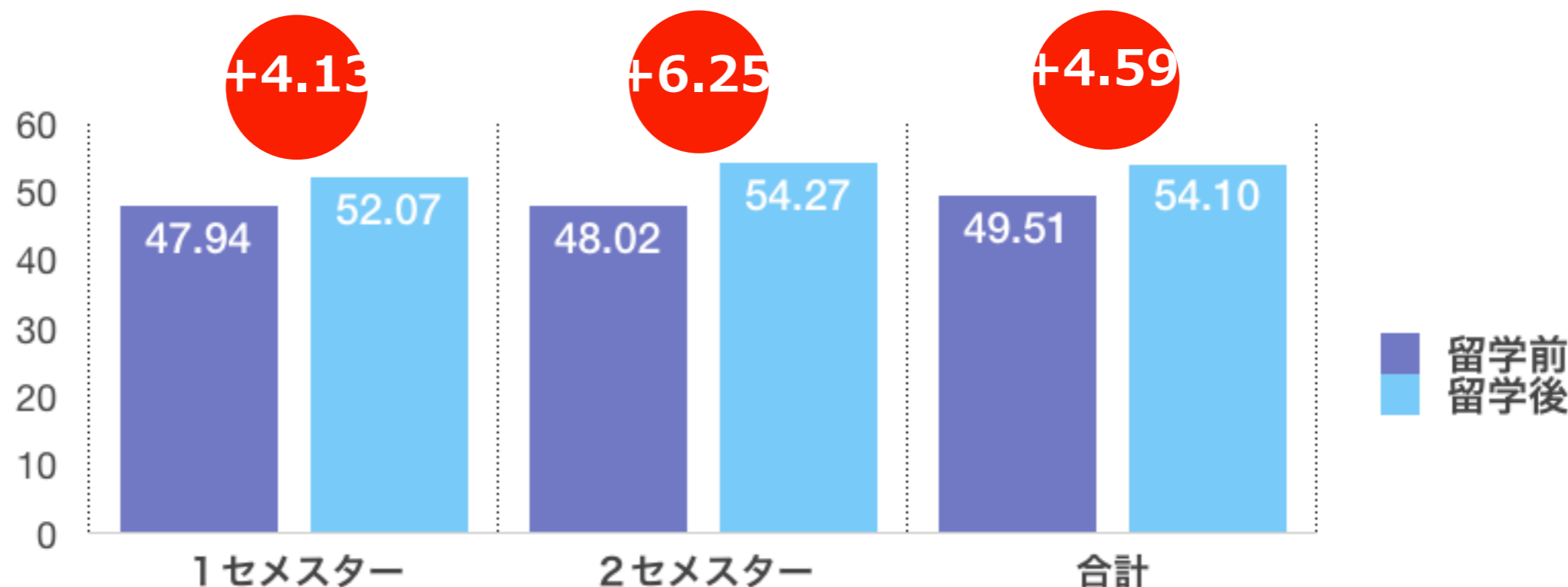
留学期間別（1・2セメスター）

1セメスター	52名
2セメスター	140名
合計	192名

受信力

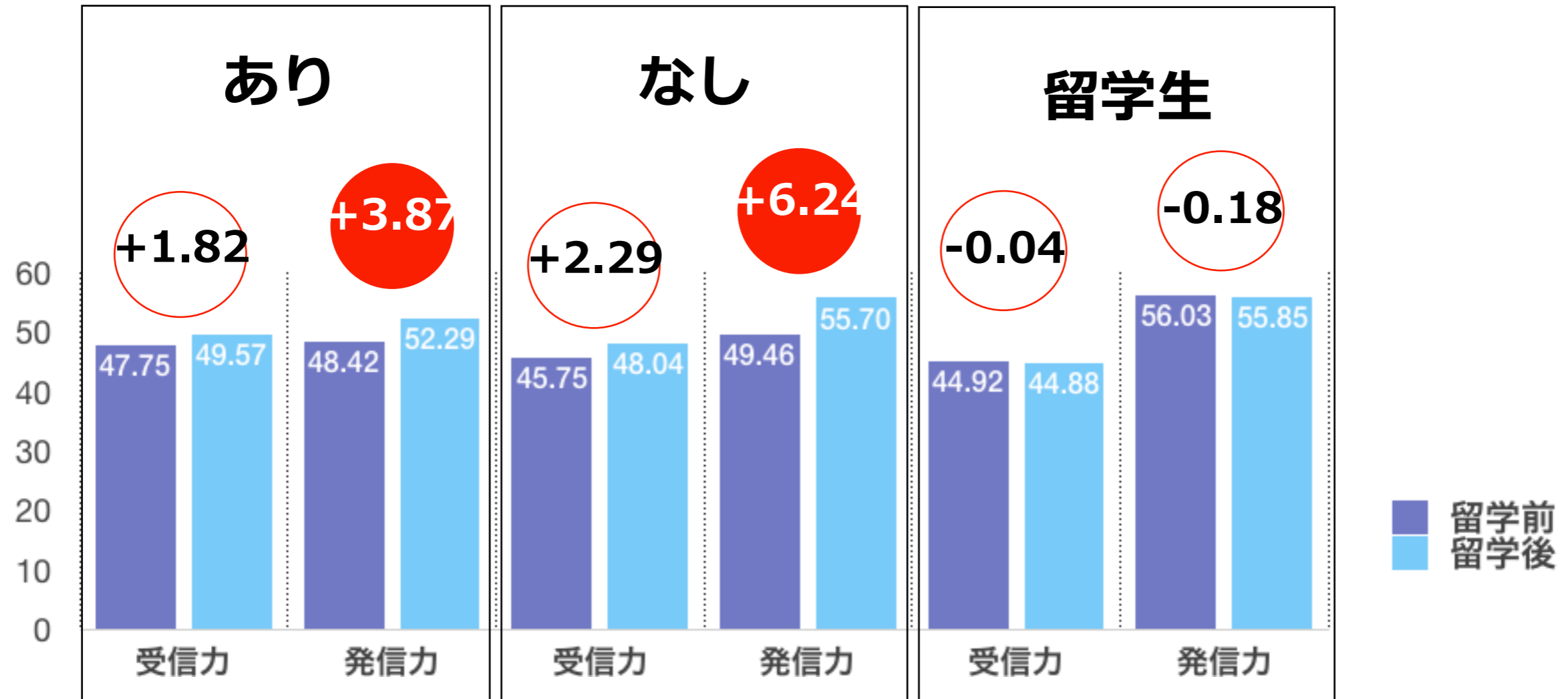


発信力



過去の海外経験（1ヶ月以上）別

あり	91名
なし	85名
留学生	16名
合計	192名

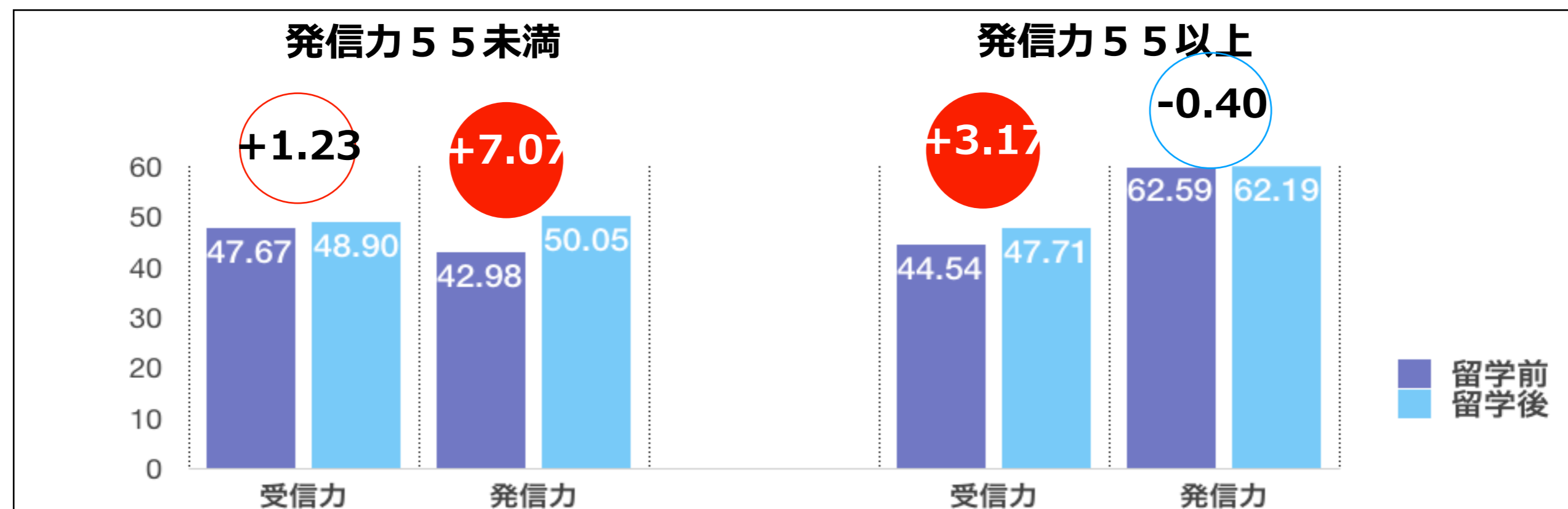
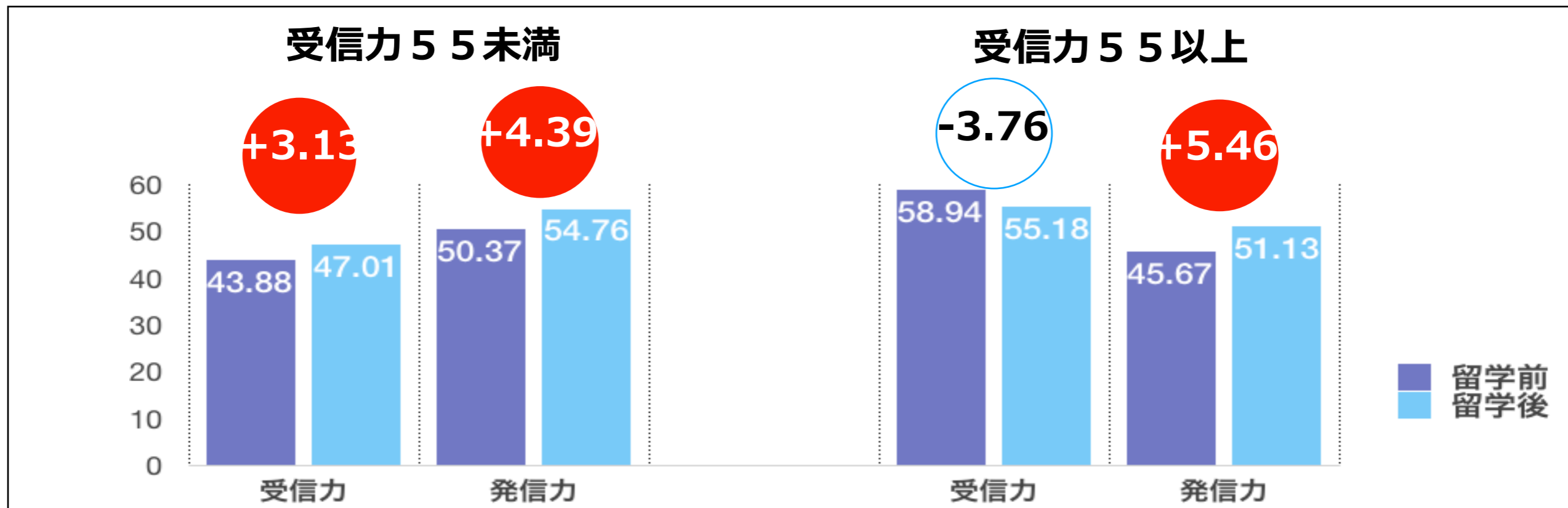


- 過去に1ヶ月以上の海外経験がない方が、より大きく変化。
 - “First Time Effect” (McKeown, 2009)?
- 日本人に関しては、発信力の方が変化。
- 留学生の再留学は、ほとんど変化がみられなかった。

留学前のスコア別

受信力55未満	157名
受信力55以上	35名
合計	192名

発信力55未満	128名
発信力55以上	64名
合計	192名



まとめ・今後の課題

- コミュニケーション力（受信力・発信力）の伸びに関して変化の背景を探った
 - 本分析対象者は、発信力の伸びが大きい傾向が見られた
 - 留学中は、発信力の強化につながる可能性？
 - 特に、目標とした場合、期間が長い場合、留学経験がない場
- 留学効果を高めるアセスメントテスト利用法の検討
 - （例）目標設定と、その目標の意識化・行動化の仕組みづくり
- 留学での変化を左右しうる、留学前の背景・留学中の状況といった、個人ごとに異なる要因を検証する必要性
- 留学前スコアが高い場合：留学前後での伸びは小さい（アセスメントテストの限界？）
 - もともとスコアの高い学生の変化測定方法の検討の必要性

Agenda

- JAOS留学アセスメント 概要
- 一橋大学における導入の背景
- JAOS留学アセスメントテスト 詳細
- アセスメント結果：現状と展望
- Q & A