

第8回総研大実践的大学院教育研究会

留学生と日本人学生が創り出す グローバルリーダー

総合研究大学院大学 学融合推進センター
岩瀬 峰代・奥本 素子 (編)

本レポートは2012年12月11日(火)に開催された第8回総研大実践的大学院教育研究会「留学生と日本人学生が創り出すグローバルリーダー」の内容について記録したものです。

第8回総研大実践的大学院教育研究会「留学生と日本人学生が創り出すグローバルリーダー」

CPIS-Report-2013/06/004 (Review)

編者：岩瀬 峰代、奥本 素子

発行日：2013年6月24日

発行：総合研究大学院大学 学融合推進センター

無断複写・転載禁止 Printed in Japan

留学生と日本人学生が創り出す グローバルリーダー

留学生の国際化、日本人学生の国際化



2012年12月

本報告書は、2012年12月11日(火)に、東京駅八重洲カンファレンスセンターで開催された、第8回総研大実践的大学院教育研究会「留学生と日本人学生が創り出すグローバルリーダー～留学生の国際化、日本人学生の国際化～」の内容を記録したものです。出席者の肩書き等は、当時のものです。

平成 24 年度実践的大学院教育研究会をまとめるにあたって

本稿は、平成 24 年度に総合研究大学院大学（以下、総研大）で実施した、実践的大学院教育研究会の中での講演をまとめたものです。

本学は、大学院のみの大学であり、創立以来大学院教育に集中的に携わってきました。本研究会は、これまであまり共有されてこなかった大学院教育活動の共有と、今後の大学院教育の方向性を探っていくために開催されています。本研究会では、本学における大学院教育に関する実践、研究を報告するとともに、学内外の講師をお招きし、他校の事例紹介や専門的観点から関連テーマに関してご講演いただいています。

本稿では、平成 24 年に実施した第 8 回実践的大学院教育研究会「留学生と日本人学生が創り出すグローバルリーダー～留学生の国際化、日本人学生の国際化～」の講演をまとめました。

ご協力いただいた先生方には、この場を借りて深くお礼を申し上げます。

＝第 8 回 実践的大学院教育研究会＝

「留学生と日本人学生が創り出すグローバルリーダー～留学生の国際化、日本人学生の国際化～」

開催：平成 24 年 12 月 11 日

概要： グローバル人材の育成において、多様な異文化環境をバックグラウンドに持つ留学生と日本人学生間のコミュニケーションを促進させる教育プログラムは重要です。

特に、国際的に活躍できる学生を育成するためには、単なる交流ではなく共同でプロジェクトを推進させることのできる能力を身に付けさせることが求められています。

本研究会は他大学の実践例や本学の全学交流事業における実践例（留学生と日本人学生がともに企画・実施する後学期学生セミナー実行委員会や学生企画事業）の報告を行い、異文化交流を背景としたグローバル人材育成の可能性について議論を行います。

総合研究大学院大学 学融合推進センター

岩瀬 峰代

奥本 素子

目 次

開会挨拶	5
グローバルリーダー育成のための実践的大学院教育をめざして 平田 光司（総合研究大学院大学 学融合推進センター長）	
講演 1	6
日本人学生が留学生に期待すること、留学生が日本人学生に期待すること 稲邑 哲也（総合研究大学院大学 情報学専攻 准教授）	
講演 2	13
名古屋大学グローバル・リーダー育成プログラムの試み 留学生と一般学生の協働プロジェクト“国際学生フォーラム”実行委員会活動を通して 田所 真生子（名古屋大学 留学生センター 特任准教授）	
講演 3	25
総研大における日本人学生と留学生の協業について 新入生セミナーをふまえて ヨトバァ マリア（国立民族学博物館 客員研究員）	
総合討論	31

グローバルリーダー育成のための 実践的大学院教育をめざして

平田 光司

総合研究大学院大学 学融合推進センター長

総合研究大学院大学は、複数の国立研究機関から構成される大学院大学です。従来は、大学院では博士論文を書くことだけが大きな目的でしたが、総研大の場合は、大きな研究機関で構成されていますので、研究所内部で研究論文だけ書いていると、非常に視野の狭い研究者になってしまうという問題意識が当初からありました。そのため、開学時から視野を拓げるための教育を行なってきました。たとえば、入学式直後に開催される学生セミナー、さまざまな機会に開催される国際シンポジウム、専攻に関わらず受講できる総研大レクチャーの他、学生の交流事業にも積極的に取り組んできました。

総研大に限らず、法人化以後、国立大はさまざまな努力をしていますが、特に近年キーワード的に提唱されているのが「ミッションの再定義」です。法人化以後、国立大学の社会的ポジションも大きく変容し、高等教育に求められる使命も変わってきています。今や、優秀な研究者を育成すればよいという時代ではありません。総研大はそのことを当初から先取りしており、めざしているのは、優秀であることはもちろんですが、さらに「良い研究者」です。「良い研究者」とは、優秀であることに加え“何か”を備えています。その“何か”を追求するのが学融合推進センターの教育目的でもあります。その中で、たとえば、分野横断的な広い関心、専門分野が異なる人とのコミュニケーション能力、国際的なリーダーシップなどが必要な条件として浮き上がってきています。

国際性も他分野との交流も似ている要素があり、自分とは文化背景や価値観の違う人たちといかに関係していくか、それもただ仲良くなるだけではなく、どのように協働して新しいものを作り上げていくかということに力点を置き、そういう能力を持った新たな人材を育成していくことが総研大の使命だと考えています。本研究会も、そうした問題意識のもとに企画し開催しています。普通の大学は学部教育が中心ですが、総研大は大学院のみですので、大学院教育に焦点を絞り、今回は、留学生を交えて、グローバルリーダー育成のための実践的な大学院教育の方向性、展望、課題などについて、報告と討議を交えて考えていきたいと思います。

日本人学生が留学生に期待すること、 留学生が日本人学生に期待すること

稲邑 哲也

総合研究大学院大学 情報学専攻 准教授

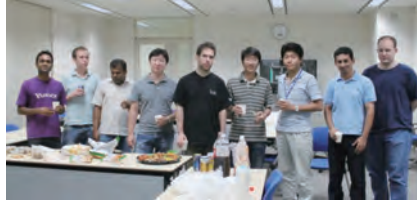
1. 留学生が半数以上を占める研究室の現状

まず簡単に自己紹介させていただきます。現在私は、国立情報学研究所 (NII) に在籍しており、研究テーマはロボットです。総研大に異動する以前は東大でロボットの研究をしており、博士号取得後、3年間ポスドクを経験しました。ご存じのように、ロボット研究では日本は世界でもトップレベルにあり、国際的協力もさかんですし、またこの分野で日本からの情報発信が求められる分野でもあります。ただし、今回は、私の研究テーマそのものより、私の研究室の日常的な出来事や取り組みを紹介させていただきます。私自身はまだそれほどグローバルな経験があるわけではありませんが、総研大の6年の経験をふまえて、留学生との交流や共同プロジェクトの事例を紹介したいと思います。

総研大全体が同様の特徴を持っていると思いますが、特に情報学専攻の特徴として、留学生が多いことが挙げられます。研究所では常に留学生が3割を占めているのが常態であることに加えて、研究所自体が国際交流を積極的に推進するというミッションを抱えているため、NII 国際インターンシップ制度を通じて、協定を結んでいる世界各国の大学から、修士、博士が数カ月単位で留学してきています。そのため、だいたい年間100名程度の留学生が滞在しています。むしろ体感的には、留学生のほうが多いとすら感じられるほどです。

たとえば2011年の夏の稲邑研究室には、【写真1】のように、私以外の日本人は1名しかいません。後はインド人2名、フランス人3名、バングラデシュ人2名、その他、韓国、ベトナム、イラク、カナダからそれぞれ1名ずつといった具合です。2012年夏には、日本人がもう1名増えて2名になりましたが、中国、インド、アルジェリア、マレーシアからの留学生も在籍しました。講義はすべて英語で行なわれます。このような環境の中での体験をお話したいと思います。

【写真 1】 2011 年の稲邑研究室の様子



2. 総研大全学教育事業で地域と交流

私は総研大全学教育事業の学生企画プロジェクトに関わりました。これは、国際的協力の推進を通じてグローバルリーダーを育成するために総研大が公募したプロジェクトに対して、私の研究室の奥野君が応募したもので、日本人学生、留学生が研究テーマに関係なく、日本の小中学生と交流するために小中学校で出張授業を行うという内容です。この提案は、日本への文化理解を深めるとともに、総研大生として地域貢献をめざす研究科・専攻横断型プロジェクトとして採択されました。そして、プロジェクトを推進するために、SOKENDAI Cultural & Educational Outreach Programme (SCOPE) を立ち上げました。

そして、奥野君は、2010年10月に、新潟県南魚沼市の小中学校に出張講義に行くという計画を立案しました。もともと奥野君は交流大好き、イベント大好きな学生で、総研大の新入生向けの学生セミナーの委員も担当していました。このプロジェクトの背景には、研究テーマの枠を超えて、学生セミナーだけではない交流の機会と場を設定したいというねらいもありました。希望者を募った結果、このプロジェクトに参加した学生は、日本人、留学生合わせて22名で、半分以上は留学生だったと思います。

具体的な活動としては、南魚沼市の学校に出張授業に行き、ロボットとDNAの2つのチームに分かれて、自分の研究を分かりやすく紹介する講義をしてきました。ロボットは実習も行ない、DNAは研究の新しい動向や今後の可能性などについて講義しました。また、地域との交流も目的の1つだったので、留学生は地元で2泊3日のホームステイも体験しました。民族衣装をつけた留学生が講義をしましたが、おそらく地元の小中学生は外国人と接する機会はほとんどなかったと思います。しかし、身振り、手振りのつたない英語でも楽しくコミュニケーションできたようです。また、地域の教育委員会、高齢者などとも交流の機会があったそうです。

【写真 2】出張講義の教室の様子



地域の高齢者とも気軽に交流



最初に奥野君がこのプロジェクトを提案したとき、私は半分以上は賛成でしたが、反面不安もありました。学生がこういう国際交流の企画を実施するメリットとデメリットがあるだろうと感じたからです。そこで、このプロジェクトのメリット、デメリットを整理してみたいと思います。

まずメリットですが、その第一は、留学生が新潟県南魚沼市という、ふだんは行けない土地で地元の人との交流ができたことです。第二は、ふだんは研究活動しかしない学生が、大きなプロジェクトを実施するために、何をどのような段取りで進めればよいのかをはじめ、さまざまな経験を積むことができたことです。いつもは自分の専門分野の中で、だいたい想定範囲に基づいて行動していればよかったのですが、まったく新しい分野で未体験のプロジェクトを実施するために、多くの貴重な経験ができたはずで。当然、初めての体験なので、いろいろな壁にぶつかり、失敗もたくさんしました。実際、連絡ミスなどの不手際も数多く生じていましたが、彼らはそれら一つ一つに丹念に対応して、プロジェクトが遂行できるように頑張っていました。失敗やまごつきも必要なプロセスですし、それらも含めて良い経験になったと思います。第三は、地域の人にとっては、ふだんは出会えない海外の留学生と交流できた点が挙げられます。

一方、デメリットもあります。ただし、このデメリットもまわりまわって、長期的にはメリットに転化するものでもあると思います。最初に感じたデメリットは、第一に、多大なエネルギーと時間を必要とする点です。特に、このプロジェクトは学生主体のため、教員は極力手は貸さない原則を貫き、私も大問題が生じるまでは最後まで手は貸さなかつもりでした。そこで、申請書類の作成もすべて学生に任せました。

そのため、やはり言葉の壁が最大のネックになりました。日常的に日本語の片言は使えたり、研究室の中では専門用語の英語でしゃべれる留学生もいましたが、南魚沼のような日本のローカルな地域では言葉の壁は大きく、簡単な英語も通じません。そこで、買い物や移動など留学生の行動を支援するために、日本人学生によるサポートがかなり負担になりました。それだけではなく、総じて、このプロジェクトを実施するために、ネットワークづくり

も含めてかなりの時間を費やす必要があり、研究の時間が削られたことはたしかです。それは、表面的にはデメリットに見えることの1つであったと思います。

このように多大な時間とエネルギーを費やしましたが、なんといっても最大のメリットは、参加した日本人学生と留学生の間に強い絆が形成されたことです。プロジェクトが終了した現在、ほとんどのメンバーは卒業していますが、今日でもネットワークを通じた交流が続いているようで、日常的な情報交換だけでなく、研究に行き詰ったときなどの相談もできる関係が築かれています。直接自分の研究テーマに関係するとは限りませんが、こうしたネットワークは大切だと思います。そして、この草の根活動の強みが発揮されたのは、次に紹介する東日本大震災時の対応でした。

3. 東日本大震災時の緊急危機管理対応

2011年3月11日、東日本大震災の発生時には、私の研究室には、インド、バングラデシュ（2名）、韓国、フランスの留学生がいましたが、地震や津波に関する緊急情報はすべて日本語であり、地名を言われてもほとんど分からない状態でした。ただでさえ留学生は地震に慣れていないのに、情報が伝わらないため、完全なパニックに陥っていました。さらに、追い打ちをかけるように、福島第一原発事故が起こり、どこが安全かの情報も伝わらないため、留学生たちは即座に逃げなくてはならないという恐怖心に襲われ、日本人学生に矢継ぎ早に質問を浴びせかけていました。まさに、パニックの連鎖反応が生じている状況に陥っていたわけです。

そのときに、今から振り返ってみれば、先のプロジェクトで形成されていたネットワークが機能し、緊急危機管理に役立ったと言えます。地震発生当日は電車も動いていなかったため、学生たちの大半は研究室に泊り、翌日帰宅しましたが、当時、facebookもそこそこ発達していたので、彼らはそれで情報交換をしていました。日本人なら子どもの頃から地震教育を受けているので、震度5くらいであれば、どういう行動をとればいいのかはだいたい分かっていますが、留学生は震度3でもパニックになってしまいます。

そこで、先に紹介した奥野君たちがfacebook上で英語で留学生に向けたメッセージを発信しました。たとえば、福島原発事故は心配だが、現在の放射能の数値はこれこれだから、今すぐ避難する必要はない、とにかく落ち着くようにとか、また、われわれは研究者なのだから、数値を科学的に判断して行動するように、などの内容です。留学生たちはそれを読んで安心したという書き込みをしたり、また他の不安についても英語で意見交換などをしていました。こういう状況が地震発生後数日間続きました。私も教員の立場からfacebookに発信していました。

巨大地震や津波、原発事故などはBBCなどの海外メディアで放送されます

から、留学生たちは、タイムラグはあってもなんとか情報を得ることができ
ます。しかし、計画停電の情報はそういうメディアで放送されることはない
ので、その点でも facebook を活用した情報提供は有効でした。たとえば、
ある地域の停電時間は何時から何時までだから懐中電灯を用意しておくよ
うになど、地域に密着した情報を提供しながら緊急事態を切り抜けていった記
憶があります。

東日本大震災時に英語で留学生向けに発信されたメッセージ

The screenshot shows a Facebook post by Keisuke Okuno, dated March 15, 2011. The post contains a line graph and three text-based messages in English. The graph is titled '空間線量率 2011年03月16日 13時00分 の状況' and shows air pollution levels in Nishitama City. The y-axis is labeled '放射線量' and ranges from 0 to 10. The x-axis shows time from 16:00 to 12:00. A blue shaded area indicates a power outage period from approximately 01:00 to 06:00. The graph shows a spike in radiation levels around 05:00, reaching approximately 8. The text messages provide reassurance and information about the Fukushima nuclear situation.

No Panic, Think based on quantitative facts
NO PANIC is the most important thing, in tokyo.
"THINK!" based on quantitative facts(data/readings/scientific) you can get (ie posted links in the past posts)
for example, (by wikipedia):
alpha ray(particles) which would be emitted from plu...
Continue Reading ...

No reason to be panic now:)
NO WORRY in tokyo area, no reason to act panic sure, i will still keep my eyes on the detector's reading, but i am very comfortable now, since data can be explained by a theory. i only need to see the completion of the hard work at the nuc...
Continue Reading ...

Things are going well... i think all the power plants, reactors at fukushima is under control. good news.
maybe it is time to start talking about the future:)

4. 日頃の地道なネットワークづくりが将来への懸け橋に

研究者も人間ですから、東日本大震災のような緊急時に助けてもらったという記憶は、今後の絆につながっていくと思います。その意味では、研究活動より日常活動を通じて結ばれた絆のほうが強く、この絆の成果は、5年後、10年後に花開くのではないかと期待しています。

ですから、国際的なシンポジウムやワークショップの開催、その他の国際協力を通じてグローバルリーダーをめざすのは、無理に学生のと時からでなくてもかまわないのではないのでしょうか。私自身、博士号を取得して10年になります。ようやく国際的な取組みができるようになってきました。ただし、下地となる密接な関係は今から築いておく必要がある。ただ飲み会で交流するだけでなく、ある目的に向かって議論したり、協力して問題解決にあたりたりするようなトレーニングをしておくことは大変重要だと思います。

また、文化の違いから、さまざまな摩擦が生じることも覚悟しておく必要があります。本当にささいなことですが、ノックの仕方、トイレの使い方な

どからも、相手に対するイライラが募り、トラブルになる場合もあります。自分にとっては当たり前でも、他人にとっては常識外の場合もあることもふまえて、研究という大上段の構えではなく、日常生活において地に足のついたレベルの諸問題の解決を考えていくというスタンスで対応していけば、議論のトレーニングにもなるし、相互に協力しあう関係も築けるようになるでしょう。

最後に、学生時代に友達として協力しあう関係づくりをベースに、そこから次第に成長して、グローバルリーダーに育つことを前提に、私自身の体験をお話したいと思います。日本人にありがちな問題は、英語がしゃべれないのでシャイになるという点です。かつては私もそうでした。それを乗り越える一番簡単な方法は、日常生活の経験の中から、ハブになっている人を発見し、友だちになることです。群れるのではなく、きちんと自分の意見を伝えながら仲良くなるのが大切です。

私はこれまで海外留学したことはありません。私的な海外旅行を除けば、最長滞在期間は8日です。本格的な国際交流の経験もほとんどありません。それでも、今では海外のいろいろな分野の方から声をかけていただけるようになってきました。振り返ってみると、自分自身、英語が苦手なうまく表現できないという事情もあり、海外留学した日本人とつながっておくことを心がけていましたし、日本に滞在した海外研究者とも交流するようにしていました。その意味では、ハブ的な人とのつきあいを大切にできていました。当時は、それほど自覚的ではありませんでしたが、今にして思えば、それがいい結果につながっていると実感しています。

また英語が苦手だからといって臆病になることはなく、常に留学生と英語でしゃべっていることも大切です。総研大に異動して、常に留学生と議論しなければならない環境に置かれて、1年目はそれこそコミュニケーションをとることも難しかったのですが、数年すると、英語の下手さかげんは自分ではあまり意識しなくなり、発音や文法はほとんど気にしないで、とにかく議論することに力点を置くようにしました。そういう環境にない人は別の戦略を立てる必要がありますが、英語でしゃべらなければならない環境にある場合は、とにかく度胸でしゃべることです。それが国際交流のための地盤づくりになります。

そこで結論です。言葉の壁はありますが、日本人は留学生に対して、どんどんお世話してあげればいいのです。人間同士なので、お世話することによって、相手は英語の添削をしてくれたり発音を矯正してくれたりというギブ・アンド・テイクの関係を作ることができるでしょう。そういう地盤を固めず、いきなり国際交流のイベントを企画しても地崩れを起こしてしまいます。そういう意味で、地に足のついた交流はきわめて重要です。

逆に留学生は、遠慮なく日常生活の頼みごとをしたほうがいいのです。相手に気がねして交流しないしていると、それがまわりまわって研究成果にも影

響してくるので、ギブ・アンド・テイクの関係を作ることが大切です。役所に提出する書類の書き方などが分からなかったら、日本人学生に手伝ってもらって、その代わりに、英語論文の添削をしてあげるなど恩返しをすればいいわけです。留学生は博士号を取得した後帰国し、自国の大学で教鞭をとる場合が多いので、シンポジウムやワークショップを開催するときなど、総研大留学当時の学生を招待すれば、それが国際交流のトレーニングにもなります。

将来のグローバルリーダーをめざしたい学生も、いきなり最初から頂上をめざすのではなく、日常生活において、留学生とともに、何らかの問題解決に向けて取り組むという体験をいかに蓄積してきたかが大切です。そして、それが将来の研究成果も左右するのではないかと思います。

講演 2

名古屋大学グローバル・リーダー育成プログラムの試み 留学生と一般学生の協働プロジェクト “国際学生フォーラム” 実行委員会活動を通して

田所 真生子

名古屋大学 留学生センター 特任准教授

本日は「留学生と日本人学生が創り出すグローバルリーダー」というテーマのもと、名古屋大学の取組みを中心にお話しさせていただきます。構成は以下の通りです。

1. 名古屋大学の国際交流活動
2. グローバル・リーダー育成プログラムの変遷
3. 多文化チームプロジェクトについて
4. MEIPLES/IF@N：本年度の試み
5. MEIPLES を振り返って：成果と課題
6. まとめ：留学生と日本人学生の協働プロジェクトのグローバル人材育成における可能性

1. 名古屋大学の国際交流活動

まず、ご参考までに、名古屋大学のデータを紹介しておきます。2012年10月現在の留学生数は約1800名で、そのうち大学院生が1000名を占めています。私が以前所属していた国際開発研究科は独立研究科で、学生数の半分以上が留学生で占められていましたが、名古屋大学の全学生数は約1万6600名ですので、全体から見れば約11%が留学生ということになります。

近年、日本社会全体で留学生の増加への対応が急務になっていますが、名古屋大学でも留学生3000名計画を打ち出しており、グローバル化への対応が不可欠になっています。具体的な対応策としては、以下の3つを挙げることができます。

- 専門分野における教育・研究に加え、国際感覚の育成を強化した体系的かつ包括的な教育的取り組み
- 多様な文化的背景を持つ学生や教職員がお互いに尊重しながら、学習・研究を充実させていけるような大学環境の整備（留学生だけではなく、多様な国籍を持つ教員へのグローバル対応）

- 国際交流や異文化交流を積極的に促進していける人材の育成と確保

特に、名古屋大学については、以前から学生が内向き志向であると指摘されており、日本人学生の海外派遣増加が急務の課題となっています。そのため日頃から、国際交流に対する意識を高めることが重要ですし、帰国後の学生がその経験や知識を活かして活躍する場と機会を保証し拡充させていく必要があります。本学では、そういう問題認識から、以下のようにさまざまな取組みを推進しています。

- グローバル・リーダー育成プログラム (MEIPLES)
- 名古屋大学国際学生フォーラム (IF@N)
- スモールワールド・コーヒアワー
- ヘルプデスク
- ランゲージ シャワー
- 多文化交流の会
- 多文化ワークショップ
- 異文化交流サークル ACE
- NUFSA 名古屋大学留学生会
- 多文化ピアサポーター
- チューター活動
- 授業（基礎セミナーや教養科目等） 等々

このうち、留学生と日本人学生が協働して行なう事例もさまざまあります。たとえば、授業でも「留学生と日本」というテーマでグループワークを通じて学ぶ内容のものもありますし、多文化ピアサポーターの導入や多文化ワークショップの開催などもあります。また、留学生もスタッフとして活動している事例としては、スモールワールド・コーヒアワーなどがあります。私が主に関わっているのは上の3つと授業ですが、今日はグローバル・リーダー育成プログラム (MEIPLES) と名古屋大学国際学生フォーラム (IF@N) についてお話ししたいと思います。

2. グローバル・リーダー育成プログラムの変遷

グローバル・リーダー育成プログラム (MEIPLES=THE MEIDAI PROGRAM for GLOBAL LEADERS) は策定後まだ日が浅く、われわれも試行錯誤している毎日です。まず、本プログラムのこれまでの歴史を簡単にご紹介します。2010年までは、年に1～2回の単発のセミナー形式で、国際交流コーディネーター育成のプログラムを実施していました。その目的は、以下のように整理することができます。

- ・ 国際交流活動や留学生支援に関心のある学生の能力向上
- ・ 学生の国際交流場面におけるファシリテーション能力の向上
- ・ 世界の留学交流の動向を知り、より質の高い国際交流プログラムの企画・運営方法などを身につける
- ・ 他大学と連携し国際交流に関心のある学生間の交流やネットワークを構築

そのうち、こういう活動をしている意識の高い学生の中から、表面的な交流だけではなく、もっと大学生らしく、議論や協働ができる国際交流をしたいという要望の声が上がリ、名古屋大学国際学生フォーラム (IF@N=International Forum @Nagoya University) を立ち上げました。その主な目的は、①名古屋大学のキャンパスに集う多様な学生が、自由活発なディスカッションを通して国際理解や相互理解を深め、国際的に活躍できる人材を育成すること、②大学生らしい対話の場で、表面的で終わらない、一歩踏み込んだ交流を深めること、③留学生が「留学生」というラベルから離れ、名大生として活動できる場を作る、の3点でした。

IF@Nについて簡単に説明しておきますと、留学生・日本人学生による一日がかりの大討論会のごとで、複数の分科会を設け、大学、就職、人間関係、国際社会、ジェンダー、日本社会と外国人、エコロジーなど、さまざまなトピックについて参加者同士がディスカッションを行ないます。IF@N 実行委員は、テーマ設定・企画、参加者募集・連絡、当日の運営・進行、ファシリテーション、報告書作成・配布など、非常に多くの業務を担当します。そのため実行委員は数カ月わたって企画・運営に携わり、学生による学生のための長期プロジェクトとして活動していかなければなりません。そして一日がかりのフォーラムを開催し、当日は参加者が集まって自由闊達な議論をします。その意味では、学生主体で一から作りあげていくフォーラムです。

1 回目は 2010 年に開催され、35 名の学生が参加しました (うち実行委員 11 名)。私が着任したのは 2011 年ですが、同年開催された 2 回目のフォーラムでは 47 名の参加がありました (うち実行委員 13 名)。実行委員については希望者を募り、一通りのチーム・ビルディングはしますが、その後、いきなり実際の活動に移っていきます。そのため、2 回のフォーラムの開催経験を通じて、次のような課題が浮かび上がってきました。

- ・ 学生主体の活動にコーディネーター (教員) 3 名がどのような立ち位置で関わるのか
- ・ コーディネーター、学生リーダーによってそれぞれ異なるスタイルを活かし、どのように協働していくのか
- ・ 研究、実験、アルバイトなどのスケジュール調整が難しい実行委員間の意思疎通や情報共有をどのように上手く行なっていくのか
- ・ 日本語を母語とする学生でも追いついていくのが難しい状況で、いかに留

学生にも配慮しつつ、多文化グループで共同作業を進めていけるのか

- グローバル・リーダーに必要な能力やスキルを身につけてもらうにはどのようにすればよいのか

そこで、いきなり実行委員会活動をするのではなく、より包括的なプログラムに発展させる有用性と必要性が浮き彫りになりました。

3. 多文化チームプロジェクトについて

ここで少し話題を変えて、多文化チームの意義について紹介したいと思います。私の友人でもある森山亜希子さんが、多文化チームについての論文を書かれていますので、その中から援用して紹介します。

(参照) “An Exploratory Study of Multicultural Team Building: The Summer Institute for Intercultural Communication (SIIC) Internship”

この論文は、パーソナル・リーダーシップが多文化チームにどのように影響を与えるかについて分析したものです。チームの効果的なパフォーマンスについての先行研究によると、単一文化チームは平均的に良い効果を出しているのに対して、多文化チームの場合は、二極化傾向が見られたそうです。つまり、多文化チームには良い面と悪い面の双方があるわけですが、その特性を上手く活かしていけば、単一文化チームよりは良いパフォーマンスが期待できるというのです。さらに、多文化チームにおいては、一見困難に思える事柄でも克服するチャンスがあります。

もっとも多文化チームには、凝集性の欠如という問題もあります。多様であるだけに、チームメンバーやタスクに関する思い入れや絆が希薄になり、それらを強めていくことが困難です。さらに、ミスコミュニケーションの問題もあります。メンバー同士の文化の違いから、コミュニケーションのあり方や意思決定のプロセスも異なっているため、円滑なコミュニケーションがとりにくいという問題が生じてきます。

しかしながら、これらの難点があるにしても、多文化チームによるベネフィットの可能性はやはり大きいと言えます。多文化チームでのパフォーマンスを通じて相乗効果や共同効果を含む創造性が強まり、それが文化的シナジーに発展していきます。多様な視点からのユニークな発想や革新的なアイデアも生まれる可能性があります。さらに、それらはチームメンバーにとっても学びの機会になり、将来の成長を支える原動力にもなります。

では、多文化チームに必要な要素とは何でしょうか。まず信頼関係を築くことが基本です。信頼関係はどのチームでも重要ですが、特に多文化チームでは必要だと言われています。信頼関係がベースになっていると、個人も抵抗なく自己開示をすることができるようになり、チームの凝集性も強まってきます。次に重要なのは、メンバー同士がお互いに尊重しあえるサポーターティブ

な環境を作ることです。サポーターな環境とは、個々人が自分の価値を認められ、信じられていると確信することによって、メンバーがお互いにサポートやケアをしあい、協働していける環境のことです。また、自分がチームに受け入れられ、参画できていると感じられていることも大切だとされています。これらによって相互の学びを促進し、個人だけでなくチーム自体も学習することができます。

多文化チームには、先に述べたような要素が必要とされていますが、いずれにしても、異文化の人が出会うとき、ものの見方のシフトが求められます。そこで自分自身についてお互いに学ぼうとすることでオープンになれますし、結果として、効果的な多文化チームを作ることができるわけです。そこで、多文化チームが1つのプロジェクトを協働して実践していくためには、どんな素質やスキルが求められるかを検討し、本学において、次に述べるようなグローバル・リーダー育成プログラムをスタートさせました。

4. MEIPLES/IF@N：本年度の試み

4.1 MEIPLES 誕生の背景と実際の活動

今日、グローバル化への対応が叫ばれる中、名古屋大学でもグローバルの名前を冠するさまざまなプロジェクトが生まれています。私たちは、グローバル・リーダー育成のために MEIPLES という名前をつけて、チラシなどを作成して学生の希望者を募りました。MEIPLES への参加を通じて身につけることが期待される能力は、多文化理解能力、異文化コミュニケーション能力、企画・運営能力、プレゼンテーション能力、ファシリテーション能力、ディスカッション能力、自己表現能力、問題解決能力、課題達成能力、実務能力、交渉力、柔軟な対応能力など枚挙にいとまがありません。



What are MEIPLES?

飛躍するチャンス？
自分のできることから始めよう。

国際舞台でチャレンジしたい。

私にもできる？

国際人として成長したい。

国際舞台でチャレンジしたい。

グローバル・リーダーデビュー！
一歩進んだ国際交流活動をマネージしたい。

大学での国際交流活動のキャリアにつなげたい。

そもそもグローバル・リーダーって？
名大グローバル人材候補。

異文化コミュニケーション能力を身に付けたい。

将来グローバルに活躍したい。

MEIPLESはグローバル・リーダーを育成します！
The MEIDAI PROGRAM for GLOBAL LEADERS
MEIPLES(めいぷるず)

具体的には、前期と後期に分けて実施しました。まず前期では、下記のように6回のセミナーを開催し、グローバル・リーダーに必要な知識やスキルを体験的に学ぶことをめざしました。

5月23日（水）	第1回セミナー：キックオフ
6月6日（水）	第2回セミナー：異文化コミュニケーション くねらい> コミュニケーション・ギャップの体験から、文化には固有の習慣や価値観があることを理解する
6月27日（水）	第3回セミナー：自己発見と他者理解 くねらい> 自己発見や他者理解を深める
7月14日（土）	第4回セミナー：外部講師によるワークショップ くねらい> 自分を知る、身体感覚とつながる、ヴィジョンング 多様な背景の仲間と共同作業をしていくための心構えやスキルを身につける
8月1日（水）	第5回セミナー：問題解決 くねらい> 問題解決体験学習で何をまなぶことができるかを体験をとおして知る 問題解決体験学習を通して、その過程で起こるさまざまなことがらにきづく
8月29日（水）	第6回セミナー：実務セミナー（議事録やアジェンダの作成方法など）

6回のセミナーを通じて、名古屋大学の国際交流や留学生について理解することからスタートし、多様性を理解した上で多様な人々と交流しながら学び、問題解決の方法を探っていきます。そして最後に、実務セミナーとして、議事録やアジェンダ作成の方法も学んでいきます。また外部から講師を招いて、リーダーシップについてのワークショップも実施しました。これらのセミナーを通じて体験的な学習を深めると同時に、学生間のチーム・ビルディングを強化することもねらいでした。

後期には、前期で培った知識とスキルの実践編として名古屋大学国際学生フォーラム（IF@N）を位置づけ、実際にフォーラムの企画運営を担当させました。運営は日本語ですが、フォーラムのディスカッションは英語または日本語で行ないます。フォーラムの準備と並行して、ファシリテーションやディスカッションの準備も行ないました。さらに、フォーラム終了後も報告書作成、引き継ぎ資料作成などの業務があります。

次に、前期セミナーの具体的な活動内容を紹介します。

第1回：キックオフ・ミーティング

まずメンバー同士が自己紹介しました。それから「国際交流基礎知識 “留学生と日本人のコミュニケーション”」というテーマでレクチャーを行ないました。また、MEIPLESについての概要も紹介しました。

なお、この活動の特色は「学習ジャーナル」というものを取り入れたことです。1つのファイルの中にノートなどが入っていて、学生たちは、それに

学んだことや気づいたことなどを書き込んでいきます。意識化しながら内省の時間をもち、それを可視化することによって日常的に学びを位置づけることができ、それらがその後の体験学習の大きな支えになるからです。また、自分独自のファイルを作成するので、それがいわばポートフォリオの役割も果たします。その意味で「学習ジャーナル」は学生個人の学びや成長の軌跡であり、自分の宝物にしてほしいという願いもありました。さらに、欠席した学生に情報を伝え共有していくための仕組みも作りました。

第2回：異文化コミュニケーション

文化には固有の習慣や価値観があることを体得するために、異文化の捉え方、異文化に接するときの構えなどについてディスカッションを通じて考えてもらいました。また、体験アクティビティとして、まったくコミュニケーション方法が異なる人同士が出会ったらどうなるかを体感する「ひょうたん島物語」を実施しました。

その後、個人で内省する「学習ジャーナル」を行ない、それを全員でシェアするシェアリング・サークルを開催しました。なお、この回からグローバル・リーダーをめざすためのコミュニケーションのちょっとしたコツを紹介することにし、このときはEメールの書き方、メッセージの伝え方などを紹介しました。

第3回：自己発見と他者理解

このセミナーへの参加を通じて、自分の中で起こっている変化に気づくために、自己内コミュニケーション、個人間コミュニケーションに加えて、身体感覚を知るアクティビティを実施しました。同時に、自分の意見を伝えるだけではなく、相手の言葉を聴くことの大切さに気づくこともねらいとしました。また、自分のユニークさを見つめ、それをどう伝えるか、他人の言葉をどう聴くか、それをどう見守り、受け取っていくかというアクティビティも行ないました。その後「ジョハリの窓」というミニレクチャーを通じて、見えている自分、見えていない自分を意識してもらうことをめざしました。

第4回：公開ワークショップ

外部から講師を招聘してパーソナル・リーダーシップというテーマで公開ワークショップを開催しましたが、このときはMEIPLESのメンバーだけではなく、学内全体に声をかけました。また、他大からの参加者も募りました。講師として一橋大学の阿部先生に来ていただいて、私と二人でファシリテーターを務めました。

これは一日がかりのワークショップで、自分と異なる価値観と出会ったとき、どう自分が感じているかを内省し、ビジョンに沿って行動するために、6つの習慣を学ぶというものです。学生もさまざまな体験をしたようで、この

体験が転機となった学生もたくさんいました。たとえばある学生は、それまで留学について漠然としか考えていなくて実行に移していませんでしたが、この機会を通じて真剣に考えるようになり、2カ月後くらいに英語の試験を受け、交換留学の試験にも受かり、近いうちにカナダのトロントに留学するそうです。

また、他大の職員の方もオブザーバーとして参加されたのですが、レクチャーを通じて人生を見つめ直し、涙されることもありました。そういったことから、インパクトの強い公開ワークショップだったと思います。

第5回：問題解決／体験学習ラボラトリー方式の体験

体験学習ラボラトリーを体験することで、グループ活動のダイナミクスとプロセスについて考えてみる機会を持ちました。まず体験し、そこから現われたものを分析し、仮説を立て行動する。この循環過程の繰り返しで学びを深めていきます。コミュニケーションの中にはプロセスとコンテンツがあることを理解するために、問題解決学習である「ハッピー・ファーマーズ」の体験アクティビティを行ないました。これは、断片的な情報と課題が与えられたとき、グループ間でいかに課題を解決するかについて体験的に学ぶゲームです。グループでの問題解決はなかなかうまくいかず、結局、ゲーム中に正解は得られませんでした。この体験を通じて学生はさまざま学ぶことがあったようです。

第6回：実務を学ぶ

最終回は実務を学ぶというテーマで開催しました。セミナーや会議の企画、開催などに必要な実務スキルを学び、企画・運営能力、協働能力、実務能力などを身につけることがねらいです。そこでまず、前回の「ハッピー・ファーマーズ」で出てきた課題解決のプロセスをグループで振り返り、効果的なグループ活動に必要な条件を考えてもらいました。次に、後期のIF@Nの実行委員会活動のトレーニングとして、企画、実務に必要なスキルを学ぶために、実際に模擬ミーティングを行い、企画の体験をしてみました。すると、このときからガラリと雰囲気が変わりました。それまでは和やかな雰囲気で進められていましたが、これ以降、実際の課題解決に向かうという意欲的な雰囲気が生まれてきました。

こうしてすべてのカリキュラムが終了した後、参加者全員に修了書を手渡し、後期のIF@N実行委員会への参加の意思確認を行ないました。残念なことに、多くの学生が、研究活動、インターンシップなどが忙しいという理由でリタイアしてしまい、結局10名が実行委員となりました。そのうち2名が中国人留学生です。そして、この体制で9月から実行委員会活動が始まりました。実行委員会の活動は実にさまざまで、出席者への連絡、当日の進行、懇親会の準備、昼食の手配、広報活動など多岐にわたっています。

4.2 IF@N 実施の成果

11月10日に開催されたIF@Nでは、以下の5つのテーマでグループに分かれてディスカッションを行ないました。

- キャンパス・ライフ：充実した大学生活とは？
- ジェンダー：国際的にジェンダーを考える～恋愛・結婚の視点から～
- 文化：画一化される社会（失われていく伝統）をどう捉えるか？
- 英語教育：日本の英語教育を根本から見直す
- 国際政治・社会：領土問題はなぜ生じるのか？～対立から協調を目指して～

当日の参加者のアンケート結果を見ると「楽しかった」「まあまあ楽しかった」を含め、回答者全員が満足であると答えています。それ以外の感想としてはおおむね好評価で「考え方が変わった」「いろいろな人と意見交換する大切さを知った」「根底にある文化背景の違いは考え方の根本から当たり前であることに気づいた」「とても勉強になり、一回り成長できた」などの意見が寄せられました。

また、当日だけIF@Nに参加した学生からは、たった1日なのに、こんなに充実した体験ができたので驚いたという意見がありました。それとは対照的に、実行委員からは、たった1日のイベントのためにどれだけ多くの人の時間と労力がかかったかが実感として分かったという感想がありました。この2つの意見は、IF@Nの活動をよくあらわしていると思いました。

5. MEIPLES を振り返って：成果と課題

学生の体験からMEIPLESの活動を振り返り、その成果と課題についてまとめてみました。まず成果については、以下のようにまとめることができます。

- MEIPLESのセミナーに参加した後IF@N実行委員会活動になって、一気に参加者側から主催者側になり、意識の変化を実感した。
- あくまでも自主的な活動だが、授業やサークルでは学べないことを吸収し、実践できた（このプログラムを授業化することも検討しましたが、学生からは、授業ではないからこそ良いとの意見が目立ちました）。
- 昨年と今年の大きな違いはMEIPLESの前期セミナーを開催したことで、その重要性を再認識した。それによって、異文化や自文化に対する理解と心構えができ、また、ファシリテーションとはどういうことかを理解し、意義のあるアクティビティにつながっていった。
- 聴く力と伝える力、異なる意見を受け入れる力がついた。
- 留学先や将来に役立つ能力を身につけることができた。
- 活動の成果について意識化はできていなくても、体験として身に付いてい

- るので、今後、積極的に練習していきたい。
- 実践力、柔軟性、計画力、問題対応力がついた。
 - 多様な背景を持つ学生と交流することによって、新しくユニークなアイデアが生まれた。
 - 自分に自信がもてるようになった。
 - 自分の強みを見つけることができてよかった。
 - グローバル・リーダー以前に、一人間として成長できた。
 - 多様な背景を持つチームとして、考えていることが違っても、最終的に一人の考え以上に良い形で目標を達成できることが分かった。
 - さまざまなメンバーの長所を発見できた。

ただし、課題もたくさんあります。まず最大の課題は、いかにして実行委員会のメンバーをさらに多様なものにしていけるかです。今回も前期にはモンゴル、韓国からの留学生もいましたが、後期には中国人留学生のみになってしまいました。日本人学生は学部、専攻の多様性があり、その点はよかったのですが、文化の違いとして意識されることは少なかったように思います。そのため、大多数を占める日本人の感覚でミーティングが進んでしまった傾向もあるかもしれません。中国人留学生の1人に聞いてみたところ、彼女は日本に長く暮らし日本語もある程度理解できるので、参加して活動することにそれほど困難はなかったと言っていました。今後、どのように多様な文化的背景を持つ学生を巻き込んでいくかが課題です。

そして、文化の多様性を担保しつつ、より良いプログラムにするために、ファシリテーション能力やプレゼン能力を磨いていくことも大きな課題です。実行委員会の活動が忙しいので、なかなかこのようなトレーニングの機会をもつのは難しいのですが、今後はさらにこういうスキルを伸ばしていきたいと考えています。

本プログラムを通じて期待していた効果は、以下のように整理することができます。

- 学生が多文化理解能力・コミュニケーション能力を身につけ、多様な背景を持つ人々との関係作りに関心や自信を持って、学内外での国際交流活動や海外留学等、国際的な活動に積極的に参加できるよう動機付けを高めること
- 学生が自己理解や他者理解を深め、自信を持って自分の考えを表現する力を身につけ、広い視野で自分の学生生活やキャリアを築いていく力を高め、積極的にグローバル社会で指導的役割を果たしうる能力を養成すること
- 長期の協働活動を通して、課題達成の能力を養う他、参加学生が今後の大学生活及び卒業後に国際社会で活躍する上で必要な人的ネットワークを築くこと

まだ本当に試行錯誤状況ですので、改良すべき点もたくさんありますが、ある一定の成果は上げられたのではないかと思います。

6. まとめ：留学生と日本人学生の協働プロジェクトのグローバル人材育成における可能性

最後に、留学生と日本人学生による協働プロジェクトがグローバル人材育成に果たす可能性についてまとめておきたいと思います。

日本人学生や留学生とグローバル企業のマッチングをしているディスコという企業の担当者は、学生が留学に期待することと、企業が留学生に期待することには落差があると指摘しています。企業は留学という経験ではなく、文化背景の違う社会で体験した行動を評価するそうです。これは、グローバル人材育成にも援用できると思います。

たとえば学生は、ある程度の安全や安心が保証された環境の中で、自らの価値観や生活パターンを前提に外国人と楽しく交流し、語学力をアップさせ、そういう体験をベースに自分の視野を広げていくことを考えているかもしれませんが。しかしグローバルに活躍するためには、不確定要素が強く、予測不能の変化やリスクがある中で、異なる価値観を理解し受け入れていくことが大切です。また、課題解決・目的達成の協力を得るためには、語学を使いながら自ら行動し、困難に立ち向かいつつ、誰かと共にやり遂げる経験をもつこともきわめて大切です。

こういう経験は日本でも可能だと思います。グローバル化を語るときには、ともすれば語学力が強調されがちで、もちろんそれは重要な能力ではありますが、それはあくまでもツールです。まずは自分自身を知り、自分の意見をいかに伝えるかをベースに、価値観の異なる相手の話を理解しようと聴く姿勢を大切に、その意味での人と人とのコミュニケーションが不可欠です。そういう能力を磨くために、一つのプロジェクトを協働して進めていく中で、さまざまなチャレンジに出会い、そこから考え、理解を深め行動し、一緒にやり遂げていく体験には大きな可能性があると考えています。

【質疑応答】

平田 素晴らしいプログラムだと思いますが、指導する側の予算、人員などはどうなっているのでしょうか。

田所 当初は、留学生センターに所属している私と、他の研究科、学部にも所属している留学生担当の講師の協力を得て3名で実施していました。しかし現在1名は転職したので、今後どうなるかは未定です。予算は、今年度は名古屋大学全学同窓会の支援を受け、その助成金を

あてました。ただ、費用については報告書の印刷費や講師謝金・旅費、文房具代程度で、あまり発生していません。昨年は文房具等を留学生センターの経費で計上していました。いずれにしても、それほど費用はかかっていないと思います。

—— グローバル・リーダー教育は日本人学生が対象ですか？

田所 いえ、留学生と日本人学生が協働して実施するプロジェクトです。今回については留学生の数が少ないという実情でしたが。

—— ただ、留学生はもともと語学が達者な場合が多いと思いますが、日本人がグローバル・リーダーをめざそうという場合、語学ができないグローバル・リーダーは考えられないでしょう。そういう意味では、語学を重視しなければならない日本人に対するプログラムと、外国人に対するプログラムは内容が異なってくる気がします。それを一緒にすると、単なる友好教育になってしまいませんか。

田所 もちろん語学教育をないがしろにしているわけではなく、それはそれで大切なものだと考えています。語学教育は今後もっと必要になりますが、すでにいろいろな先生方が始められています。ただいろいろ体験してみると、言葉だけでは解決できない心構えなどが必要になってくる場面をかなり見てきていて、私たちはその部分を担いたいと考えています。つまり、スキルのな部分はそちらの専門部署に任せて、そこではカバーできないものを組み込んだプログラムを意識して作ってきたわけです。ですから理想としては、どちらか一方ではなく、どちらも重視しながら進めてほしいと思っています。

講演 3

総研大における日本人学生と留学生の協業について 新入生セミナーをふまえて

ヨトバァ マリア

国立民族学博物館 客員研究員

1. はじめに／自己紹介に代えて

まず簡単に自己紹介をさせていただきます。その後、私の経験に基づいて、グローバルリーダーの要件について述べ、次に、私が実行委員の1人として関わった総研大の新入生セミナーの体験をふまえて、グローバルリーダー育成に向けて私が考えていることをお話ししたいと思います。

後から詳しく紹介しますが、総研大の大きなサポートを受けて実施できた新入生セミナーは、私にとって大きな意味がありました。稲邑先生のお話にもありましたように、総研大の国際交流の輪の中心にいたのは奥野さんという学生です。すでに卒業されて、今は、アメリカ、ドイツなどで国際的な研究活動をされています。奥野さんをはじめ、当時、新入生セミナーの実行委員をつとめたメンバーとは今でも大変仲が良く、いろいろなかたちで情報交換をしています。その意味では、大変強い絆が結ばれたと感じています。それぞれの分野は違っていても、いろいろな研究会やシンポジウムに参加する機会を与えられるなど、ネットワークは大きな効果を発揮しています。それはグローバルリーダー育成にとって、とても重要な条件だと思います。

私はブルガリア出身です。ブルガリアと言えば、日本ではヨーグルトが最も有名ですね。それから最近では琴欧洲が知られているでしょうし、また美しい自然というイメージもあるでしょう。私は日本とブルガリアについて比較研究をするために来日し、現在は、国立民族学博物館で研究活動を行っています。

もう少し詳しく紹介すると、まず2006年に国費留学の研究生として来日し、半年間学びました。その後、2007年4月に総研大に入学しましたが、入学式は大変素晴らしく感動しました。そして、学生セミナー実行委員会に参加し、前期、後期の新入生セミナーを担当しました。その後、2011年9月に博士課程を修了し、現在に至っています。

2006年に研究生として初めて来日した当初は、本当に寂しい思いをしました。当時、民博にはポーランドからの留学生が一人いただけでした。たまたま私は、日本語である程度のコミュニケーションができましたが、それでもやはり寂しさは解消されませんでした。その後、2007年4月に総研大の

入学式に出席して、いろいろな人に出会え、また新入生セミナーの素晴らしさに触れて、私も実行委員として活動したいと強く願うようになりました。そして、2008年4月の前期新入生セミナー、10月の後期新入生セミナーを担当しました。

前期は日本人学生が多く、実行委員会のコミュニケーションはすべて日本語で行なわれるため、留学生は参加しにくいところがあります。しかし後期は留学生が多く、コミュニケーションは英語で行なわれるため、逆に、語学力に自信のない日本人学生は少し参加しにくいかもしれません。私は2回とも参加しましたが、本当に素晴らしい体験になりました。それに、実行委員同士もとても仲良くなり、最初に稲邑先生が紹介されたSCOPEというプロジェクトにも参加しました。学生たちは、本当にそういう集まりが大好きでしたが、総研大も大変理解があり、そういう試みを支援してくれました。

私自身はようやく2011年9月に博士課程を修了し、今は民博の外来研究員として研究活動を続けながら、ブルガリアから乳酸菌を輸入している企業の仕事もしています。こういう体験を通じて学んだことも多く、とても感謝しています。

2. グローバルリーダーの要件

グローバルリーダーの要件について少し考えてみましょう。チームで何かをしようとするとき、さまざまな文化背景の違いから、それぞれ主張や見解も異なります。相手の立場に配慮しながら、自分の意見を伝えていく能力は突然身につくものではありません。適性もあるでしょう。そのための教育プログラムが非常に重要ですが、総研大は教育の場としてそういう能力を育成してくれたと思います。

私の経験から、グローバルリーダーの要件は次の3つにまとめることができると思います。

- 仕事力……成果をきちんと成し遂げる仕事における実績作り
- 英語力……コミュニケーションを円滑にし人間関係の幅を広げる
- 適応力……異文化の違いを認め、女性や障害者や外国人などの多様性を受け入れる能力

当たり前のことですが、仕事でも研究でもきちんと成果を上げることが大切です。また、日本人学生は少し苦手かもしれませんが、英語力も重要です。ただし、これはコミュニケーションを円滑に行ない、人間関係の幅を広げるツールとして捉えるべきでしょう。発音や文法が正しいかどうかはあまり関係ありません。先ほどの名古屋大学のIF@Nの事例でも報告されたように、日本人学生が多いと日本語でのコミュニケーションになりますし、留学生が

多いと英語でのコミュニケーションになり、日本人は気後れしてしまうようです。そういう壁ができてしまうのが残念です。日本人学生を対象にしていた前期セミナーでは、留学生も何人かいたので、私は両方の真ん中で、日本語から英語、英語から日本語へのコミュニケーションのお手伝いをして、壁をなるべく低くする努力をしていました。それはそれで、とても楽しい思い出です。留学生が多い後期セミナーでは、日本人学生は英語の得意な人、そうでない人もいましたが、それなりに英語でコミュニケーションできてよかったと思います。

さらに適応力も、もちろんとても重要です。適応力とは、お互いの文化の違いを認め、女性、障害者、外国人などの多様性を受け入れていくことです。チームには多様な人が参加するので、適応力はとても重要だと実感しています。

これらの要件は、グローバルリーダー育成という視点からも重要な課題につながっていきます。たとえば、文化を超えた社会的ネットワークを促進させることです。また、異文化環境における協業の場を創出させることです。学生セミナーは総研大が私たちに与えてくれた機会だと思っています。今考えると、学生セミナーはとても重要な協業の場で、1つの目的のために多様な学生たちがコミュニケーションをとりながら共に活動することで、リーダーとしての経験を積ませる機会になったと思います。

名古屋大学での事例紹介でも同様のことがあったと思いますが、私たちも、学生セミナー実行委員会での活動を通じて、一緒に成果を出した満足感がとても大きかったし、責任をシェアすることで、お互いの信頼感を深めることもできました。そして、このようないろいろな経験を積むことで、一緒に成長することができました。失敗もまた、その後の勉強につながりますし、失敗も含めてさまざまな体験を通じて自信を持てるようになったと思います。私自身、他の仲間と一緒に、ゼロからスタートしセミナーを実施するまでの実行委員会活動ができて、とても充実感を感じました。私たちにしたいことはたくさんあったのですが、時間的な制約もあり、それほど多くのことはできませんでした。しかし、新入生セミナーの企画・運営、留学生向け雑誌FLAVORSの編集・発行、SCOPEへの参画などは大きな成果だったと思います。

3. グローバルリーダーの育成に向けて ～総研大の新入生セミナー～

次に、私が担当した2008年後期の新入生セミナーの様子を紹介します。実行委員は全員、仲良くなった、楽しかったという感想を述べていますが、なかには、こんなに楽しいならまた経験したいという留学生もいて、継続性も期待できます。もちろん疲労で体調を崩す学生もいましたが、そのときはお互いに助け合ってカバーしていきました。奥野さん、インド人留学生などリーダー的な学生がいて、とてもいいチームを作ることができました。

ここで、新入生セミナーの重要性について強調しておきたいと思います。実行委員になる学生はみんな研究や実験などで忙しく、また遠いところから集まってくるための時間的制約もあります。指導教官の理解も得なければなりません。それでも、母国から日本に来て知り合いもない留学生にとっては、一般的な日本人は言葉の問題もあってシャイなため、なかなか交流することができないので、新入生セミナーの実行委員になって、異文化、異分野のネットワークを広げられる機会はとても貴重です。特に、自分の研究分野以外の仲間と出会って仲良くなり、共通の目的に向かってチームで作業することに大きな意味があります。また、さまざまな課題を1つずつ乗り越えていく度に絆を深めることができます。

私は比較文化学専攻でしたが、他には情報学専攻などの専門分野の学生たちがいて、しかも背景となる文化もさまざまなので、ふだんはつながらないような人たちが、専門分野の話も含め、楽しく交流することができました。奥野さんをはじめ、参加した日本人学生もみんなオープンで、コミュニケーション自体を楽しんでいました。高度に専門的な内容が完全には理解できなくても、コミュニケーションすることに意味があると思います。



また、共通ゴールに向かってチームで努力することもとても大切です。私ができないときは他の人がカバーしてくれましたが、それも信頼関係があるからこそできることです。もちろん他の人の意見に耳を傾ける必要もあります。文化的な背景の違いはありますが、私が感じたのは、文化の違いより個人の違いです。お互いに意見交換しながらコミュニケーションできることが大変素晴らしいと思います。なかには、自分の意見を上手く表現できない学

生もいます。言葉は重要ですが、必ず英語ができなければならないというわけでもありません。私もそれほど得意ではありませんが、お互いに、言いたいことを補足してあげたり翻訳してあげたりすることはできますし、それも難しければ、絵やジェスチャーなどで伝えてもいいわけですから、言葉はたしかに重要ですが、言葉で表現できないこともたくさんあるので、絵やジェスチャーなども使い、言葉の壁を乗り越えながらコミュニケーションしていけばいいと思います。

いずれにしても、私たちはこうしたプロセスを通じて、国際的なチームでリーダーシップの経験ができたと感じています。

4. 課題とまとめ

これまで新入生セミナーの意義とメリットについて述べてきましたが、もちろん課題もないわけではありません。第一に、セミナーの運営における実行委員間のノウハウ伝承不足です。初めて実行委員になった場合、どう進行していいかとまどいます。前年度の活動履歴を記した小さなリーフレットは配布されますが、それは紙の書類なので分かりづらいところがあります。言葉も難しく、よく理解できません。一番効果的なのは、前年度の実行委員を交えてディスカッションして、進め方などについてアドバイスしてもらうことです。

そこで私たちも、次の実行委員にノウハウを伝えようと努力しました。すべてを伝えられたわけではありませんが、一番伝えたかったのは、実行委員をするメリットです。委員会活動を経験することによる意味や意義が新入生に見えにくいと、実行委員に応募する意欲がわいてきません。そうすると、時間がない、研究活動が忙しい、余裕がないなどの理由で避けてしまいがちです。

もしかしたらその背景には、このセミナーに対する指導教官の偏見や理解不足があるのかもしれませんが、実際、私たちの実行委員会の中でもそういう問題がありました。学生本人は意欲的に参加したいという意志があり、メールでは積極的にやりとりしていましたが、指導教官の理解が不足していたため、ミーティングにはあまり出席できませんでした。それから、このセミナーについて総研大側の趣旨説明不足もあるような気がします。この活動の意義をもっと積極的にPRしてほしいと思います。こうした活動が、グローバルリーダーの育成にいかに役に立っているか、そのメリットや意義などをアピールしたほうがいいと思います。それは個人の成長を支援するプログラムというだけでなく、総研大の教育システムとしてアピールすべきでしょう。

今後、新入生セミナーをさらに発展させるためには、総研大の教員や学生にもっと認知される必要があるでしょう。また、実行委員の先輩、後輩の交流の場はもっとあってほしいと思います。特に、セミナーの実行委員を担当

した経験から、新入生にこのセミナーの楽しさを伝える機会がもっとあることを願っています。

最後に、新入生セミナーは、グローバルリーダー育成にとって重要な教育プログラムであることを重ねて主張したいと思います。私たちは、総研大に来て、研究者としてだけでなく人間としても成長していかなければなりませんので、このプログラムは人間形成にも非常に役立つと感じています。そのためにも、このセミナーをもっと発展させる必要があり、その趣旨を広く総研大内部に浸透させる必要があると思います。

総合討論

◆グローバルリーダー育成のための教育のあり方をめぐって

—— 田所さんにお聞きます。MEIPLES の対象とする学生の属性ですが、学部生だけなのか、それとも院生も含んでいるのでしょうか。

田所 原則的には、学生であれば誰でも参加可能と考えています。ですから院生もいれば、研究生もいます。また、学部生も1年から4年までさまざまな学年の学生が参加しています。

—— そのうち理系の学生はどの程度いるのでしょうか。

田所 理系は、私の記憶では、学部生、院生含めて半分くらいだったと思います。

—— というのも、プログラムのプロトコルは大変よくできていますが、理系学生は時間がなくて、カリキュラムを全部こなすのは大変そうに参加しにくいのではないかという感想を持ちました。

田所 そうですね。第1回、第2回は医学部の学生もいましたが、まず実験が多く、ミーティングやセミナーになかなか参加できないのはたしかでした。去年は、学生の希望を聞いて時間を決めていましたが、固定していないとスケジュール調整が大変ということで、今年は教授会の開催などで比較的授業の少ない日を固定にしたところ、学生にとっては参加しやすかったようでした。次回もこれを踏襲したいと思いますが、たしかに参加する学生のスケジュール調整は大きな課題です。

—— グローバルリーダー教育と、異文化交流に興味をもつ学生を育てるのは同じなのか、ということをお伺いしたいと思います。報告された皆さんは異口同音に、3つの能力、すなわち、研究能力、語学力、人間的魅力がグローバルリーダーの資質と指摘されています。ある学生が教育されている中で、グローバルリーダーとしての資質がつくのが結果なら、その学生の資質を発見させ鍛えるような機会を与えることがグローバルリーダー育成教育ではないかと思います。最初から3つの能力を備えるように教育することはほとんど不可能です。ふだんの教育の過程でその資質がついてくるわけで、グローバルリーダーとして特別に教育することではないような気がします。そこをまちがう

と、一生懸命努力しても、きれいごとになってしまうというか、国際親善で終わってしまうのではないのでしょうか。

田所 まさに私もそのように考えていて、おっしゃる通りだと思います。私もいつも、グローバルリーダーとは何かを考えていますが、語学のみ以外に、何かが起こったとき、それをどう受け入れて伝えるかという力が重要だと思っています。どんな場面でも同じでしょうが、何か起きたとき、あるいは異文化の人同士が出会ったとき、頭では分かっているけど受け入れられなかったり、拒絶反応が出たりするのは、語学力や研究能力とは異なる個人の感覚からだと思います。そんなとき、そのままの感覚でリアクションするのではなく、一步距離を置いて、何が起きているかを考える姿勢が大切です。そして、自分のビジョンに従って、どのように次の行動を起こしていくかを考えていきます。そういう繰り返しが必要だと思っています。そういう観点から、人と人が関わる心構えの育成を大切にしていきたいと考えています。それは日々の教育で効果が出てくる場合もありますし、プログラムやシステムとして提供できるものもあるのではないかと思います。現在は、その初めの一步について模索している段階です。

ヨトバア 私も、グローバルリーダーの育成という表現は、ちょっと大げさだと感じています。ただ、やはり国際的な環境の場を提供することによって、国際的活動をめざす人が出てくるのもたしかです。そして、その中の何人かは教育を受けて育つのではないのでしょうか。私たちの事例でもそうですが、そうした活動はネットワークづくりにつながっています。稲岳先生の研究室の事例でも見られるように、そのとき交流した留学生が帰国して大学に就職したら、ワークショップや国際シンポジウムを開催するとき、当時の先輩、後輩に声をかけるなどのつながりが続いていくと思います。私たちの場合は分野が違ったので、直接のつながりを作るのは難しいのですが、でも気持ちの上で頼ることはできます。私もいつかブルガリアに戻ったとき、文化人類学でなくても、プロジェクトを実施するかもしれませんが、そのときは日本で培った信頼関係ができていたので、一緒にしたいと強く感じています。

グローバルリーダーの定義は難しいと思います。リーダーのスタイルはいろいろありますし、文化によっても異なっています。日本では親的なリーダーが多いと思いますが、他の文化の人をマネジメントするときは、適応力や配慮も必要です。私が今働いている会社の年配の社長は、年齢のこともありますが、外国人に対するアプローチも下手で分かっていません。日本人的な考え方に執着しすぎていると思います。そういう点についても、いつか論文にできればいいと思っています。

平田 たしかに語学の問題はあると思いますが、たとえば、日本人の優秀な研究者で英語にも堪能なのに、文化的には偏見のかたまりという人もいます。それではやはり、これからは困ると思います。ですから、英語の能力はないよりはあったほうがいいに決まっていますが、それよりも重要なのは感受性、好奇心などでしょう。そうでなければいくら言葉が通じて、人は説得されないと思います。英語が下手でもいいとは言いませんが、逆に語学だけでできればいいというわけではありません。国際的視野を持ち、多文化への共感の必要性を体験してもらえそうなプログラムを考えることが大切だと思います。

◆日本がめざすグローバル化、日本に求められるグローバル化について

—— 語学に関係しますが、現在のグローバル化は英語が前提で、日本人学生に教育する場合は英語が前提になります。一方、留学生が日本に来た場合、日本文化に触れたり、学んだりするときの調整はどうしたらいいでしょうか。グローバル化をめざす場合、外国人が日本に留学して、日本でグローバル化をめざす意味はどこにあると思いますか。

ヨトバア 私がなぜ日本に興味があったかですが、日本文化はある意味ではグローバル化しているところがあると思います。映画、マンガをはじめ、日本文化はとても魅力的です。ですから、日本文化に興味があって来日する留学生は少なくないと思います。あるいはロボット技術など、すぐれた技術や研究者を求めてくる留学生も多いでしょう。そして一緒にプロジェクトを実施することに大きな意味があると考えています。グローバル化していくに伴い、リーダーシップのスタイルも変わってきています。また、従来の日本の典型的なマネジメント手法も変わってきています。そういう環境の中で、日本人学生と留学生が交流できるプログラムはとても大事です。もちろん英語がペラペラしゃべれるだけでは意味がなく、互いに理解する能力も必要です。そういう意味では、私は総研大の大変優れた教育プログラムに恵まれたと思います。もっとも、日本はグローバル化してきているとはいっても、まだ保守的なところもけっこうあります。ですから、留学生にとっては、研究生生活以外でネットワークづくりができる場所も重要だと感じています。

田所 お話を聞いていて、ある留学生のことを思い出しました。彼は、見た目は白人ですが、母語は英語ではなく、日本に長く暮らしていたので日本語はとても堪能です。ところが多くの日本人は、彼に対して英語でしゃべりかけます。彼にとっては、差別、侮辱以外のなにものでもないと感じられているようです。このことは、いろいろな点で考え

るきっかけになります。本当に留学生もさまざまで、日本語が堪能な人もいれば、英語ができない学生もいます。これまで長く日本人だけで暮らしてきて、外国人と接する機会が少なかった日本人が、今後、世界にはどのように多様な人がいるのか、そして日本にもどのように多様な人がいるのかを知ることが大切になってきます。それをどうやって伝えるかを考えていかなければならないと思っています。

また、それに関連して言えば、本当に多様な留学生が多様な目的で学んでいます。これまでのように、専門分野や日本文化の研究目的での来日だけではなく、多様なニーズで留学する学生が増えています。日本に留学しているけれども、交換留学制度を利用して他国の大学に留学したい学生もいます。そういう意味で、人の流動性がますます高まってきます。そのような環境に対応するため、大学の教育の在り方も考えていかなければなりません。日本人にとっても、いわゆる留学した大学生だけではなく、さまざまな目的で留学する人が増え、外国人との交わりが増えてきますので、今後のグローバル教育のあり方を考える必要があります。

平田 日本に来る留学生の教育についてですが、私自身、以前がっかりした経験があります。ある学生は分子研に留学して学位を取得して帰国しましたが、日本語はまったく覚えようとせず、文化も知ろうともしませんでした。分子研内部では英語ですんでしまうし、買い物もコンビニですませていたようです。総研大の研究機関はいずれも国際的ですから、内部にいれば英語だけですんでしまいます。せっかく日本で学位を取得しても日本のことをまったく理解しないで帰国してしまうのは残念です。それもあって、総研大では、秋の新入生セミナーの後、非常に簡単ですが、日本語や日本文化の紹介をしています。また鎌倉訪問などもしました。とても表面的な取組みではありますが、それをきっかけに少しでも関心をもってもらいたいと考えています。

日本人が外国に留学した際にも、同様の例があります。たとえば、フランスに留学してもフランス語はまったく覚えず帰国した研究者もいるかもしれません。それはとても残念なことです。他文化に興味と関心を抱くのは、グローバルリーダーとしての最低限の心構えだと思います。日常的にいろいろな国の文化に少しでも興味をもってもらえるような仕組みづくりは、教育の中で必要だと感じています。それは留学生にとっても、日本人学生にとっても言えることです。むしろ日本人学生が自国の日本のことをまったく知らないというところもあります。

◆グローバルリーダーの資質を持つ学生を育てる教育をめざして

—— 研究会のタイトルとして「グローバルリーダーの育成」はおかしい

と思います。グローバルリーダーを作るような教育はありえないでしょう。語学や日本文化は個人の教養や趣味の範囲で、グローバルリーダーというより、その人個人が鍛える問題だと思います。フランスでマクドナルドを食べてばかりいるのならフランス語は必要ありませんが、本当に美味しいレストランに行こうと思えば、スタッフは英語はしゃべってくれませんから、フランス語を覚えなくてはなりません。日本に来て英語だけしゃべっていても研究できるかもしれませんが、日本に関心がないのはもったいないと思います。しかしそれらはあくまでも個人の興味であって、無理やり教育すべきではないような気がします。ただ、グローバルリーダーになれそう資質を持つ学生に、機会を与えることはできるでしょう。もし日本が、今後国家としてグローバルリーダーを育てたいのであれば、予算をつけてそういう機会を与えるべきだと思います。

—— 「グローバルリーダー」というタイトルにしたのは私ですが、総研大でそのことを考える機会を作ることによって、グローバルな思考を持つ学生を増やせる可能性があると考えました。

ヨトバア そのためには、個人としてどのくらいそういう機会を受けられるかがとても重要です。総研大にはその機会があり、それを選択するのは個人ですが、そういう環境があることは大切です。グローバルリーダーという言葉は今いろいろなところで使われていますので、キーワードとして使ってもいいと思います。ちょっとカッコいい言葉でもあるので、自分の将来につながるなど関心を持つ学生が増えるかもしれませんし、少なくとも意識が高まると思います。私たちの活動も決してグローバルリーダーになったわけではありませんが、国際的なプロジェクトに参加できて、しかも一応の成果があったので満足感もあるし、自信にもつながりました。また、こわがることもなく、責任を持って、国際的に活躍できる次のステップに進めると考えています。

田所 グローバルリーダーについて考えてみると、リーダーシップ論ではリーダーとフォロワーの存在が指摘されています。グローバル化社会においても、明示的な役割を担うリーダーと、明示的なリーダーとしての役割を担ってなくても隠れたリーダーとしてチームに貢献する人々がいます。そのときにどのようにして内なるリーダーシップを育てていくか、どのようにしてチームの構成員として関わっていくのかという資質を引き出し培っていくことは大切だと思っています。それをどこが教育するかは分かりませんが、そういう機会を提供することは重要です。

平田　　私もグローバルリーダーという言葉はピンときていなかったのですが、研究者としてのグローバルリーダーのあり方は共有できると思います。国際的なプロジェクト、しかも多分野がからむプロジェクトで、他分野と協力関係を築きながらリーダーシップがとれるタイプの研究者ということでしょう。その対極は、一人でこつこつ専門分野を深めていくタイプです。これから重要性が高まるのは前者のタイプで、そういう研究者はリーダーにはならなくても、さまざまな方面で活躍できるでしょう。そういうリーダーシップのあり方もあると思います。そういう人材を作るためにはどのような教育システムが必要になるかは検討の余地がありますが、少なくともイメージは共有できるでしょう。

◆理念と現実のはざままでナショナリスティックにならない教育とは

——　　日本の大学とグローバル大学についての質問です。日本では、ICU、秋田国際教養大学、立命館 APU、早稲田大学国際などがグローバル 4 とされています。他に文科省が採択したグローバル 30 もあります。ただし、グローバル化とはいっても、ほとんどの大学の大半の留学生は中国人で、講義も日本語で行なっています。グローバル 4 とグローバル 30 はどう違うのか。秋田国際教養大学は、日本を意識したグローバル人材育成のための教育を志向しているように思えますが、他の大学は地球市民的な人材を育成しようとしており、どの大学も同じように思えます。その場合、海外の大学とどこが違うのか、競争力はどうかなどをお聞きしたいと思います。また、理念は理想的でも、現実的には、尖閣問題をはじめ周辺諸国と厳しい対立関係にあります。留学生もそれを背負っているのです、ただ仲良くだけではいけないのではないのでしょうか。

田所　　名古屋大学もグローバル 30 に採択されましたが、正直なところ始まったばかりで、ちょっとお答えしかねます。これからどのようにして充実させていくかを考えているところだと思います。昨年入学した 1 年生がやっと 2 年生になったところですが、国際プログラムで入学した学生は留学生だけでなく帰国子女も多くいます。学生たちは日本で教員免許を取得したい、別の大学に交換留学に行きたいなど、こちらでも気がつかなかったことも含めて、さまざまなニーズを持っているので、それらを一つ一つ検証しながら対応を探っているところです。大学としてグローバル 30 についてのビジョンはあると思いますが、私は直接の担当ではありませんので、今お話しした点につきましては、あくまで私個人の印象であり、大学の見解ではないことを申し添えます。

——　　文科省のグローバル 30 は、グローバルリーダー育成のための競争

的資金獲得が目的の要素が強いと思いますが、総研大は各専攻に多くの留学生が来ていて、もともとグローバル化せざるをえない面があります。基本的には新たに申請して採択された大学とは異なり、これまでの日常的な実績が積み重なり、グローバル化についての1つの方向性が打ち出せる可能性ができてきているので、この研究会も企画しました。教員、職員はある程度ビジョンをもって取り組んでいると自負しています。

—— 日本の研究所だけではなく、世界のどの研究所にも行ける学生を育てることが学問のグローバル化であり、それに対応する教育がグローバル教育だと理解しています。国がグローバル30として特別視するのではなく、結果として、グローバル化した社会に対応できるような学生を作ることがグローバル教育だと思います。

—— 文科省は、日本の大学が国際的ランキングで低位にあるので、その競争力を高めるためにグローバル30を採択し、重点的な予算配分をしていると思います。30のそれぞれの大学がどういう個性、強みがあるのか、留学生が選ぶときどういう点を基準にするのかを知りたいと思いました。

ヨトパア 領土問題について外国人の目でみれば、なぜ今頃こんなことになっているか疑問に思います。なぜあのタイミングで日本が尖閣諸島を国有化したのか、なぜ中国であるような激しい抗議運動が起こったのか、とても疑問に感じています。経済をはじめ、いろいろな問題がたくさんあるのに、領土問題だけが取り上げられるのはとても不思議です。

田所 IF@Nのディスカッションでも領土問題を取り上げました。トピックを決定したのは9月ごろで、まさに政治的にホットな状況になっていました。そのため学生から出てきたテーマでしたが、われわれコーディネーターとしても、領土問題をどう考えるかいろいろ話し合ってきました。領土問題は歴史的にも世界の各地で起きています。幼い子どもにもテリトリー意識があるのは、もしかしたら、人種、民族、国家を越えた次元の問題があるのかもしれない。そこで、違う次元で自分事としたときに、どういう行動ができるかについて考えてみてはと勧めました。かなりセンシティブなテーマでしたので、具体的なトピックを取り上げるより、どうすれば協調に向けて考えられるかという視点で取り組んだらどうかとアドバイスしました。

当日は、カナダ人の学生が自分たちの先住民文化に触れるなど、さまざまな事例が取り上げられました。体験的なアクティビティもふま

えて、かなり実のある議論になったようです。ですからたしかに挑戦的なテーマでしたが、私たち一人ひとりにとって大切な問題なので、メディアに踊らされない情報を発信してほしいという願いがあります。留学生と日本人学生が同じキャンパスで一緒に過ごすことで、将来に向けた可能性があるという希望はもっています。

—— 現実問題として、ベトナム、フィリピン、ブルネイなど領土問題を中国と抱える留学生は、日々ニュースを見て、非常に危機感を抱いています。先ほど日本の歴史について知らない日本人学生という指摘がありました。一方、中国人留学生は、中国的歴史観を教わってくるので、日本人はもっと中国に対して反省しなければならないなどと発言します。そこで対立が生じます。仲良くという観念としての理想や希望はあっても、現実には難しいところがあります。実際はきれいごとだけではいかないと思います。

ヨトバア 今中国など大変ナショナリスティックになっていますが、いろいろな人がつながってナショナリスティックにならないようなネットワークができていれば、そこまで近代的な問題にならないですむのではないのでしょうか。そのための教育も重要です。日本人は英語力が不足していて、外国人との交流に気後れする面はありますが、私が日本人と交流するかぎり、少なくとも、ナショナリスティックではありません。最近では、小学校から英語教育も始まり、外国人教師と出会う機会も増えていきますし、総研大の試みのように地域と交流する機会も少しずつ生まれてきています。日本はそういう多様な文化を受け入れる文化的な土壌があると感じています。それも教育の流れが背景にあるからだと思います。中国もグローバル化社会で活躍したいのであれば、そういう教育のあり方をめざしてほしいと願っています。

平成 24 年 実践的大学院教育研究会報告書

総合研究大学院大学「第8回実践的大学院教育研究会」講演録

2013年3月31日 発行

企画・編集：岩瀬峰代、奥本素子

発行：国立大学法人 総合研究大学院大学（総研大）

学融合推進センター

〒240-0193 神奈川県三浦郡葉山町（湘南国際村）

Mail address : oida@ml.soken.ac.jp

デザイン・印刷：(株)ポートサイド印刷

※許可なく転載を禁ず

