

学士課程の取組から見た G30 の理想と現実

九州大学 基幹教育院

准教授 小 湊 卓 夫

皆さん、こんにちは。九州大学の小湊と申します。最初は私のほう、予定に入ってなかったんですけども、鳶田さんから急きょ、いきなりグローバル化の話をするのもちょっと敷居が高いので、経験のある人に実際の現場で何が起きているのかということ踏まえながら、実際に目標と掲げたものと実際どうだったのかというギャップを少し具体的な事例として示すことで、議論の促進させる要因になるんじゃないかという依頼があって、タイトルが最初から『G30(サーティ)の理想と現実』というお話だったので、私の場合、大学院のほうは関わってないものですから、あくまでも学士課程ですね。『学部生のその G30 の取り組みから見た理想と現実』というタイトルでちょっとお話をさせてもらおうと思っています。

なぜ私がこういう話をするのかということで、ちょっと簡単な自分の立ち位置の話を最初におきたいと思いますが、G30 のプログラム自体もう終わりましたけれども、実は 5 年前ですかね、九大めでたく採択されたのは良かったんですが、今回のスーパーグローバルでもそうですが、具体的にどうやって形にしていくのってというのは、当然学内でいろいろ問題になってきたわけです。当初から工学部と農学部が学部学生を引き受けると。英語の授業だけで学位が出せるようなコースをつくるというふうにもう手を挙げていたものですから、ただそうは言っても、工学部、農学部すぐに 1 年次から入るわけではありません。日本人の大学生と同じように最初の 1 年半は教養教育をやったりやらなきゃいけない。ということは、学士課程では真っ先に教育部門に居る人間が留学生に接さざるを得ない状況になりました。私はそういった部門に居るものですから、工学部、農学部と併せてカリキュラムを作って、人をどう配置するのかということも含めて、学士課程の特に前半部分のマネジメントを実はずっとやっていました。実質 4 年半やっていました。そういう立ち位置に居るものですから、あくまでも学士課程の話を中心に進めさせてもらおうと思っています。

G30の概要

- 大学の国際化、留学生受け入れの拠点形成を目的とし、特に英語で行われる授業のみで卒業ができるコースの設置が求められる
- H21～H26の5年間
- 採択は13大学
- 年間3億円程度の補助金(大半は人件費)
- 学部は工学部、農学部、大学院はほぼ全ての学府で設置

G30 の概要はご存じの方も多いとは思いますが、大学の、当時はまだ国際化という言葉を使えたのかな。あと、留学生受け入れの拠点形成というものをその目的にして、特に強調されたのがここですね。敷居が高かったわけですが、英語で行われる授業のみで卒業ができるコースの設置というのがほぼ必須要件として出ていたということです。ただ、九州大学は幸いにもそれまで 7 コース、

実はいろいろ大小ありますけれども、英語の授業だけで学位が取れるコースというのがありましたので、大学院のほうはさほど問題ではなかったんですね。ところが、学部をどうするのかということもあって、総長がいろいろと交渉した結果、最終的には私どもの大学では工学部と農学部が手を挙げてくれたということで、何とか形になったということです。期間はご存じのように平成 21 年から 26 年の 5 年間ですが、お金が出てきたのは 21 年の夏ぐらいのことでしたから、実質 4 年半ぐらいです。採択された大学は 13 大学ということで、年間 3 億円程度の補助金、最初は 4 億弱だったかなって言われてたんですけど、初年度かな、仕分けに遭いまして、収支概算で据えられて、なおかつ予算も圧縮されて、最終的には 3 億を下回るぐらいの金額になりました。ただ、内訳としては大半ほぼ人件費で消えていったというのが実情です。

うちの大学は学部はこの 2 学部、大学院は最終年度まで、つまり平成 26 年度までに全ての大学院で実はコースを持っています。ただ実際のところ、学生が来てるコース、全然来ていないコース、それぞれあります。例えばうちの大学が売りにしている水素研究のコースは売れてるはずじゃないのと思いつつ、留学生ゼロです、G30 のコースでですね。ちょっと奇異にも思いますが、そういう結果はあります。

数値目標と結果

- 留学生数1,292人→1,972人(H32年までの目標3,900人)
- 外国人教員 180? →216人(H32年までの目標350人)
- 国際教養学部の設立→平成25年度までに設置予定だったが、現在は平成29年度開設予定
- 当初から困難と思われていた目標

ただ、大学全体として、先ほどもちょっと小林さんのほうから話がありましたが、数値目標っていうの当然掲げているわけです。これが大胆にも意欲的な数値目標を掲げてしまっていたんですけども、じゃあ結果はどうだったのかということです。実は平成 21 年度の段階では、留学生が割と多いほうでしたが、それでも 1300 人ぐらしか居なかったということですね。それが G30 に取り組めてから何とか

2000 人弱ぐらいまで持ってこれたということです。ただ、計画では、平成 32 年までに 3900 人ということですから、これ以上に頑張んなきゃいけない。どこにこういう受け入れる余地があるのか私はよく分かりませんが、やらなきゃいけないということを自ら言っていたわけです。

あと外国人教育、これはもっと問題です。実は 180 人ぐらい平成 21 年度の中に居るって言うんですけど、これは完全に定義を操作してます。私もちょっと一応 IR をやっていた端くれとして、外国人教員の数は以前かなり詳細に調べたことがあります。そうすると、どういうふうに定義するかっていうことですね。ここ教員となっているので、うちの大学で言うと、要は教員の所属が研究員という所へ所属してるわけですけども、メインはですね。その研究員から学部や大学院のほうに授業に出向いていくという形になります。そうすると、そこに所属している外国籍を持つ研究者というふうに厳密に定義すると、実は平成 21 年の段階では 60 人ちょっとしか居ません。ということは、この人数何が含まれているかっていうことをポストクも含め、全て九大に在籍しているおよそ研究職に就いている。どういう形であれ、研究職に就いている人を全部ひっくるめた数としか思えないわけです。どっからこの数字かき集めてきたんだろうと不思議に思いますが、ただそれでも最終年度の段階では 216 人というふうにまた少し増えていると。ただこれは平成 32 年までの目標として 350 人掲げてますが、これからどういう人事していくのかということもちょっといろいろと課題があるんだろうなと思っています。

あともう一つ、大々的にうたっている国際教養学部の設立ですが、これはもう目標達成無理でした。平成 25 年度までに設置予定と堂々とうたってたんですが、当然学内での議論が全然ないままにこういうことを言ったものですから、不思議なことなんですけれども、今てんやわんやでいろいろ議論しています。スーパーグローバルでも結局そういう形になっていますけれども、国際教養学部は平成 29 年度開設予定という形にちょっと引き延ばされている。ということは、結果的に意欲的な目標を掲げたらいいんですけども、どんなに定義を操作しても、掲げた目標に遠くではないですが、やっぱり至らなかったということですね。努力はかなりしたと個人的にも思いますが、なかなか難しい目標立てたと。当初からこれはもう当然困難だろうと、みんな内部に居る人間は分かってるわけです。特に現場に居る人間はですね。そういう体制でないわ

けですから、じゃあ、なんでこういう目標が立てられるのかっていうことで、ここから先はちょっと小林さんに対する批判ではないですが、そういう立場の人たちに対する批判が少し入ります。ただ、ここはもう軽く流します。外的な要因です。

なぜ困難な目標をたてるのか

- 目標の設定において、異動官職の職員が大きな力を持つ←中央からの情報収集力とネットワーク力
- 現場で行われている教育の現状が見えにくい
ため、判断基準は競争的資金の目的(大学の目的ではなく)そのものとなる
- いきおい、絵に描いた餅を提示、プロジェクト終了時には当事者は不在、課題だけが積み重なる
- 責任の所在が不明確なだけでなく、学内のマネジメント体制に課題がある

例えば、国立大学の場合には特にそうなんですけれども、異動官職、今官なのかな、官じゃない。微妙ですが、学内のジャーゴンとしては、方言としては、この異動官職という言葉、今でも使ってますが、要は2、3年おきに異動していく。ある一定の地域、または全国を異動していく文科省の職員を中心にそういう方がいらっしゃるんですね。決して悪いことではありません。というのも、利点としては、う

ちみたいな九州の片田舎にある大学だと、中央からの情報収集力というのは極めて弱いんです。かなり弱いので、そういうところを補ってくれる。または全国にいろんなネットワークを持っている方が多いので、そういうところから人のつながりだとか情報を仕入れてくるという意味においては、非常に強力なパワーを持っているかたがたが多いです。

ところが一方で、現場から極めて遠い所にいらっしゃるかたがたなので、特に教育面に関しては現状がまずほとんど見えていない。言葉を聞いて、その言葉を自分勝手に解釈されるわけですね。例えば、うちの大学が売りにしている21世紀プログラムっていうのは、とんでもない誤解をしています。国際教養学部構想では、ちょっとポンチ絵見させてもらいましたが、全く見当違いな捉え方をしているんですね、実は。ですから、いきおいどうなるかということ、学内で何が課題になっていて、それをどういうふうクリアしていけばいいのかという筋道立った思考というよりも、判断の最終的な基準は、今さっきもちょっと小林さんのほうから話がありましたが、競争的資金の目的そのものが判断基準にならざるを得ないんです、彼らは。仕方ないところはあります。それは多くの場合、大学の本来みんなが自覚しているような大学の目的から離れた所にある場合も多々出てくるということです。ですから、いきおい絵に描いた餅、いわゆるポンチ絵ってやつですね。それを提示することになって、最悪なことにプロジェクト終了時には、その描いた人たちは当然居ない。となると、現場には課題だけが積み重なっていくというちょっと悪循環が出てきます。

なおかつ、大学のさらにこれはもうこういう人たちだけの問題ではなくて、大学の中でもっと問題なのは、じゃあ、誰がその責任を、そのプロジェクトを面倒見ていくのかという形になってくると、5年、10年のプロジェクトになると、執行部そのものが変わることだって大いにあり得

るわけですね。ですから、責任の所在が極めて不明確で、現場にだけ重い責任がのしかかってくると。でも、現場に居る人間は、この企画立案にはほとんど関わらない。というところで、ちょっと計画を立案する部分と実働部隊との連絡が本当に取れないという現実が実はあります。G30然りですし、今回のスーパーグローバルも全く同じ状況だと個人的には思っています。ただ、そういうことを言いだすと時間がないので、実際私が経験した範囲内で、今後グローバル化、または大学教育の国際化みたいな流れを考えたときにちょっとヒントになりそうな、また手掛かりになりそうな情報がないかなと思って、私が従事している中で日頃考えていることをちょっとお話しさせていただきたいと思います。55分、15分ですね。大丈夫ですね。

外国人教員のマネジメント

- FDは半期ごとに実施:盛んにディスカッションが行われる
- おおむね教育には熱心
- 日本語による会話が不十分なため、業務を任せられないor任せてもやってもらえないことが多い→職務記述書が不在・不明確なため、業務範囲の理解に齟齬が生じる
- プロジェクト終了後、継続雇用された教員は半分強

一番厄介だったのは、教員のマネジメントです。実際これはやってみました。FDをとにかくやんなきゃいけないということは至上命令だったので、半期ごとにFDいつも私、企画して、何かのメンバーで英語の達者なのも居るので、そういう人たちに表に立ってもらって実施したりしてました。結果は、これ一見うまくいっております。なぜかという、日本人の教員と違って、外国人の教員、会議、ディスカ

ッションが好きなので、話したら止まらない人が結構多かったんです。だから、明確なお題さえ与えれば、いろいろ批判だとか、政策的な提言も含めてですけど、いろんな形で議論は進みました。あと、なおかつ、教育のために雇われた教員ということもあって、教育には極めて熱心です。ただこの熱心さが時々空回りするっていうのをちょっと後でお話しします。

ただ、問題はここです。これは日本の教員にとっては仕方ないねと思ってる部分ですが、外国から来られた方は多分ここがほとんど理解できないです。どういうことかという、日本語による会話が不十分なため業務を任せられないというのは表向きの話で、日本語が話せる人であっても、じゃ、こういうことで仕事やってくださいねって言っても、実はやってもらえないことが多いです。これは多分雇用に関する文化の違いだと私は思っています。つまりどういうことかっていうと、特にアメリカなんか典型的ですが、いわゆるジョブディスクリプションですね。職務記述書ってよく日本語で紹介されることがありますが、あるポストに対して、そのポストは一体何をしなきゃいけないポストなのか、業務の範囲と中身ですよ。それに必要な専門的な知識だとかスキルというものが明確に書かれていて、ポストにそういうのが求められてるんですね。それを見て応募してきて、雇用契約をその内容で結ぶというやり方が例えばアメリカなんかで一般的です。

ところが日本の場合は、これ、ないです。私も教員採用を当然採用されたときにどういうこと

が求められるのかっていうのが明確に書かれた書類は、一度も見たことはありません。ですから、日本の教員、また職員もそうですが、このジョブディスクリプションが極めて不明確なんです。だから、人に依存せざるを得ないところが出てきます。ポストに依存するのではなくて、人に依存すると。彼らは、でも、そういうふうには考えていませんから、これは私の仕事なのかと言ってくるわけです。例えば、いろんな改善、こういうことやってください、ああいうことやってくださいっていうのを教育に関連してると思っただけでも、なかなかそこを理解してもらえない。だから、ここを最初のうちにきちっと明確にしていくことは、場合によっては必要かもしれないとも思っています。日本人だったら、ここが曖昧であっても、まあまあやってくださいよというお願いベースで引き受けてもらえますけども、向こうの方はそういう文化があんまりない方が多いので、結構難しいです。あともう一つは、これ物理的な要因ですが、プロジェクトの終了後、継続雇用された教員が大体半分ちょっとしか居ません。ということは、教育に非常に支障を来しているわけです。

カリキュラムのマネジメント1

- 国際化を見据えた新たなカリキュラムを作るのではなく、既存のカリキュラムをそのまま援用し授業を英語で実施 それに伴う課題も
- 数物系の学力が日本人の学生と比べ著しく劣る学生が散見→補習授業の充実(大学院生のTA雇用)
- 各科目から課題が多く出される一方、時間割は日本人学生並みに過密
- カリキュラムの見直しを進め、若干緩和

ということで、カリキュラムのマネジメントというところに入っていきます。国際化を見据えたカリキュラムを考えると、当然いろんなことを盛り込みたいとみんな思うわけですが、実際、組織としてやろうとすると、とてもそれはできないという話です。どういうことかという話で、まず調書を書く前からきちんと準備していれば、ある程度できるかもしれない。ただし、そこにはいくつかハードルがあって、そ

ういう新たな事業だとか、新たな方向性を持った取り組みに賛同して協力している教員が得られるかどうかっていう物理的な問題はあります。ただ、それ以前に普通は調書を書いて、その後、採択されて初めてその現場にその話が下りてきて、何とかしろというふうには動くわけですから、カリキュラムを考える時間なんてないわけです。ですから、うちの場合も大学院もそうだったと思いますが、学士課程においても既存のカリキュラムをそのまま英語バージョンに置き換えたというだけで進みました。ということは、入試形態も違う、受け入れてる学生が違うにもかかわらず、カリキュラムだけは全く同一のものをやっているわけです。同じ人材像を育成するって言うわけですね。そもそもそこにまず無理があります。具体的にどういう無理があるかは、この後ちょっと話していきます。

例えばですけども、一つは最初に1年目からつまずきました。数物系の学力というのが日本人の学生から見ると、著しく劣る学生がやっぱりまあまあ居ます。実はこの件に関しては、特にアジア地域が多いだろうと最初から予想されていたので、それぞれの国から来ている留学生に対

して、高校までにどういったことを学んでるのか、それはちょっと調査したんです。それではつきりしたことは、数学はまあ大丈夫だろう、物理も大丈夫だろう、地学だけはやってないんだなというのが分かったわけです。地学、結構日本だけみたいですね、ああいう授業やってるのは。少なくともアジアで見ればですね。だから、何とかなるだろうと思って実際やったところ、ついていけないんですね。つまり数学の授業といっても、非常に先進的な内容までやってる高校、国というよりも高校がある一方で、そこまで全然いってない高校もあるんです、実は。そのため、補習授業かなり充実させてやっていたというのがあります。

具体的には、日本人からするとあれって思うんですけど、力学の授業で、メカニックスの授業で、一番最初にスカラーとベクトルの話をするんですけども、それ理解できないんです。非常に優秀な高校出てる学生が居るんですけども、その学生がそもそもスカラーとベクトルの違いがよく分からない。でも、式を与えて、それを計算させるのはすごく得意なんです。だから、なんかちょっと重要な所がポコッと、日本人からすれば重要だと思われる所がポコッと抜けていたりするんですね、実は。

あと、もうちょっと言うならば、日本人だったら普通に力学だとか数学の、何ていうのかな、式とかをグラフ化して、絵にして、視覚的に見やすい形で理解していくっていうのを徹底してやるんですよ、実際、日本の高校教育って。大学生もそのやり方に慣れているので、大学でも同じようにしてやるんですが、そういうことに全く慣れていない学生が実は居ます。例えば、中近東の学生皆さんそうですね。グラフ描けないんです。簡単な2次曲線が描けないんです。式は理解できても、それをグラフに置き換えるっていう思考がほとんどないらしく、実際そういうもんですかって数学の先生に聞いたら、実はそうなんだと。ただし、非常に抽象的な論理展開力は非常に日本人より長けているので、式さえ与えれば、あと課題を与えると、それをゴリゴリグラフも描かずに計算してやっていくんです、彼らは。だから、その理解の仕方が日本人と留学生とでは、地域によって違いますが、随分違うことがあり得るということです。だから、日本人と同じようにやっぱり教えられないんですね。これは非常に大きな問題でした、最初の2、3年の間は。

あともう一方、これ先生がたが非常に授業に熱心な方が多かったので、各科目で多大なる課題が出されました。ところが、先ほどお話ししたようにカリキュラムは日本人のカリキュラムと一緒に。ということは、何が問題になるかという、時間割が非常に過密です。そのために、それに加えて課題がたくさん出されたので、実は留学生のほうが悲鳴を上げました。もう土日もなかったですね。そういうこともあって、カリキュラムが見直しを進めて若干緩和するということをやりました。その中身については、ちょっともう省きます。

カリキュラムのマネジメント2

- 授業担当の外国人教員の一部が継続雇用されなくなったため、担当者調整が困難になりつつある
- 本来、部局で雇用された教員は継続雇用を原則としていたが、実際は大きく異なる
- そのため一部の科目を廃止
- 科目の分担を部局割当てにしていなかったため、調整が難しくなっている

ただ、もう一つ、先ほど申し上げたように G30 のプロジェクトが終わった後、外国人の教員の一部しか雇用されなかったため、実は担当者の調整が今非常に困難になってきています。今回、スーパーグローバル取ったって何とかなるのかなと思いつつも、お金がどう配られるかは分かんないので、何とも言えません。そういうこともあって、実は一部の科目を廃止した。これが、だから少し科目を緩やかにした、時間割を緩やかに

した一つの大きな要因にもなっています。問題は、G30 で雇った教員に G30 の科目を割り当てて、その G30 の教育をどこが責任を持ってきちっと時間割を組んで、担当教員を割り当ててやっていくかっていう全体的な体制が、現場にそのまま全学で作っているのではなく、現場に下ろされて、現場の教職員に任されていたがために、要するに人に依存してるわけですね、この役割を。ここを、だから、組織として本当に調整できるかどうかっていうのは、今でも大きな問題ですけども、でも、それがなかったがためにお金の切れ目は縁の切れ目ということで、カリキュラムの運営が非常に難しくなる現状もあるということです。

学生1

- とにかく元気 授業中でも盛んに質問が出る→途上国出身者も多いため、勉強熱心 日本人学生より学力が若干低くても追いつく(ただ日本人と同じようには出せない Moocも参考)
- 一部の授業は日本人学生との混合クラスだが、日本人学生はディスカッションにほとんどついていけない(TOEFL500点台、しかし雑談は出来る)→日本人学生と留学生の交流による相乗効果は授業以外のところで検討が必要

あまり時間がないので、ちょっとさっといきます。次、学生に関してですけれども、基本元気ですね。理由は分からなくもないです。途上国の出身者も多いので、裕福な家庭の子は多いんですけども、やはりそれなりの覚悟を持って出てきているということで、かなり勉強熱心です。だから、ものすごい課題が出されてもちゃんと食い付いていったわけです、彼らは。だから、学力が若干低くても、最終的にはやっぱり追いつく学生のほうが多かったということです。途中で脱落していくのも若干居ましたけれども、そう数は多くなかった。ただ、それは彼らのやっぱり努力による結果であって、私たちの教育力の高さではありません。できない学生に対しては、補習授業等々、いろんな支援をやりましたけれども、ただ、それでも足りなかったなと個人的には思います。むしろ最近

最終的にはやっぱり追いつく学生のほうが多かったということです。途中で脱落していくのも若干居ましたけれども、そう数は多くなかった。ただ、それは彼らのやっぱり努力による結果であって、私たちの教育力の高さではありません。できない学生に対しては、補習授業等々、いろんな支援をやりましたけれども、ただ、それでも足りなかったなと個人的には思います。むしろ最近

ムックスなんかで海外の事業がいろいろ展開されてますね。むしろそっちのほうが入りやすい。ああいうふうな学生も聞いたので、ちょっとショックを受けています。仕方ないかなと思ったんです、僕は。そういう意味ではムックスは役に立つ。でも、これは九大にとっては、ちょっと由々しき事態かもしれません。

あと、一部の授業は、日本人との混合クラス。当然、相乗効果を狙ってやりましたが、これはちょっと思わぬ落とし穴がありました。やればいってもしゃないですね。つまり何が言いたいのかというと、私どもも大体 TOEFL を 500 点以上、正確に言ったら、本当は 490 点ぐらいをめどにそれ以上の人だったら受けていいよって話をしたわけです。当然、550～560 点の学生も居ましたし、460 点ぐらいの学生も居ました。教員が大丈夫だよって言うてくれれば、授業に出てたんですけども、ディスカッションができないんです、やっぱり。要するに試験問題を解くとか、単語を知ってるっていうレベルだったら、非常に長けてるんだと思いますが、要はある中身のある話に対して自分の意見を言うっていうことが、それも英語で表現するっていうことがやっぱりできないんですね。ということは、単に英語の授業で英語ができるっていう学生がいきなりこのクラスに入っても、ついていけないということです。実はこれは私も思いもなかった結果でした。ですから、実は一緒に混合クラスでやるっていうことはメリットがないわけではないですが、ここは段階的にこういうクラスを組んでいかざるを得ないだろうなと今思っています。

日本人学生と留学生の交流による相乗効果は、むしろ授業以外の所で、キャンパス内の所で、いろいろな仕掛けを作ったほうが有効であろうと今は思っています。ですから、特に理系の学生が多分今回スーパーグローバルも多いと思いますが、英語で授業やっても多分ついていけないと思います。日本語でやったほうがはるかに理解が進むと思います。僕はもうそれを本当に実感として持っています。それをやった上で、英語でどう表現するかを理解して、なおかつ英語で問題を解かせるっていうふうに段階を踏んでいかないと、多分いきなり英語で全てのことを授業でやっちゃうと、日本人の学力は落ちるんじゃないかなと実は危惧しているところです。

学生2

- 今年、第1期生が卒業したが、多くが大学院進学→優秀な学生はほとんど米国の大学院へ進学
- 少人数で結束力が強いため、これから同窓会のマネジメントが重要となる
- 受験に関して特定国の高校とのつながりが強くなることで、受験者が増加傾向
- 出身校への訪問とプロモーションの地道な努力が必要

次、第1期生が今年度の秋に無事卒業しましたが、予想はしてましたが、多くの学生が大学院に行きました。ここも予想してました。優秀な学生はみんなアメリカに逃げていきました。中堅から下がやっぱり残っちゃいました。だから、厄介ですね、これから先。どうなるかは分かりません。これが結果です。

少人数で結束力が強いので、同窓会をどう組織していくかが

多分今後の肝だろうと、実は思っています。これをベースにネットワークをどう広げていくかが大事だと思います。それは人的なネットワーク、あと大学下のネットワークですね。最終的にはそこで活躍してもらった人からうまく寄付金を得られればいいなど、僕なんかは思う立場なんですけれども、大学組織として本当にそういうふうを考えてるかどうかは怪しい。でも、やっぱりここは商売としてやらざるを得ないところだと思っています。

あと、これも思わぬ結果でしたが、最初は受験者を集めることにいろいろと四苦八苦していましたが、ここ、いろいろプロモーション、お金も人も時間かけてやりました。そのことによって、ある特定の国、例えばインドネシアだとかベトナムかな、あと中国の東北地方のほうですね。一部はある特定の高校を採るつながりが非常に強くなった。実際にその在籍生をその高校が出身校まで連れて行って、いろいろ話をさせたところ、いい意味で口コミで広がっていったんですね。特に工学部は受験者が今急増しています。そういう意味で、そこは良かったかなと個人的には思っています。

理想と現実

- 教育の国際化に関し、組織としての理想はほとんど描かれない→お金(外圧)と人事によって動く、達成目標は理想を現実化するためのもの？
- 何のための国際化なのか？国としては大学の競争力向上のためという名目だが、個々の大学にとって必要な目標はもう少し具体的なもの？特に教職員による検討が急務？
- 教員・学生共に外国籍を受け入れることの課題
多数：言葉の問題よりも、大学としての方針が問われる、均質ではないことを前提とした思考と行動、異文化理解は教職員にこそ必要

最後ですが、ちょっともう時間に来てますけれども、理想と現実ということで、あまり大したことは話せませんが、教育の国際化に関してですけれども、基本、私どもの大学は大学として国際化をどう成し遂げていくかという理想は、ほぼ持っていないに等しいです。その代わり、お金と圧力、外圧ですね。文科省からの外圧やお金をちらつかされたり、また人事をちらつかされると動くという性質があり

ます。なので、達成目標っていうのは、さっきの背景の話もしましたけれども、理想を現実化するためのものというよりも、むしろこれを取りに行くためのものとして動いているということですね。それはそれでひょっとしたらいいのかもしれませんが。結果オーライの部分もあるかもしれませんが、ただ、そのためにはここをやっぱり考えなきゃいけないんだと思います。何のための国際化なんですか、何のためのグローバル化をうちの大学でやるんですかと。国としてはさっきも話がありましたね。国際競争力を向上するっていう名目はあります。それは国としては当然そうでしょう。でも、ここの大学が、私の大学は国際的な競争力を上げるためにこういうことしますって果たして考えるかどうかです。そうじゃない。むしろ多様な学生を集めて、それを今居る学生に刺激を与えて、相乗効果でこういうところを狙っていきたいだとか、もっと具体的にいろいろあるはずなんですね。本来、そこを考えて書かなきゃいけないはずなんじゃないのかなと思うんですけれども、どうもそこがやっぱり弱いというのがうちの大学の特徴かもしれません。でも、ここを考えないと、ここもうまく、これ手段ですから、使えないですよ。

あと、教員、学生共に外国籍を受け入れるっていうのは、言葉の問題ってよくいわれるんだけど、実はそこはあんまり問題じゃないと思っています。つまり大学として、さっきジョブディスクリプションもそうですけど、文化が違うっていうことを理解した上で、どう受け入れるかっていう方針がないと、日本人の場合はかなり均質化してますから、教職員も学生も、あんまり話さなくても通じ合うところはありますけど、向こうの方はそうはならない。だから、むしろ大事なのは教職員こそ異文化理解の研修が必要なんじゃないかなというふうにも思っているところがあります。すみません、時間が延長してしまいました。これでおしまいにします。