

日本法 SEND プログラムを通して見る、学生の成長

名古屋大学大学院 法学研究科

宮 島 良 子

要旨

名古屋大学法学部・法学研究科・法政国際教育協力研究センター（CALE）では、2012年度より、「日本法 SEND プログラム」を実施している。「SEND」とは、Student Exchange Nippon Discovery の略で、このプログラムは、日本語指導支援や日本の法制度・社会・文化の紹介活動などを通して、国際協力リーダーを目指す動機づけを行い、同時に将来の国際協力リーダーに必要な、異文化理解活用力の向上を図ることを目的とした、「ASEAN 地域発展のための次世代国際協力リーダー養成プログラム」の一つである。本稿では「日本法 SEND プログラム」の概要を紹介し、参加した学生たちの成長の一端を報告する。

キーワード

SEND, 社会人基礎力, 異文化理解, 自己評価

目次

- 0. はじめに
- 1. SEND
 - 1. 1 SEND における文化理解
 - 1. 2 SEND プログラムのデザインの背景
- 2. 2012年度, 2013年度の SEND の概要
 - 2. 1 事前研修
 - 2. 2 プログラムの実施
- 3. SEND を経ての学生の変化
 - 3. 1 社会人基礎力
 - 3. 1. 1 SEND 用社会人基礎力

- 3. 1. 2 SEND 学生の変化とその理由
- 3. 2 異文化理解
 - 3. 2. 1 SEND 用異文化理解評価基準
 - 3. 2. 2 SEND 学生の変化とその理由
- 4. まとめと今後の課題

0. はじめに

SEND (Student Exchange Nippon Discovery) は、文部科学省が推進する、単位の相互認定や成績管理等、ASEAN との質の保証を伴った交流プログラムを実施する事業のうち、日本人学生が留学先の現地の言語や文化を学習するとともに現地の学校等での日本語指導支援や日本文化の紹介活動を通じて学生自身の異文化理解を促すことを海外留学の目的の一つとして位置づけ、将来、日本と ASEAN との架け橋となるエキスパート人材の育成を目指す事業のことである。

「日本法 SEND プログラム (以下, SEND)」は、「大学の世界展開力強化事業¹」のひとつとして名古屋大学が採択された採択された、「ASEAN 地域発展のための次世代国際協力リーダー養成プログラム」²のうち、名古屋大学法学部・法学研究科・法科大学院の学生を対象としたプログラムである。

このプログラムは、ASEAN 諸国の法制度、文化や社会のあり方を学び、日本と ASEAN の架け橋になる第一歩を経験し、異文化理解・活用力を身につけてもらうことを目的としている。

SEND への参加学生は、法政国際教育協力研究センター (CALE) の協力を得て、法学部・法学研究科のカウンターパートの大学で、「SEND ショートプログラム (以下, SEND 短期)」として約 2 週間、「SEND

¹ 大学の世界展開力強化事業の詳細は、以下の URL を参照 http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/

² ASEAN 地域発展のための次世代国際協力リーダー養成プログラムの詳細については以下の URL を参照 http://www.jsps.go.jp/j-tenkairyoku/h24_kekka_saitaku.html

セメスタープログラム（以下、SEND 長期）」として約6か月の海外留学を体験する。名古屋大学のSENDの特徴として、名古屋大学日本法教育研究センター³（以下、センター）の存在が挙げられる。日本語教育を専門的に学んだことのない学生であっても、海外における日本語教育の支援が相互に意味のある形で可能となるよう、SENDはセンターで日本語と日本法を学ぶ学生を対象とした授業等において、ビジターセッション⁴と講師体験⁵を主軸に置いたプログラムとして作成した。

1. SEND

1. 1 SENDにおける文化理解

SENDでは、日本と派遣先の言語、文化、法律を相互に学びあい、友情を育み、英語力を高め、将来の選択肢を海外、特にASEAN地域へ向けるきっかけになることを期待している。そのためには、自文化および異文化を理解し、さらに、それを活用する能力を育成する必要があると考えられる。異文化理解にはいくつも異なった定義があるが、当プログラムでは、異文化理解・活用力をMartin & Vaughn (2007)の文化能力(Cultural Competence)と捉え、その育成を目的としている。

Martin & Vaughn (2007)は文化能力を以下のように説明している。まず、(a) 自文化を理解すること、(b) 文化と文化行動・世界観の違いに気づくこと、(c) そして違いを乗り越える様々な技能を獲得すること、それにより(d) 様々な文化的背景を持つ人々と生産的な関係を結ぶことができるようになる。そして、この一連の経験を通して文化能力が得られるとしている。このことから、日本語教育支援、日本紹介活動を求めるSENDを通して、単にASEAN諸国の人々に日本を知ってもらうだけでなく、日本人学生自身もより深く日本を知るきっかけとなることを期待して、プログラムを作成した。

1. 2 SENDプログラムのデザインの背景

このSENDでは、日本語教育を専門に学んでいない学生が日本語指導支援を行う。日本語教育を日本人なら誰でもできると誤解している人ならば疑問に思うことはないかもしれないが、通常日本語教育関係者であれば、そのようなことは不可能ではないかという懸念を抱くであろう。

SENDは、日本語教育に関する専門知識がなくても、事前研修を通して、日本語指導支援ができるようにプログラムにビジターセッションと講師体験を取り入れてデザインを行った。

法学を専門に学ぶ学生がこのような体験をすることによって、日本語学習者との会話のしかたを学んだり、自身の持っている知識を簡単なわかりやすい日本語で伝えるということを学んだりすることができる。

更に、SENDでは、日本語でのみならず、英語による日本の法制度・社会・文化の紹介活動も組み込み、事前、派遣中、事後を通して、英語によって日本を発信する、プレゼンテーション能力の養成も行っている。

2. 2012年度、2013年度のSEND概要

2. 1 事前研修

プログラムの詳細についての開発は、ほぼ実施と同時並行的に行った。事前研修は、表1の活動を、多数の教員や院生たちの協力を得て実施した。特に下の学年は派遣段階では日本の法制度についても知らないことが多いことから、派遣者間で各国事情や各国の法制度について日本語や英語で学び合わせ、準備を整えることとした。事前研修開始段階から、インターネット上のグループウェア⁶を利用し、情報の共有に努めた。これは、講義資料、研修日誌や発表資料の共有等が可能であり、掲示板やメッセージ送受信機能も有していることから、そのままポートフォリオ⁷としても利用することができる。派遣中は、現地大学において学生

³ 日本法教育研究センターの詳細については宮島他(2014)を参照

⁴ 言語教育の現場での学習活動に母語話者を招き、学習者に実際場面で目標言語を使ったインターアクション(接触)場面を提供するものである(ネウストブニー1991)。また、ビジターの協力によって、多様な母語話者の接触の機会を与えられるだけでなく、母語話者に教師の知識を補うようなアシスタントとしての役割を担ってもらうこともできる(トムソン他1999)。

⁵ 「日本史・公民」はセンターが独自に開発した教材であるが、扱われているのは、高等学校時代に学ぶ基礎的な内容であり、教師用マニュアル、視覚教材なども揃っているため、授業見学やリハーサルを重ねることによって実施可能であると考えた。

⁶ 具体的にはサイボウズLiveという無料のクラウド型情報共有ツール <https://live.cybozu.co.jp/>

⁷ 学習過程を記録し、保存するもの。

表 1 2012年度、2013年度の事前研修内容

| 活動 | 内容 |
|--|--|
| 講義（日本語） | グローバル人材について |
| 講義（英語） | Introduction to the “Law and Society” of ASEAN Countries |
| 講義（日本語） | アジア法を学ぶ意義、各国法制度 |
| セミナー（英語） | Basic English Legal Terminology in context |
| センター出身の留学生等との交流 （日本語・英語） | ヒューマンライブラリー ⁸ の形式を援用して、留学生と対話を行う。 |
| 準備その一 物質面（日本語） | 初めて海外に渡航するという学生を中心にグループディスカッション形式で、持っていくものを確認する活動。 |
| 準備その二 精神面（日本語） | 精神的な予防接種として、メンタルヘルス、異文化理解、カルチャーショックなどの基本的な知識を得る活動。 |
| 準備その三 安全管理（日本語） | 様々なトラブルの事例を具体的に紹介し合い、危機管理意識を高める活動。 |
| 各国事情調査（日本語・英語） | テーマを決め、調べたことを英語で発表する。 |
| センターとの交流（日本語） | テレビ会議システム等を利用して、派遣先センターの教員、スタッフ、学生と事前に交流する活動。 |
| プレゼンテーション（日本語・英語） | リハーサルを行い、助言を得て、改善・工夫する。 |
| 短期集中サバイバル各国語講座 （カンボジア語・ベトナム語・インドネシア語） | 自己紹介、買い物程度の派遣期間中に必要な各国の言語を学ぶ。 |

との討論、英語による専門の講義を受講し、法律関係機関など見学(裁判所、国会、司法省等)、日系企業訪問や起業家や法曹関係者との懇談などを通して、専門性を高め、日本人が海外で活躍するモデルを知る機会とし、センターや現地の大学生、高校生を対象に日本紹介、交流活動、ホームステイ等を実施するように調整を行った。そして、事後研修として、自分の学びを英語で発信し、報告書を作成する機会を設けた。このように螺旋状に経験を積み上げて行くことを通して、一過性の活動とならないよう配慮した。

2. 2 プログラムの実施

2012年度は、SEND 短期 1 期生の派遣のみの実施であった。この年度は、プログラム開始年ということもあり、サブテーマとして 2 カ国比較を設定し、ASEAN 諸国の多様性を実感できるようにプログラムを組んだ。2013年度はSEND 長期 1 期生とSEND 短期 2 期生の派遣を実施した。この年度のサブテーマは、首都と地方都市の比較とし、いわゆる富裕層の多い発展地域

と貧困層の多い地方都市の現実や実態が見えるようなプログラムを組んだ。

3. SEND を経ての学生の変化

学生がSEND を通して確かに成長したのだと証明することは非常に困難である。なぜならば、人の成長を定義することや数値化することは大変難しいことからである。単に知識が増えたことを証明したければペーパーテストを実施すれば良い。24時間観察しているわけではないため行動ベースでの変化であっても内面的な変化であっても、どのように、どの程度成長したのかについて、知ることは至難の業である。そこで、自己評価を行い、どのようにどの程度成長したのかを可視化しやすくするために、SEND 短期 2 期生と筆者とで話し合いながら、SEND 用の「社会人基礎力⁹」評価基準と「異文化理解¹⁰」評価基準を作成した。そして、その基準を用いて、5 段階で自己評価を実施し、その変化を見て、成長を確認することとした。

⁸ いわゆる社会的にマイノリティとされる方などを「本」として貸出し、対話を行うもので、自分とは異なる考えや価値観を知り、相互理解を深める事を目的とした活動のこと。詳細は渡部（2014）等を参照されたい。

⁹ 「社会人基礎力」とは、経済産業省が2006年から提唱している、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」のこと。http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html。詳細は参考資料 1 を参照。

¹⁰ 「異文化理解バリュー・ルーブリック」は AAC & U（Association of American Colleges and Universities）による Intercultural Knowledge and Competence Value Rubric を翻訳したもの。詳細は参考資料 2 を参照。

表2 2012年度・2013年度 SEND

| SEND | 派遣先都市名（派遣学生数） | 派遣学生の学年・人数 | プレゼン内容 |
|-----------|--|--|--|
| 短期 1期生 | A ハノイ・ジョグジャカルタ・ジャカルタ (6) B ホーチミン・プノンペン (5) | 学部1年生5名 学部2年生1名 学部3年生1名 学部4年生2名 法科大学院2年生2名 | 社会保障 就職活動 学校教育 茶道 四季 他 |
| 長期 1期生 | A ハノイ (1) B ホーチミン (1) C ジョグジャカルタ (1) D プノンペン (1) | 学部3年生1名 学部2年生3名 | 日本人の一日 便利さとゆとり 労働法 サブカル |
| 短期 2期生 | A ハノイ・ホーチミン (6) B プノンペン・シェムリアップ (3) C ジャカルタ・ジョグジャカルタ (3) | 学部1年生3名 学部2年生2名 学部3年生2名 学部4年生5名 法科大学院1年生1名 | 和食・和菓子 教育問題 紙相撲 日本人の働き方 剣道 他 |

それぞれの能力について、レベル1が「発揮できなかった」、レベル5は「通常の状態でも効果的に発揮できた。または困難な状況でも発揮できた。」であり、数値が大きいほど成長していると考えられる。

単に数値だけではなく、なぜそのように変化したのか、或はしなかったのかについても記述させ、自身の成長を客観的に説明できるように促した。

以下に、それぞれの結果と、その理由について報告する。

3. 1 社会人基礎力

3. 1. 1 SEND 用社会人基礎力

経済産業省が提唱している「社会人基礎力」は、「前に踏み出す力（アクション）」、「考え抜く力（シンキング）」、「チームで働く力（チームワーク）」の3つの能力から構成されている。「前に踏み出す力」は一步前に踏み出し失敗しても粘り強く取り組む力であり、「考え抜く力」は疑問を持ち考え抜く力、「チームで働く力」は多様な人々とともに目標に向けて協力する力である。「前に踏み出す力」には物事に進んで取り組む力として「主体性」、他人に働きかけ巻き込む力として「働きかけ力」、目的を設定し確実に事項する力として「実行力」の3つの要素がある。「考え抜く力」には現状を分析し目的や課題を明らかにする力として「課題発見力」、課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力として「計画力」、新しい価値を生み出す力として「創造力」の3つの要素がある。「チームで働く力」には、自分の意見をわかりやすく伝える力として「発信力」、相手の意見を丁寧に聴く力として「傾

聴力」、意見の違いや立場の違いを理解する力として「柔軟性」、自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力として「状況把握力」、社会のルールや人との約束を守る力として「規律性」、ストレスの発生源に対応する力として「ストレスコントロール力」の6つの要素がある。これら12の能力要素を「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」としている。

経済産業省の表にはこれら12の能力要素、それぞれについて、レベルごとの記述がないため、SEND 用として、たとえば、「発信力」については、レベル1を「自分が何を伝えたいのかは認識できるが、相手が何を求めているかなどには意識が及んでいない。」、レベル2を「自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識しようとしている。」、レベル3を「自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識し伝えている。」、レベル4を「立場の違いを考慮し、自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識し伝えている。」、レベル5を「立場の違いを考慮し、自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識し、効果的かつ正確に伝えている。」と記述し、自分の成長を評価するための共通の参照枠としてよりわかりやすく利用できる形にした。

3. 1. 2 SEND 学生の変化とその理由

まず、SEND 短期2期生について報告する。12名の派遣学生のうち、8名から回答を得た。但し、1名については情報に欠損値があったため、7名分のみを集計した。その結果、派遣前は平均2.78、派遣後は平均

表3 社会人基礎力の変化

| 要素 | SEND 短期2期生 | | SEND 長期1期生 | |
|-------------|------------|------|------------|------|
| 学生数 | n=7 | | n=2 | |
| | 派遣前 | 派遣後 | 派遣前 | 派遣後 |
| 主体性 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.50 |
| 働きかけ力 | 2.86 | 3.00 | 3.00 | 3.00 |
| 実行力 | 2.71 | 3.43 | 4.00 | 5.00 |
| 課題発見力 | 2.71 | 3.58 | 1.50 | 3.00 |
| 計画力 | 2.86 | 3.14 | 2.00 | 3.00 |
| 創造力 | 2.29 | 3.14 | 3.00 | 4.00 |
| 発信力 | 2.71 | 3.00 | 4.00 | 5.00 |
| 傾聴力 | 3.00 | 3.57 | 3.00 | 3.00 |
| 柔軟性 | 2.86 | 3.57 | 3.00 | 5.00 |
| 状況把握力 | 2.71 | 2.71 | 4.00 | 4.00 |
| 規律性 | 3.29 | 4.14 | 4.00 | 4.00 |
| ストレスコントロール力 | 2.57 | 3.29 | 2.00 | 5.00 |

3.36であり、一部変化なしがあったものの、ほとんどの項目で回答者全員が数値を向上させていた。学生たちは2週間という短期間の留学経験ではあったが、目標を設定し、自分が果たすべき役割や置かれている立場を自覚し、積極的に行動に移せたことから成長を感じている。また他にも、不確定要素が多い中であっても、臨機応変に対応することができたと内省している。さらに自分自身が持っていた偏見・思い込み・こだわりを自覚し、それが柔軟に公平・公正に考えられるように変化していることを認識している。

次にSEND 長期1期生の学生について報告する。派遣学生4名のうち、2名から回答を得た。2名の派遣前の平均は3.08で、派遣後の平均は4.13である。なお、2名ともSEND 短期1期生でもある。結果は人数が少ないため、いわゆる数的なデータとはならないものの、6か月という時間の中で、たとえば、「主体性」、「柔軟性」、「ストレスコントロール」が特に大きく成長している。それぞれの変化の理由については以下のように考えられる。

まず、「主体性」については、「自由に使える時間が多かったため、自然と自分で活動を始めようというモチベーションを持てた。」「留学中は自分の能力や可能性を十分に確認することが出来た。それを以て、自分が必要とされている事柄には適切な判断のもと、積極的に取り組んだ。」との理由から、様々なことに積極的に取り組めたという実感から成長を感じているようである。

次に、「柔軟性」については、「多文化をバックグラ

ウンドとする人々とのコミュニケーションを通し、他人の価値観や意見を尊重する重要性を認識した。立場、相手の背景が異なれば、考え方も異なる。そして、それを軽蔑せず、尊重してとらえるよう意識をして過ごしていた。」という理由から、実は、思わず偏見を持ってしまうような事柄に遭遇した場合にでも、意識してコントロールできるようになっていることが感じられる。

そして、「ストレスコントロール力」については、「ストレスをうまくコントロールする手段を身につけた。また、ストレスは自分への挑戦だと肯定的に捉えることが出来るようになった。」ことから、日本と異なる環境の中でどうしてもストレスは感じてしまう自分自身を自覚しつつ、そのような自分自身を否定することなく受容している姿が見えてくる。

3. 2 異文化理解

3. 2. 1 SEND 用異文化理解評価基準

異文化理解の成長を測るツールとして利用したのは、AAC & U (Association of American Colleges and Universities) による Intercultural Knowledge and Competence Value Rubric という異文化理解評価基準である。この基準では、「異文化理解」には「知識・スキル・態度」の3つの側面があり、それぞれ、知識には「文化の自己理解」、「文化的世界観」があり、スキルには、「異文化理解力」、「コミュニケーション能力」があり、態度には「知的好奇心」、「文化的受容力」の要素があるとされている。

表4 異文化理解の変化

| 要素 | SEND 短期2期生 | | SEND 長期1期生 | |
|-------------|------------|------|------------|------|
| 人数 | n=7 | | n=2 | |
| | 派遣前 | 派遣後 | 派遣前 | 派遣後 |
| 文化の自己理解 | 3.00 | 4.00 | 3.00 | 4.00 |
| 文化的世界観 | 2.75 | 3.75 | 2.00 | 4.00 |
| 異文化理解力 | 3.00 | 3.88 | 4.00 | 5.00 |
| コミュニケーション能力 | 3.13 | 3.75 | 3.00 | 4.00 |
| 知的好奇心 | 3.13 | 4.13 | 3.00 | 4.00 |
| 文化的受容力 | 3.13 | 3.88 | 3.00 | 4.00 |

それぞれのレベルによって能力が記述されているものの、これは4段階となっており、BenchMarkとして基盤レベルがあるが、それ以前の段階である場合に評価が難しいという意見が多く出されたことから、SEND用に基盤レベルの下にその段階にも至っていないレベルを設け、5段階とした。たとえば、「異文化理解力」のレベル1は「他者の経験から学ぼうとする姿勢が見られず、自己の文化的価値観からしか思考することができない。」、レベル2は「他者の経験から学ぼうとはしているが、自己の文化的価値観からしか思考することができない。」、レベル3は「他の文化に基づく概念が存在することを認識してはいるが、基本的には自分の世界観からのみ判断をおこなう。」、レベル4は「異なる世界観の存在を知るか感情の側面で理解をすることができ、他者との交流・折衝において異なる世界観に基づいた行動様式を持つ場合がある。」、レベル5は「複数の世界観を理解し、別の状況に適合する能力を発揮することを通じて、異なる文化集団の人々に対して、現実的な問題設定の中でも理解のある行動様式をもつことができる。」とした。

3. 2. 2 SEND 学生の変化とその理由

SEND 短期2期生12名の派遣学生のうち、8名から回答を得た。派遣前は平均3.02、派遣後は平均3.90であり、全ての項目において、回答者全員が維持または向上していた。SEND 長期1期生4名のうち、2名から回答を得た。派遣前は平均3.00、派遣後は平均4.17であり、全ての項目において、2名とも維持または向上した。

「文化の自己理解」に関する変化について「自分の価値観ばかりを押し付けがちであったが、多くの現地の方とコミュニケーションと取ることで文化の差を尊重できるまでに至った。」とあり、自分がどのよう

な態度を取っていたのか自覚し、それが対話を通して変化が生じたことを感じている。

「文化的世界観」については、「先進国の価値観や社会が必ずしも正しい訳ではない。途上国の社会のあり様は、お金がないことが原因だと決めつけてはならない。長い歴史の中で人々が深く考えて形成されてきた社会である、という視点を学んだ。」と回答しており、これまでの自分自身の思い込みや社会一般に考えられているイメージが目の当たりにした現実によって変えられたことがわかる。

「異文化理解力」については、「自分がマイノリティとなる場所に行くことで異文化を理解する必要性が表面化したとともに、交流を通じて異なる観点からの見方を学ぶことができた」と回答しており、海外に行くことで生じる、環境の変化が異文化理解を促進させることを示唆している。

「コミュニケーション力」については、「海外では、文化が違うから誤解がよくうまれがちだということは知っていたが、研修を通して、共通理解を作ることを通して学んだ。自分の文化も理解してもらうことの大切さを知った。」という回答や、「留学中は様々な価値観・文化に触れることが出来た。自分の価値観や習慣がすべてなのではなく、相手の習慣、価値観、文化を理解し、協調することが重要であることを理解した。」という回答があり SEND の経験が彼らのコミュニケーション力の向上を促していることが示唆される。

「知的好奇心」については、「実際に現地に行くことで、派遣前に抱いていた疑問よりもさらに踏み込んだ疑問を持つことができた。さらに、その答えを自分の価値観が絶対だという先入観なしに考えることができた。」と回答しており、深く考える態度と自分を相対化できる態度を育成している可能性が感じられる。

「文化的受容力」については、「例えば、衛生面において、自分が絶対に嫌だ、汚いと感じていたことに対して、現地の人たちなりの清潔に保つ方法を知り、納得することができ、受容することができた。このように、異なる文化を持つ人たちとの交流を通して、自分の価値観が絶対ではなく、異なる文化を持つ人々の生活、判断を自分の考えの中に取り入れるようになった。」と回答しており、現地での具体的で強烈的な経験を通して、異文化を受容する態度が身についていくさまを見ることができる。

4. まとめと今後の課題

以上、SEND を通して学生たちにおきた変化は、成長と呼んでよいものであると考える。これは、まだ始まったばかりの若いプログラムであるが、SEND 学生の回答からは、欧米などのいわゆる先進国への留学をしたときとは異なる魅力があり、違ったタイプの成長が ASEAN 諸国への留学を通して身につくのではないかという可能性が示唆された。

能力が変化した或はしなかった理由についても更なる分析を進め、海外学習体験を質的に評価・検証し、

よりよいプログラムに進化させる必要があると考える。

今後、更に効果的なプログラムとなり、法学に限らず、さまざまな専門を活かしたプログラムへの発展を期待したい¹¹。

引用・参考文献

- 芦沢真五（2012）「海外学習体験の質的評価の将来像」連載「国際プログラムの学習成果分析と E ポートフォリオ」第 1 回、ウェブマガジン『留学交流』11月号 Vol.20, 独立行政法人日本学生支援機構。
- トムソン木下千尋・舩見蘇弘美（1999）「海外における日本語教育活動に参加する日本人協力者—その問題点と教師の役割—」『世界の日本語教育』第 9 号 15-28。
- ネウストブニー, J.V. (1991) 『外国人とのコミュニケーション』岩波書店。
- 宮島良子他（2014）「テレビ会議の活用がもたらす日本語教師への影響—内政促進ツールとしての側面—」『名古屋大学国際教育交流センター紀要』創刊号, 49-55。
- 渡部留美（2014）「ヒューマンライブラリー実践報告—多文化共生社会の実現を目指す試み」『名古屋大学国際教育交流センター紀要』創刊号, 41-48。
- Mercedes Martin & Billy Vaughn (2007). Strategic Diversity & Inclusion Management magazine, pp. 31-36. DTUI Publications Division: San Francisco, CA.

¹¹ 筆者は2014年度より別のプロジェクト担当へ異動

参考資料1 社会人基礎力レベル評価基準

社会人基礎力レベル評価基準表 (SEND案)

プログラム名

| 3つの力 | 12の要素 | 定義 | 発揮できなかった (どうしてもできなかった) | 通常の状況で発揮できたこともある (とでも難しかった、できないことがあった) | 通常の状況では発揮できた (何とかなった) | 通常の状況で常に発揮できた (いつでもできた) | 通常の状況で効果的に発揮できた (発事にできた) | 発揮できた例(※) |
|---------|-------------|--------------------------|--|---|---|---|---|--|
| 前に踏み出す力 | 主体性 | 物事に進んで取り組む力 | レベル1 自分から行動すべきだと意識しているが、自分からは行動に移すことができない。他からの働きかけによってのみ行動に移している。 | レベル2 自分から行動すべきだと意識しているが、ほとんどは自分からは行動に移すことができない。他からの働きかけによって行動に移すことが多い。 | レベル3 自分から行動すべきだと意識し、行動に移している。 | レベル4 自分である状況を積極的に判断しようとしている。その状況に必要なことを考え、行動に移している。 | レベル5 自分である状況を積極的に判断し、その状況に必要なことをやらの先に何が必要かを考え、行動に移している。 | 自分がやるべきことは何かを見極め、自発的に取り組むことができる 自分の分をしっかりと把握し、困難なことでも自信を持って取り組むことができる 自分なりに判断し、他者に流されず行動できる |
| | 働きかけ力 | 他人に働きかけ巻き込む力 | 自分のみで行う。周囲と協力する必要性を感じていない。 | 周囲と協力しなければならないという意識はあるが、ほとんどは自分のみで行う。 | 周囲の協力を得るために必要なことを考え、相手の協力を得ている。 | 周囲の協力を得るために必要なことを状況に応じて柔軟に考え、自分の目的だけでなく、周囲の目的や考えを取り入れ、相手の自発的な働きかけを促すことができることがある。協力を得られなかった場合、原因を解明し、周囲を取り込むことができるまで、方法を工夫アプローチし続けている。 | 周囲の協力を得るために必要なことを状況に応じて柔軟に考え、自分の目的だけでなく、周囲の目的や考えを取り入れ、相手の自発的な働きかけを促すことができる。 | 相手の納得させるために、協力することの必要性(意義、理由、内容など)を伝えることができる 状況に応じて柔軟的に働きかけるための手段を講ずることができる 周囲の人数が増えても目標を達成するパワーを持って働きかけている |
| | 実行力 | 目的を設定し確実に行動する力 | 大まかな目的は設定している。行動のイメージはしているが、実際の行動には移さない。 | 大まかな目的を設定し、行動には移すが、目的が曖昧であるためうろたえることが多い。 | 目的を設定し、そのための方法を考え行動している。 | 目的を達成するために様々な方向から考え、それを達成する可能性を自ら広げている。しかし、困難に遭遇したときには戸惑ってしまう。 | 目的を達成するために様々な方向から考え、それを達成する可能性を自ら広げている。そして、困難に遭遇してもその原因を考え、忍耐強く、継続的に取り組むことができる。 | 小さな成果に喜びを感じ、困難局面に向かって粘り強く取り組み続けることができる 失敗を悔やまず、どこかでやってみようという柔軟な姿勢を持って、取り組むことができる 強い意志を持ち、困難な状況から逃げずに粘り強く取り組むことができる |
| 考え抜く力 | 課題発見力 | 現状を分析し目的や課題を明らかにする力 | 情報を収集する必要があるとは意識していない。 | 現状を分析するために情報を収集する必要があるとは意識している。しかし、目的や課題を抽出するまでには至らない。 | 現状を分析するために情報を収集している。目的や課題の抽出の必要性を意識している。 | 客観的に現状を分析するために情報を収集している。しかし、目的や課題の抽出には困難を感じている。 | 客観的に現状を分析するために情報を収集し、目的や課題を抽出している。 | 成果のイメージを明確にして、その実現のために段階ですべきことを明確に把握できる 現状を正しく認識するための情報収集や分析ができる 課題を明らかにするために、他者の意見を積極的に求める |
| | 計画力 | 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 | 課題の優先順位や達成段階を設定する必要性は意識している。しかし実現には設定することができない。 | 課題の優先順位や達成段階を設定し、課題を具体化しようとしている。 | 課題の優先順位や達成段階を設定し、課題を具体化している。 | 課題の優先順位や達成段階を設定し、課題を具体化している。そして作業内容・手順を明確にし計画を立てようとしている。 | 課題の優先順位や達成段階を設定し、課題を具体化しようとしている。そして作業内容・手順を明確にし計画を立てようとしている。 | 作業のプロセスを明らかにし、優先順位をつけ、実現のための準備を怠らない 実際に計画と実行状況の違いに留意することができる 進捗状況や不測の事態に備えて、柔軟に計画を修正できる |
| | 創造力 | 新しい価値を生み出す力 | 常識に囚われず多角的な視点から物事を捉えることができない。創造や発展をさせることができない。 | 常識に囚われず多角的な視点から物事を捉え、創造または発展させようとしている。 | 常識に囚われず多角的な視点から物事を捉え、創造または発展させている。そのために、普段から広い視野を持つよう意識して生活する必要性を感じている。 | 常識に囚われず多角的な視点から物事を捉え、創造または発展させている。そのために、普段から広い視野を持つよう意識して生活している。 | 常識に囚われず多角的な視点から物事を捉え、創造または発展させている。そのために、普段から広い視野を持つよう意識して生活している。 | 複数のものの見方、考え方、技術等を組み合わせ、新しいものを生み出すことができる 従来の常識や習慣を打破し、新しいものや解決策を考へ出すことができる 既存のアイデアや知識を組み合わせ、新しいものを生み出すためのヒントを探している |
| チームで働く力 | 発信力 | 自分の意見をわかりやすく伝える力 | 自分が何を伝えたいのかは認識できるが、相手が何を求めているかなどには意識が及んでいない。 | 自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識しようとしている。 | 自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識し伝ええている。 | 立場の違いを考慮し、自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識し伝ええている。 | 立場の違いを考慮し、自分が何を伝えたいのか、聞き手が何を求めているかを認識し、効果的かつ正確に伝えられている。 | 事例や客観的なデータ等を用いて、具体的にわかりやすく伝えることができる 相手の立場や状況に応じて、伝え方を調整し、効果的に伝えることができる 話をうとめることを自分なりに十分理解し伝えられている |
| | 傾聴力 | 相手の意見を丁寧に聴く力 | 相手が話しやすい雰囲気を作りたいと思いつつ、作れず、相手の意見を聞き出すことができない。 | 相手が話しやすい雰囲気を作ることで相手の意見を聞き出そうとしている。 | 相手が話しやすい雰囲気を作ることで相手の意見を聞き出している。 | 相手の話を聞き、相手の意見を聞き出している。また相手の意見を最後まで聞き、正しく理解しようとしている。 | 相手の話を聞き、相手の意見を聞き出している。また相手の意見を最後まで聞き、正しく理解している。 | 内容の正確さや信頼性などにより、相手の意見を正確に理解することができる 傾聴や共感等により、相手に話しやすい状況を作ることができる 相手の話を素直に聞くことができる |
| | 柔軟性 | 意見の違いや立場の違いを理解する力 | 自分と相手との立場や意見の違いを認識・受容しているが、その違いの発生原因までには意識が及んでいない。 | 自分と相手との立場や意見の違いを認識・受容し、その違いの発生原因を探求しようとしている。 | 自分と相手との立場や意見の違いを認識・受容し、その違いの発生原因を探求している。 | 自分と相手との立場や意見の違いを認識・受容し、その違いの発生原因を探求し、更に、その違いを受容することで、自らの視野を広げ、自分の考えを再構成している。 | いかなる状況にあっても自分と相手との立場や意見の違いを認識・受容し、その違いの発生原因を探求し、更に、その違いを受容することで、自らの視野を広げ、自分の考えを再構成している。 | 自分の意見を押し付けず、相手の良い意見も内部を持って受け入れることができる 相手の立場や意見から考えることができる。相手の気持ちになって理解することができる 立場や意見の違いを認識し、その違いの発生原因を探求し、更に、その違いを受容することで、自らの視野を広げ、自分の考えを再構成することができる |
| | 状況把握力 | 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 | 自分が置かれている状況を把握しようとしている。 | 自分が置かれている状況を把握している。その上で周囲の状況に配慮しようとしている。 | 自分が置かれている状況を把握し、その上で周囲の状況に配慮している。 | 自分が置かれている状況を把握し、その上で周囲の状況に配慮している。また、状況に応じて行動しようとしている。 | 自分が置かれている状況を把握し、その上で周囲の状況に配慮している。また、状況に応じて行動しようとしている。 | 周囲から期待されている自分の役割を把握して、行動することができる 自分ができることと他人ができることを的確に判断し行動することができる 周囲の人の状況や人間関係、状況次第に配慮して、良い方向へ向かうよう行動することができる |
| | 規律性 | 社会のルールや人との約束を守る力 | 社会のルールや通念に照らし合わせ、自らの思考や行動を規制する必要があると感じている。 | 社会のルールや通念に照らし合わせ、自らの思考や行動を規制しようとしている。 | 社会のルールや通念に照らし合わせ、自らの思考や行動を規制している。 | 社会のルールや通念に照らし合わせ、自らの思考や行動を規制している。また、状況に応じて行動しようとしている。 | 社会のルールや通念に照らし合わせ、自らの思考や行動を規制している。また、状況に応じて行動しようとしている。 | 相手に迷惑をかけないよう、最低限を守らなければならないルールやマナーを認識している 相手に迷惑をかけたとき、適切な行動を取るることができる 規律や礼儀が特に求められる場面で、規範のないうように正しくふるまうことができる |
| | ストレスコントロール力 | ストレスの発生源に対応する力 | ストレスを感じているという自覚を持ち、冷静に対処しなければならないと意識している。 | ストレスを感じているという自覚を持って冷静に対処しようとしている。 | ストレスを感じているという自覚を持って冷静に対処している。 | ストレスを感じているという自覚を持って客観的に原因を探り冷静に対処している。また、解消する手段を有している。 | ストレスを感じているという自覚を持って客観的に原因を探り冷静に対処している。また、解消する手段を複数有している。更にそのストレスを肯定的に捉えている。 | ストレスの原因を突き止めて、自分で、または他人の力を借りて乗り越えることができる 他人に相談したり、助けを求めたりすることによって、ストレスを軽減することができる ストレスを一種の刺激と捉え、ストレスを感じることは一時的で、または自然のことと考え、受け止めることができるようにしている |

※各能力要素を発揮できた例は、この表に載っていない。

参考資料2 異文化理解評価基準表

異文化理解評価基準表

参加プログラム名 キャンパスASEAN SEND

| 側面 | 要素 | レベル1 | レベル2 | レベル3 | レベル4 | レベル5 |
|-----|-------------|--|--|---|--|--|
| | | 自己の文化規範や偏見について、無自覚である段階:異なる文化との差異について拒否的な反応を示す状況。 | 自己の文化規範や偏見について、限定的な認識を持つ段階:異なる文化との差異についての確な対応ができず、困惑する状況。 | 自己の文化規範や偏見について意識できる段階:他の文化より自己の文化を尊重する傾向がある。 | 文化規範や偏見について意識を新たにする段階:文化的差異に直面しても差異を尊重することができる。 | 自己の持つ文化的規範や偏見についても客観的に分析する能力があり、周囲の文化的偏見に対しても自己規制も含めた対応をすることができる。 |
| 知識 | 文化の自己理解 | | | | | |
| | 文化的世界観 | 異なる文化について無関心で、歴史、価値観、政治、経済、コミュニケーション形態、信条などを理解しようとする姿勢が見られない。 | 異なる文化について表面的なレベルの理解があり、歴史、価値観、政治、経済、コミュニケーション形態、信条などの限定的な理解をすることができる。 | 異なる文化について、歴史、価値観、政治、経済、コミュニケーション形態、信条などの複雑な観点について限定的な理解をすることができる。 | 異なる文化について、歴史、価値観、政治、経済、コミュニケーション形態、信条などの観点から適切な理解をすることができる。 | 異なる文化について、歴史、価値観、政治、経済、コミュニケーション形態、信条などの複雑な観点をもとに深い理解をすることができる。 |
| スキル | 異文化理解力 | 他者の経験から学ぶという姿勢が見られず、自己の文化的価値観からしか思考することができない。 | 他者の経験から学ぶとはしているが、自己の文化的価値観からしか思考することができない。 | 他の文化に基づく概念が存在することを認識しているが、基本的には自分の世界観からのみ判断をおこなう。 | 異なる世界観の存在を知覚しつつ感情的側面で理解をすることができる。他者との交流・折衝において異なる世界観に基づいた行動様式を持つ場合がある。 | 複数の世界観を理解し、別の状況に適合する能力を発揮することを通じて、異なる文化集団の人々に対して、現実的な問題設定の中でも理解のある行動様式をもつことができる。 |
| | コミュニケーション能力 | 言語的かつ非言語的なコミュニケーションにおいて、文化的差異について理解ができず、共通理解を作り出す必要性に気付けない。 | 言語的かつ非言語的なコミュニケーションにおいて、文化的差異について最低限の理解を持つことができるが、共通理解を作り出すことはできない。 | 言語的かつ非言語的なコミュニケーションにおいて、文化的差異によって誤解が生じうることを理解しているが、共通理解を作り出す行動をとることができない。 | 言語的かつ非言語的なコミュニケーションにおいて、文化的な差異を認識したうえで、差異を前提とした共通理解を作り出す努力をすることができる。 | 文化的差異に関わる言語的かつ非言語的なコミュニケーション形式に理解をもち、この理解力をもとに共通理解を作り出すための確に交渉する能力を有する。 |
| 態度 | 知的好奇心 | 他の文化を学ぶという最低限の姿勢のみみられる。 | 他の文化を学ぶという最低限の姿勢のみみられる。 | 他の文化に関して、単純で表面的な疑問を問うことができる。 | 異なる文化に関して深い水準の疑問を投げ、答えを見出すための行動をとることができる。 | 異なる文化の背景事情について複雑な水準の疑問を設定する力があり、その疑問に対する答えを多文化理解の観点で解釈する能力をもつ。 |
| | 文化的受容力 | 他の文化背景を持つ人々との交流・折衝において拒否的な姿勢を持つ段階。自己の価値基準にもとづく判断を留保する必要性に思いが至らない段階である。自己の判断基準そのものについての自覚がない。 | 他の文化背景を持つ人々との交流・折衝において受け身の姿勢を持つ段階。自己の価値基準にもとづく判断を留保することが困難な段階である。自己の判断基準そのものについての自覚がない、またはあまりない。 | 他の文化背景を持つ人々と交流・折衝において、相手に対する受容性を見せ始める。自己の価値基準による判断を留保することが困難な段階であるが、自己の判断基準をかえる必要性は感じ始めており、その用意がある。 | 異なる文化的背景をもつ人々との交流・折衝することに取り組む始める段階。自己の判断を絶対視せず、判断を留保する傾向が出始める。 | 異なる文化的背景をもつ人々との交流・折衝を主導し発展させる能力を有する。異なる文化の人々の交流・折衝において自己の判断を絶対視せず、判断を留保することができる。 |