
はじめに

伊東祐郎 今回2回目となりました「多文化協働実践研究・全国フォーラム」の最後のプログラムとなります全体会「多文化社会に求められる人材とは？『多文化社会コーディネーター養成プログラム』～その専門性と力量形成の取り組み～」を始めさせていただきたいと思います。約2時間半、進行を務めさせていただきます私は、東京外国語大学多言語・多文化教育研究センターの副センター長を仰せつかっております伊東祐郎です。

まず開催趣旨を申し上げたいと思います。2007年、文部科学省委託事業「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」に、本センターの「多言語・多文化社会に必要とされる新たな職種としてのコーディネーター養成プログラム」が採択されました。07年の8月から10年3月までの事業として、実施しているところです。



伊東祐郎

本日の全体会は、この「多言語・多文化社会に必要とされる新たな職種としてのコーディネーター養成プログラム」に基づく養成講座を1年余り実施したことをまず振り返り、新たな人材の専門性と、その力量をどうやって形成できるのか、このことについて情報交換および意見交換をしていきたいと思っております。このプログラムの後半でのさらなる内容の充実に向けて、皆さんからいろいろと意見をいただけたらと思っております。

今日の進行は3つのセッションを中心に進めていきたいと思っております。まず、お2人から今回のテーマに対する発題をいただきます。

それに続いて、多文化社会コーディネーター養成講座を受講したお3方から「実践に向けて得られたもの」と題したテーマでご発表いただきたいと思います。最後のセッションではパネルトークを予定しており、本センター長、そしてこのプログラム・講座の外部評価委員とアドバイザーの3人をお呼びして、お話をいただきたいと考えております。その後コメントをいただき、そして一部受講者との意見交換という形で進行させていただきたいと思います。

それでは最初に発題をいただきたいと思います。お1人目の発題者は三輪建二さんです。三輪さんは現在、お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授で、ご専門は成人教育方法論です。コーディネーター養成講座で、私たちはドナルド・ショーンの『省察的实践とは何か―プロフェッショナルの行為と思考』を参考書として読んできましたけれども、この監訳者のお1人です。三輪さんから、いわゆる専門職に求められる省察的实践とは何かについて、まずお話しいただきたいと思います。



専門職に求められる 省察的实践とは何か

お茶の水女子大学教授 三輪建二

■ ショーンの省察的实践から本センターの役割を考える

三輪建二 皆さん、こんにちは。ご紹介にあずかりました、三輪といいます。

いま『省察的实践とは何か』という本の紹介がありました。ドナルド・ショーンの本を07年、福井大学の柳沢昌一先生と2人の監訳という形で出版いたしました。最初から言うのも何ですけれども、ここの2階で販売しています。私は皆さんのお名前を本に書いて差し上げる形で販売を続けたいと思いますので、今日のお話と併せて、買う価値があるかな、と判断されたら、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。もちろん定価で、ですが（笑）。

20分という時間をいただいておりますが、大きな項目としては、

- ① 大学の知・実践の知
- ② 省察的实践とは
- ③ 省察的实践の機構としてのセンターたり得るか

この3つを考えています（資料 p. 92～94）。

本題に入る前に簡単に自己紹介をしたいと思います。



三輪建二

◆ さまざまな分野で基本となる「省察」

生涯学習、成人教育、あるいは社会教育学という分野が専門で、このような多文化共生というテーマと、中には重なる部分があれば、重ならない部分もあるか

もしれません。教育学のアプローチ、特に大人の学びとか、多文化社会においては、子どもも問題なのかもしませんが、一定の知識や経験を持った社会人と一緒に多文化共生を考えていくという場合には、それなりの工夫が必要かもしれないということで、「成人学習者の特性を生かした学習支援論」「学習支援者・対人援助職・専門職の力量形成論」などを専門にしております。その方面から今日お話ができると思います。

大学の本務はギリギリ果たしているつもりですが、ショーンのおかげで、そのほかに「江戸川総合人生大学人生科学部子ども支援学科」「中野区ことぶき大学講師」とか、「おだわらシルバー大学」で生涯学習の実践活動をしています。

この1週間の大学外の仕事を紹介しますと、4日前の水曜日に看護研修を3時間ぐらいやりました。これも話題はショーンを使ってやりました。それからおとといは江戸川区立二之江第二小学校の教師の研修、授業研究とそのディスカッション、それもショーンをネタにやらせていただきました。昨日は放送大学の授業を担当し、今日はまたこうしてショーンについて皆さんにお話しするといった具合です。

聴き手の対象だけからすると、NPOがあつたり、学校の先生があつたり、それから看護の中間管理職の人であつたりと、バラバラに思われるかもしませんが、共通の話題は、リフレクション、私たちはそれを「省察」と訳していますけれども、それが意外にいろいろな分野で、基本的な考え方になり得るのではないかということで、お話を進めていきたいと思います。

◆ 大学の知・実践の知

まず皆さんに関連して言いますと、なぜこの多文化協働実践研究の全国フォーラムが、あえて東京外国語大学という大学で行われるのだろうかということを、考えていただきたいと思います。大学以外でもできるじゃないかと思う人はどのくらいいらっしゃいますか。(間をおいて)結構手が挙がっていますね。東外大という大学以外でも、こういう研修はできると、自信を持って手を挙げた方が結構いらっしゃいます。そうなりますと、どうして東外大でやるのだろうかということが、東外大の教職員に問われることになると思うんです。

これを少し一般的に考えてみると、確かにこの実践、多文化社会をフィールドとするコーディネーターの皆さんが、大学でこういう養成講座を受けるということは、正直言ってそれなりの覚悟と難しさがあるということを紹介したいと思っているわけです。これはショーンが言っていることなんですけど、4年間の大学に

おける養成ということを考えてみると分かると思います。大学での4年間で、例えば学校の先生の養成をしたり、看護の大学では看護の養成をしたりします。皆さんの場合は別に4年間の養成ではないのですが、大学の場合にはやっぱり基礎科学があって、応用科学があって、実践という学問の組み立てになっていると、シヨーンは言っています。学校の先生の場合も、まず教育原理とか教育社会学という基礎的な学問を修め、それから教科教育、国語の教育とかという応用の分野があって、最後に実習をするという構造になっているわけです。

私が専門としている生涯学習は、実践の分野です。教育科学の中でも実は階層構造ができていて、やっぱり教育思想と教育社会学の人の方が偉くて、最後によく「生涯学習の先生ですか」「生涯学習って学問なんですか」「実践だけじゃないですか」と揶揄される。ひがみをここで紹介してもしょうがないですが(笑)。つまり、まず基礎科学、応用科学、実践があって、基礎科学が優位という現実と、それから応用科学が基礎科学に追従する、そして実践はやっぱり一番最後という位置づけで、大学の先生こそ、実は実践をあまり知らないという現実があると思います。

そうしますと、学校の先生なども、あるいは看護の人たちも、自分たちは同じように現場で活動する医師とか弁護士に比べると、プロフェッショナルということで言うと、まだ半専門職であると考えがちになる。実践に拠点を置こうとする人たちほど、自分はプロフェッショナルという点から見るとまだ半人前で、何とかこの基本的な構造の中で自分たちの専門性を確立していきたい、という流れになっていきます。

またこれも質問ですが、皆さん、コーディネーターというのは専門職でしょうか。やはり首をかしげていらっしゃる方が多いのは、やはりこの流れでいくと、実践を担当する人は、底辺に位置づく、と言うと言い過ぎかもしれませんが(笑)。ひょっとしたら大学の知というのがこういう構造に成り立っている可能性がある。その枠組みを少し組み替えようというのが、シヨーンの考え方の根底にあるといえると思います。

今までの大学の知という構造の中で言うと、多文化社会で、皆さんが地域で行っている実践は、大学の学問からするとかなり離れており、そして大学の知の影響が及ばないところでやっている。それではいけないということで、今度は、何とか大学で学んだ知を実践にあてはめようとする概念が生まれてきてしまう。しかし、本当はそうであってはいけないんじゃないかというのが、シヨーンが言いたいことになります。

抽象的になりますけれども、現状自体が非常に不安定で複雑な状況で、ひとつの個別科学ですべてが説明できるという現状ではないとしたら、不安定な現状の中から、例えば外国人の問題に関して、子どもの現状とかは刻々と変化をしたりして、公式がすぐに当てはまるという現実ではないわけです。むしろその現実の中から課題を設定する役割が大学の研究者であり、実践者はむしろ実践を大事にして、実践を振り返る中から、何らかの共通的な課題を少しでも見いだしていくという、そこに力点を置いた方がいいんじゃないかということになります。

◆ 省察的实践とは

その省察的实践とは何なのか。リフレクティブ・プラクティスという英語を訳したので、東京大学の佐藤学先生、秋田喜代美先生は「反省的实践」としましたが、私たちは翻訳の過程で、リフレクション、振り返りというのは果たして、反省ということなのかと考えました。反省というと、「ごめんなさい」「悪いことをいたしました」ということになりますが、別にこれは佐藤先生、秋田先生を批判しているわけではなくて、悪いことを反省することとは違う、いい訳語はどんな表現かな、と考えました。でも「省察」という言葉自身もふだん日常の中で使う言葉では決してないので、どういうふうにしていいかは今後の課題ですけれども、一応「省察」という訳を当ててみました。

皆さんの分野に引きつけたことになるかどうか分かりませんが、NPOやボランティアの方々の継続教育といいますが、研修の特色を言います。少し極端な言い方かもしれませんが、ショーンの言葉で言いますと、ひとつはそういう組織的な研修がまだ必ずしも十分ではない、だからこそ東外大のこういうフォーラムなどがあると思うんですが、ショーンが何を言っているかということ、そこで学ぼうとする内容は、技術的関心や知識に基づくものになっている。つまり、どういうふうに対応したらいいかという、ハウツー的なものを学ぶという傾向があるかもしれない、と言っています。

教師の養成課程を見ると、やはり子どもはこうであり、授業ではこういうふうにして、というふうにして、どんどん知識として、ハウツーとして子どもに対する教育方法を学んでいる。そうすると、学んだ後で実際に現場に出て行くと、リアリティーショックという言葉がありますけど、子どもの現実テキストに書いてあることとは違った、ということがよく起こるわけです。

看護の方もそのことはよく言います。国家試験に受かるためにいろいろな知識を学ぶ結果として、実際に看護の現場に出て、患者に接した途端に驚いて、以後

看護師を辞めてしまうというケースもあります。

NPOなどのボランティアの皆さんは必ずしもそうではないかもしれませんが、関心や知識にはもうひとつ類型があって、それが実践的関心・知識ということになります。ハウツー的な知識で接しようと思っても、相手方がその通りに動かない。そうすると新人はもうひたすら、何で分かってくれないんだよ、何で教えた通りにしてくれないんだよと、相手に文句を言う。相手がいけないと言う。しかしそうではなくて、次の実践的関心の段階は、もっと相手を理解しよう、自分がなぜうまく伝えきれなかったのだろうか。それは相手をもう少し理解できたら、お互いに伝え、伝え合える関係になるのではないかということになる。実践的関心・知識というのは、相手を理解したい、相手から理解されたい、やりとりをしたいという関心ということになります。最初はうまく伝わらないと相手の悪口を言うけれども、徐々に相手を理解したり、教える中身以上に相手のことを知るということに、関心が移っていくということになります。

現場ではよく行われることですが、この実践的関心や、知識を裏付ける学問がまだ十分にできあがってはいない。ショーンが言っているのは、せっかく現場で、リアリティーの中で人とのやりとりという実践的関心に目を向けても、それを支える学問がまだできていないために、実践的関心があるのに、それを、技術的関心や知識で理解してしまおうとするという問題が生じているんじゃないかと言っています。

それでは、新しい実践の知というものをもう少し考えなければならないということになりますが、ここにもひとつ問題があります。つまり、同じことですが、新しい、例えばショーンの本や何かに関心があって、買って読んで、じゃあ、今までとはちょっと違う考え方をしてみようと思ってもできない。「カンファレンスで省察の取り入れ方を教えてください」とか、「現場は多忙なので、10分間でできる振り返りを教えてください」「省察的实践ってマニュアルはないんですか」——これは私がこの1年間、研修や何かでよく受ける質問です。つまり次の落とし穴といいますか、せっかく技術的関心から実践的関心へと関心が移っても、それを技術的関心の枠組みで理解するという例が多くあることです。そこで、「実践に関心があるんですか、それでは、あえてマニュアルに頼らないでください」「10分間で分かってみようと思わないでください」というのが省察的实践の始まりになる。説明しながらだんだん自信がなくなっているんですけども（笑）、ショーンはたぶんそういうふうと言っていると思います。



◆ 「行為の中の省察」と「暗黙知」

大学の学問を、医学や法学をモデルとした専門的知識に基づいた問題ということから出発するのではなく、むしろ、底辺とされてきた、「わざ」を用いて実践を省察することを通して、実践的な力量形成を身に着けていくことへと転換をしていく必要があるということになります。こうまとめると抽象的な言い方になりますが、それほど難しいことをショーンは言っていないように思います。「行為の中の省察（Reflection-in-Action）」というのは、実際にクライアントといいますが、外国籍の子どもとか、外国の人たちと向き合う中で、臨機応変に反応できている実践者がおられると思います。クライアントの反応に対して、取りあえずこう返してみたりするわけです。取りあえずこう返してみたというのは、行為の中の省察をしているから、次の行動に出られたわけで、この暗黙の中で行われている「わざ」があるに違いない。

実践の反復経験から育った「暗黙の知」を明らかにしていく。大学の授業の中でこの知識を当てはめるのではなくて、暗黙の中にあるものを明らかにしてみる。

つまり、驚き、困惑、混乱を経験し、暗黙になっていた知というものがあって、それを省察というか振り返りをする。ショーンが言っているのは、今までの考え方を逆転させているということもありますが、「暗黙知」を言葉にすることの重要性です。これで終わってもいいかもしれませんが、付け加えますと、学問知をそのまま実践に適用するのはいけないという主張のほかに、実践者は「わざ（Art）」か、暗黙知を持っているじゃないか、それを言葉にしていく努力が必要であると。問題なのは、暗黙知を言葉にすることを、実践者は今までしてこなかったことであると。

例えば、「あの人は地元でも有名な、素晴らしい多文化社会コーディネーターですよ」「でもどこが素晴らしいのですか」「とにかく素晴らしいんです、あの人は神様みたいに素晴らしいです、とっさの対応が見事なんです」「とっさの対応、どこが見事なんですか」。そのとっさの対応を本人も言葉に出していくことが必要だというのが、ショーンの大きな主張になっていると思います。

◆「知の転換」を大学はやれるのか

最後に、行為の中の省察を支えていくこと、暗黙知を言葉に出してということ、なぜあえて大学が行うのかということになります。

うまく言えるかどうか分かりませんが、ショーンに沿って言うと、3重構造の実践の省察を大学が支えていくことが求められている。つまり、まず、職場での実践を省察する。大学での省察が重要なのではなくて、あくまで拠点は職場で、職場を実践と省察のサイクルができるような環境にする。

次に、主に大学が出てくることになりますが、大学などで異分野の実践的研究の交流ができるラウンドテーブルを実施する。さまざまな職場から大学に集まり、いろいろなフィールドの人が集まってくる。そうすると、他者に対して自分の実践を物語るという経験をしなければいけない。職場は同僚たちの話し合いの場ですが、ここに大学という場が設定されることによって、異なる職場から来ている他者に、改めて経験を物語るというふうになる。その他者に話す場を大学が用意するということと言えます。

職場のカンファレンスは同じ業種かもしれませんが、ラウンドテーブルでいろいろなところから人が来て、そして物語るというのは、実は大変なことなんです。職場の人には当然、「あー、うー」で通じることを、やはり言葉に出して言わなければいけない。そこにさっきの暗黙知を言葉にするという必要性が確認されるわけです。ショーンはそれによって実践者は省察的な研究者になっていく、とい

う言い方をしているわけです。

要するに基本的には職場での実践をやり、そして異分野とといいますか、他の分野の人たち同士が集まって、ラウンドテーブルで実践を語る。そしてそれを支えて、実践の振り返りを繰り返すシステムを大学が用意をする。別な言い方をすれば、これは大学そのものが、ある意味では知の転換を図るといって、大きな役割をすることになると思います。

私の最後の問題提起になりますが、果たしてこういう原理原則に立って、実践知を組み立てていくことに大学が貢献するというは、今までの大学では実は、なかなかできないのではないかとことです。さっきも言いましたように、大学の優位順は、基礎、応用、実践ですが、この養成講座は、実践から学問をつくるという発想になります。果たしてそれが今、これは東外大ではできていると思いますが、大学のセンターという一機関、本流の大学の機関ではなくてセンターだからできているのか、それともセンターのこういう実践知を構築するという営みを通して、東外大そのものの知の組み替えということへと発展していくのか。

最後は皆さんに対する問いかけというよりは、東外大の教職員に対する問いかけになってしまいましたが、そこまでの大きな広がりや展望を、シヨーンは言っているのではないかとということで、シヨーン自身がこういう言葉を最後に投げかけています。

「プロフェッショナルスクールが大学の中で省察的研究のセンターになるにつれて、プロフェッショナルスクールはますます学問分野からの独立性を高め、……いっそうの自律性を高めるようになるだろう」(2007 : p. 341 ~ 342)

こう言っていますので、今回に限らず、今後の発展を、できればこの方面で進めていただけたらと思います。

多文化社会コーディネーター 養成プログラムのねらいと展開

東京外国語大学多言語・多文化教育研究センタープログラムコーディネーター 杉澤経子

■「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の基本的考えと内容

伊東 三輪さん、どうもありがとうございました。短い時間の中でショーンの難しい本を分かりやすく説明してくださって、ありがとうございました。また私たちもいろいろ議論してきましたけれども、大学への鋭い指摘をいただきました。

2人目の発題者をご紹介したいと思います。本学の多言語・多文化教育研究センターのプログラムコーディネーターをしております杉澤経子からコーディネーター養成プログラムのねらいや内容などを発表したいと思います。

杉澤経子 皆さま、こんにちは。本学多言語・多文化教育研究センターの杉澤です。このプログラムの開発の責任者をやっております。

いま三輪さんのお話をうかがっていて、本学で知の転換ができるのかという問いをいただきましたが、私自身はもともと実践者で、実践の現場から来ているのですから、大学の知がそもそも何なのか、あまりよく分かっておりません。ですので、それは本学の教員、もしくは後でパネリストとして発言される佐藤郡衛さんと山西優二さんの方に譲りたいと思います。

さて、私どもはこのコーディネーター養成プログラムの開発に、いま取り組んでいるわけですが、そもそもコーディネーターがなぜ必要と思ったかということからお話したいと思います。



杉澤経子

◆「振り返り」の必要性

日本の全国各地で多言語・多文化状況が進んできていて、まさに現場は複雑で不安定な状況になっています。日本がこれまで直面したことのない多文化化による問題の解決に取り組める人材が必要なのではないかという問題意識のもと、「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の開発に着手しました。先ほども、コーディネーターっていったい専門職なんですか、という問いがありましたけれども、私は専門職として位置づけていくべきだと思っております。ですから、コーディネーターの専門性とはいったい何なのかということを、このプログラムの中で明らかにしていくことも、ねらいとしてありました。

ただ、コーディネーターの専門性はこういうものですと知識として提示をすれば専門性が形成できるのかということ、決してそうではない。それは私自身が20年間現場で実践をする中で、単に知識を獲得するだけで実践ができるということではないということは身をもって経験したことでありました。

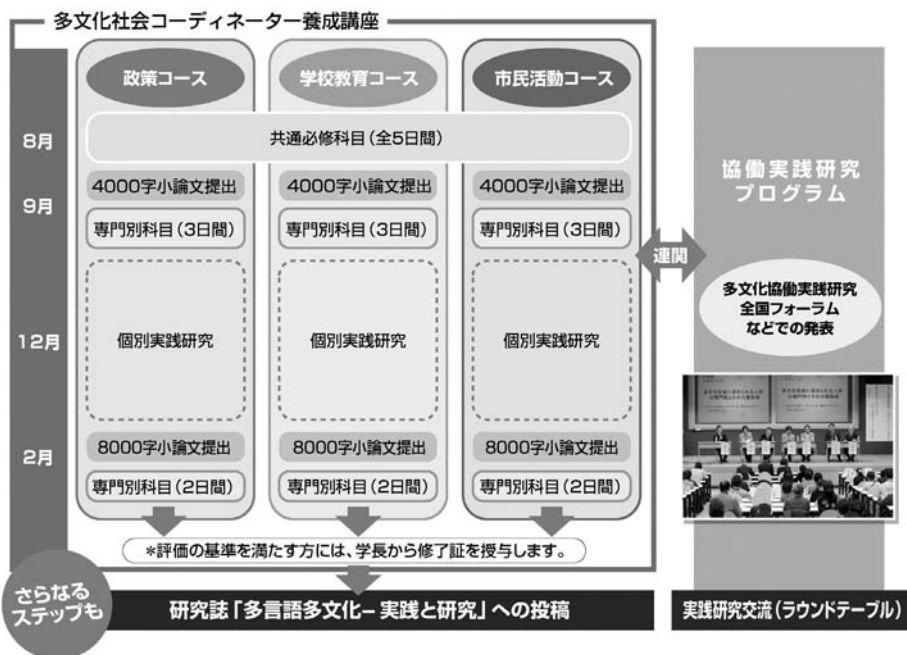
それでは、専門性はいったいどうしたら形成できるのか。自分自身の実践の中でキーワードのひとつとして置いていたのが、実は「振り返り」という言葉でした。実践においては、フィードバックミーティングというような言い方で「場」をつくってきたわけですが、活動を行ったすぐ後で行うことの効果は非常に大きいというのは、実感としてありました。

この自ら感じてきた振り返りの効力は、いったい理論的にどう説明できるのかということが、大学で仕事をしていると問われるんですが、そこで巡り合ったのが、三輪さんが監訳してくださったドナルド・ショーンの『省察的实践とは何か』という本だったわけです。その中の理論を参照して、このプログラムをつくってきました。

◆3つのコースを設定

プログラムを簡単にご紹介いたしますと、3つのコースを設けました。「政策コース」「学校教育コース」「市民活動コース」です（資料p. 100～105参照）。

3つのコース、それぞれ受講者は10人と限定しています。講座ではただ講義をするだけではないものですから、10人以上は無理だということで、限定させていただき、まず08年の8月の5日間、共通必修科目として3コースのそれぞれの参加者が分野を超えて共に学ぶ場を設定しました。その後、9月に3日間、コース別に分かれて専門別科目を行い、その後に、私たちが最も重要だと考えている個別実践研究期間を設定しました。



いまの時期(08年11月)がまさにその個別実践研究期間に当たるわけですが、講座で学んだことを生かして現場で実践をし、その中で省察を繰り返し行うというのが、この個別実践研究期間です。こうした実践のプロセスを経て、最後に小論文を書き上げて、09年2月に専門別科目ごとに2日間のプレゼンテーションをし、まさに言葉にして発表するという活動を行って修了となります(上図参照)。

図にも「さらなるステップも」ということで出ていますが、図の右側に「多文化協働実践研究・全国フォーラムなどでの発表」というのがあります。昨日は受講者4人が通訳をテーマに発表をしてくださりました。それからさらなるステップということで、本センターの研究誌に投稿してほしいという希望を持っております。これらを総合してひとつのプログラムとしています。

◆「省察」の4つの手法を取り込む

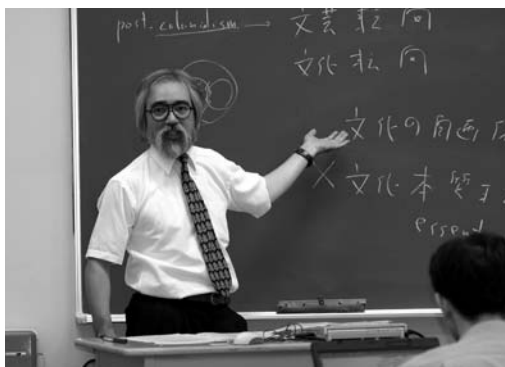
この講座の中に「省察」という振り返りの手法をどういうふうに取り込んだか

ということですが（p. 19 参照）、1 点目は、小論文を同様のテーマで 1000 字（応募のとき）、4000 字、8000 字以上と積み上げていくことにより、自ら実践を行う中で振り返りが行えるようにしました。左ページの図のような手順で論文を書き進めていくということです。

2 点目が、講座の中で自らの実践を語り、他の人の実践を聴くというコマを設け、実践の振り返りを行いました。

3 点目は、共通必修科目、専門別科目とも、毎日の講座の中に振り返りの時間を設けるということです。

そして最後にモニタリングです。このモニタリングというのは、講座の運営メンバーが受講者の皆さんの現場に行って活動をオブザーブしたり、上司や同僚の方々へのヒアリングを通して受講者の実践について、現場で協働で振り返りをしましょうというものです。これは個別実践研究期間である 08 年 10 月から 09 年 2 月の間に、それぞれ希望者に行うということでやっておりますが、24 人の方がモニタリングを希望され、いま徐々に進めているところです。



共通必修科目「言語と文化」の講義



グループワーク



モニタリング

簡単に共通必修科目の内容を紹介しますと、共通必修科目では、多言語、多文化化する日本の現状について、政策、経済、福祉など各分野の研究者や専門家から話を聞くということで、特に「言語と文化」の分野では本学の第一線の研究者が講義を行いました。

また、専門別科目ではグループワークを中心に行いました。それぞれ初日には4000字の小論文のプレゼンテーションをしてもらいましたが、これは時間を切って、はい、終わり、とやるわけです。今日は私自身が発表することになり、15分という時間の中で、できなかつたらみんなに合わせる顔がないな、と思いつつ、プレッシャーを感じながら発表しています。

専門別科目では、ワークショップでプログラムづくりのシミュレーションや、グループごとに振り返りも行いました。

そして実践研究期間ですが、この写真（前ページ）は、後ほど発表して下さる「学校教育コース」の齋藤重雄さんのモニタリングで、国際理解教育の授業風景です。

同じく本講座の「市民活動コース」を受講している佐々木一也さんが留学生との交流活動を推進するNPOの事務局長をやっておられたことから、齋藤さんと佐々木さんの2人が意気投合して協働で取り組んだ授業です。それは、国や文化を超えて共に暮らしていくための意識を醸成していくことを目的に、留学生が各班に1人ずつ入って子どもたちと一緒に「どの国や民族の人も幸せに暮らせる島づくり」というワークを行い、最後に班ごとに発表をするという授業でした。右側に齋藤さんとこのクラス担任の先生がお話ししていますが、後で何をしゃべっていたのかと聞いたら、授業の最後に子どもたちが「さようなら」と日本語で言うことになっていたそうですが、留学生からせつかくそれぞれの国の言葉を教えてもらったので、教えてもらった言葉で自由に挨拶させようかと話し合っていたということでした。現場の状況を見ながら計画を変更していったわけです。まさに、「行為の中の省察」が行われていたのです。

◆ コーディネーターの専門性とは

こういう振り返り、省察という考え方を専門性形成のひとつの要素として置きつつも、それでは多文化社会コーディネーターの専門性とはいったい何なのか、という疑問が当然出てくるわけですが、この辺を少しだけ説明したいと思います。

私たちは養成講座を開催しておりますけれども、今後、多言語・多文化状況というのは、なくなることはないと確信しています。だとすると、各組織にこうい

う状況に対応できる専門職をぜひ設置していただきたいと、私自身は思っています。

職性としてはいくつか考えられると思いますけれども、例えばソーシャルワーカーとか看護師というような、独自の職業ということもあり得るかもしれませんが、現状ではそういう状況ではありません。組織における独自の地位、ポストということで、最近ではコーディネーターという肩書はできつつあり、現に私自身が本センターで、プログラムコーディネーターという独自のポストで仕事をしています。

また、自治体の国際化施策を担う国際交流協会のように、多言語・多文化社会の課題に向き合っていく組織、そこで働く職員は、まさにコーディネーターの機能を果たしていく職務だと思えます。そして、例えば地域日本語ボランティアグループなど、市民団体・組織において、地位、ポストには直接かわりないけれども、コーディネーターの機能を果たさなければならないという方たちもいらっしゃると思います。こういう方たちに、ぜひその実践知というんでしょうか、専門性を磨いていただければというのが、この養成講座のねらいのひとつです。

さて、コーディネーションですけれども、コーディネーションとはそもそも何か、異なるもの、異なる人をつなげ、調整し、新たなハーモニーを創造していくことだと私は理解しています。だとすると、多言語・多文化社会を相手にしたコーディネーターの機能、役割というのは、参加、協働、創造のプロセスをつくりながら、新たな仕組みやプログラムを構築していくことというふうに考えられます（p. 21 図参照）。

本プログラムでは、多文化社会コーディネーターをくあらゆる組織において、多様な人々との対話、共感、実践を引き出すため、「参加」→「協働」→「創造」のプロセスをデザインしながら、言語・文化の違いを超えてすべての人が共に生きることのできる社会の実現に向けてプログラムを構築・展開・推進する専門職」というふうに定義しました。

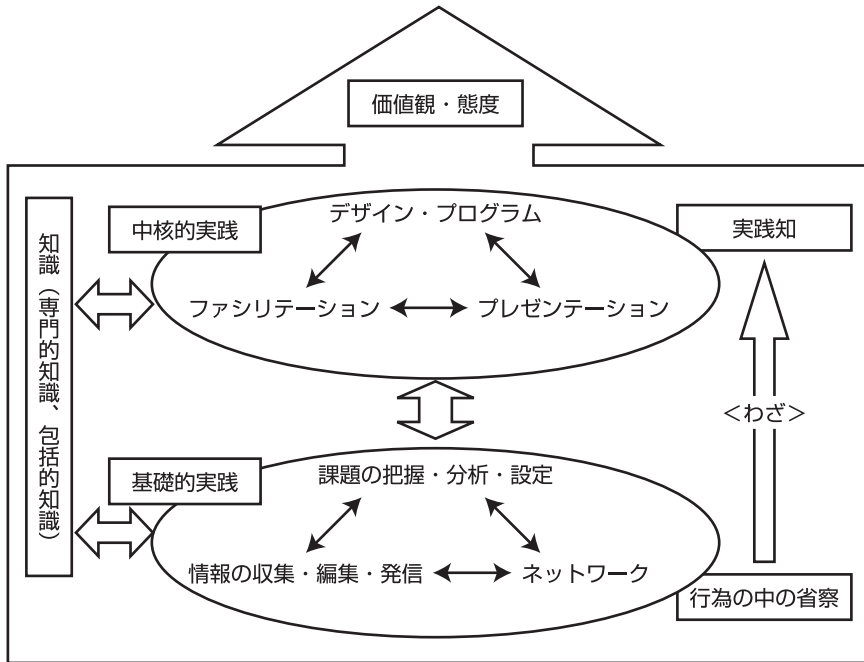
◆ コーディネーターの専門性の3つの要素

そうしますと、じゃあ、こういう役割を担う専門職の専門性というのはいったい何かということですが、ここでは3つの専門性の要素を挙げました。

ひとつ目は価値観・態度。

2つ目は知識・実践知です。まさに先ほど三輪さんが説明してくださった実践

実践の構造図



知です。

3つ目は実践力。ソーシャルワーカーなどの専門性といったときの要素ではスキル、技能というふうになっていますけれども、ここでは実践力としました。

実践を行っていくときに何が必要かということですが、この専門性の要素を実践の構造図として表してみました（上図参照）。そうしますと、やはり多言語・多文化という分野における専門知識はある程度必要になると思います。

大学でつくられてきた知を存分に活用しながら、実践を行っていくわけですが、実践力を基礎的实践、中核的实践に分けて整理しました。それぞれに必要なとされる能力として3つずつ置きましたけれども、これらが一体で動いて、ひとつのプログラム、ひとつの活動をつくり上げていくということを「実践の構造図」で示しました。

単に今まで大学でつくられてきた既存の知を活用して実践をすればいいのかということについては、先ほど三輪さんが問題提起をしてくださった通り、そうではない。現場の状況はそれぞれ一つ一つがみんな違う。「固有の宇宙」を持っている。その中で個別にどう対応していくのか、ということが問われてくるのだと思います。

その問いに対してどう実践者は応えていくのかということが、まさにショーンの言う実践知になってくると思います。先ほど、齋藤さんの授業実践について写真でも紹介しましたがけれども、マニュアル通りに、当初の計画通りに事を運ぶのではなく、その状況に対応していくことは難しく、まさに現場の状況を見ながら、その場その場で省察を繰り返して、計画を組み替えていくという力が必要になると思うわけです。省察を繰り返していく中でそれがひとつのわざとなって、実践知として積み上げられていくのではないかと考えました。

時間の関係でこのへんで終わりますが、詳細をもしお知りになりたい、もしくはコーディネーターを目指したいという方は、09年8月に第2期を開講いたしますので、ご参加いただきたいと思います。

最後になりますが、一言申し上げます。

私1人でこのプログラムをつくり上げることは全く不可能です。私は研究者ではありませんので、感覚的、経験的な、まさに暗黙知的なところでプログラムづくりをしていかなければならない状況の中で、支えになってくれている本学の教職員、それから協働実践研究にかかわってくださっている、各分野の専門家である特任研究員の方たち、それから今日は小平達也さんがお見えくださっていますが、各分野の有識者の方たちにアドバイザーとして加わっていただいて、15人でプログラム開発に当たっています。そして、いままさにそのプログラムは開発途中ですので、受講者の皆さんにも、共同開発者という立場でかかわっていただいています。

ということで、次年度はさらにバージョンアップした養成講座を開催できるかと思っておりますので、期待していただきたいと思います。以上です。15分以内に終わり、ホッとしています（笑）。ありがとうございます。

講座を受けて

伊東 何か1～2分多かったみたいなの(笑)。ということで、いま杉澤から本学のプログラム、講座のご紹介をさせていただきました。

次に、先ほど杉澤から3つのコースがあるご紹介しましたが、各コース代表お1人ずつをお願いして、受講前に考えていたコーディネーター論、そしてその後どのように考え方が変わったか、そしてコーディネーターの役割、機能、専門性の観点についてどのようにいまお考えになっているか、3人の受講者からお聞きしたいと思います。

まず石川秀樹さんをご紹介します。石川さんは現在、市議会議員を務めるかわら、ボランティア活動をされています。講座では「政策コース」を受講なさっています。

◎「政策コース」地方議員の立場で

石川秀樹 石川と申します。ここから10キロほど北にあります東京都清瀬市の市議会議員をしております。また、私自身、地域のボランティア、清瀬国際交流会日本語教室に登録して、毎週金曜日の夜には学習者と一緒に日本語の学習を行っております。



石川秀樹

地方議員は住民と行政をつなぐコーディネーターでもありますので、外国籍市民の生活課題について行政に伝え、課題の解決に取り組んでいくのが私の役割です。多文化共生の分野については、私自身もささやかな実践者ですので、議員としての顔と、市民団体のメンバーとしての顔をうまく使い分けながら、行政に対して提言をしております。

清瀬市は人口が7万3,500人で、外国人登録者は970人ですから、全人口に占める外国人の比率は1.3%で全国平均の1.6%と比べても少ない方です。ここにご参加の方は、外国人集住地域からおいでの方が多いかもかもしれませんけれども、清瀬市は、全国約1,800ある地方自治体のほとんどの市町村と同様に、総合的で体系的な外国人政策というものをまだ持っていません。人数が少ないことが大きな理由だと思いますが、住民も行政も、多文化共生についての意識がまだあまり高くありません。支援団体も私たちの日本語教室だけです。議会の中でも外国人の問題を取り上げるのは私ぐらいで、ほかの議員はまだ「多文化共生？何それ」という人がまだ大勢です。ただ、逆に言いますと、外国人が少ないということは、ネガティブな問題もまだそれほどありませんので、理解度は低いけれど反発もそれほど大きくないということで、やりやすい面はあると思います。

◆ 身近なテーマに引きつける

皆さんは、行政に対していろいろ働きかけるうえで、議員というアクターの存在はあまり考えたことがないと思います。議員というのは、行政に対してはそれなりの影響力を持っている存在ですので、これをうまく活用すると大きな力になります。ただ、この分野についてはまだよく分かっていない議員が多いので、例えば、「外国人には日本語の習得が必要ですから、ぜひ行政に訴えてください」と頼むと、「そうだ、日本語を覚えさせないとだめだな」ということで、下手すると同化政策を主張するような人も出てきてしまいます。使い方を間違えると劇薬にもなりかねませんので、ぜひ人を選んで働きかけていただきたいと思います。

外国人の問題は、これは市民にとっても役所にとっても、やっぱり自分たちとは別な人、関係ない問題というらえ方をしがちです。何とか自分たちの問題でもあるということを知ってもらおうとするんですけど、なかなか価値観を共有できない。このコーディネーター講座を受ける前は、行政に対しても、住民に対しても、多文化共生は大事ですよ、外国人の人権も大事ですよと、そういうふうに分かるだけで訴えていったんですけど、なかなかうまく通じませんでした。

この講座で学んだことのひとつに、コーディネーターの役割として、異なるものをつなげて、新しい価値をつくっていくということがありますがけれども、人間、全く新しい価値を受け入れるのはそんなに簡単じゃないと思います。

そこでひとつ思ったのは、清瀬というのは、障害者施設が多いせいもありますが、町の中に車椅子の人がいたり、知的障害や精神障害を持った人が公共施設で

パンやクッキーを売る、こういう風景は市民にとっても見慣れた光景で、違和感がないんです。障害者が住みやすい町は誰にとっても住みやすい町、こういう価値については異論がない町なんです。

それなら、外国人が住みやすい町も、誰にとっても住みやすい町ですよ、という言い方で理解を求めていくと、何となく話を通じるんです。例えば、車椅子の人が移動するのにスロープが必要なと同様に、外国の方が理解するためには多言語の表示があった方がいいでしょう、と言うと、すんなり話を通じる。その町で通じる価値観とか言葉は必ずあると思います。そういったものにうまくかぶせていく、編集していく、これもコーディネーターの役割だと思っています。

◆ ラウンドテーブルを設ける

それから、支援する側の人に聞きますと、役所は何もしてくれないという不満が必ずあります。でも、じゃあ、どんな対応をされたんですか、と聞くと、いや、私は直接聞いていないけど、という答えが結構多い。

多文化共生に関して、支援団体が行政に不満を持っているということそのものを役所のほとんどの職員は分かってくれません。これはお互いにとってとても不幸なことです。これまでは日本語教室などの市民側から出された意見を、私は役所につけていくということをしていましたけれども、そうすると私が間に入って右往左往するだけで、正直なところ疲れしました。このコーディネーター講座では、参加、協働、創造のプロセスを学びましたので、まずみんなに参加してもらう。みんな一緒に集まって考えればいいやと思ひまして、今年ひとつの仕掛けを企画しました。

日本語教室で企画した「日本語学習者を支える地域ネットワークづくり」というセミナーが、たまたま08年の文化庁の地域日本語教育支援事業に採択されまして、そのセミナーの最終回が先週の水曜日にありました。これが実はうちの町にとっては歴史的なセミナーになったと、私は思っています。外国籍の市民と、それから支援団体、民生委員や教育委員会の日本語指導員、こういう地域の実践者、それから役所の企画課長と指導主事、こういった関係者がとにかく一堂に集まって、多文化共生について語り合った。これは実はうちの町にとって初めての出来事です。

特に役所の課長さんたちは、最初は参加を渋っていましたが、まずはとにかく現場の声を聞いてくれということで、3回頼んでどうにか引っぱり込みました。実はここにおられる東外大の北脇保之センター長にもおいでいただいたので、そ

れもプレッシャーになったのでしょうか、そのセミナーで企画課長にコメントを求めたところ、リップサービスもあるんでしょうけれども、「これからは行政も全面的に多文化共生に取り組んでいきます」という、積極的なコメントが返ってきたんです。

私が議会で質問していたときは、「将来の検討課題です」とか「他市の動向を見ながら」とかの答弁だったのに、何でそんな急に変わるんだよと腹も立ちましたけど……（笑）、結局現場の生の声を、これまでなかなか心に伝えることができていなかったんだらうと、私も反省しております。

まもなく12月の議会が始まります。また一般質問で多文化共生を取り上げますけれども、今度は職員の研修の中にも、多文化共生の理解を取り上げていくようにと提言していく予定です。以上で発表を終わります。

伊東 石川さん、どうもありがとうございました。貴重なお話をうかがえてとてもよかったです。

次は齋藤重雄さんをご紹介します。齋藤さんは東京都内の小学校教諭として教鞭を執られています。受講されているコースは「学校教育コース」です。齋藤さん、よろしくお願いします。

◎「学校教育コース」教員の立場で

齋藤重雄 東京都文京区立千駄木小学校の齋藤と申します。現在は東京都の派遣教員として、東京学芸大学教職大学院で1年間研修に励んでいるところです。今日は現職の教員という立場から、学校の現場でコーディネートをするというのはどういうことなのか、教員としてのコーディネートとは、という観点で話をさせていただきたいと思っています。

今回の養成講座で得たものはたくさんありますが、その中でも特に授業実践をしていくときに心がけていること、もしくは必要だと思っていることを、3つお話ししたいと思います。

◆教育現場に必要な3つの要素

ひとつ目は、先ほど杉澤さんからコーディネーターの機能、役割という話がありました。コーディネーターの役割とは参加、協働、創造の循環を推進することということです。学校を取り巻く環境にはさまざまなリソースがありますが、実際、多くの学校ではそれを先生方が知らない、もしくは活用していないという

のが現状だと思います。実際、今まで私も、多文化共生コーディネーターの役割って何だろうと考えたときには、地域とつなぐだけ、要するに参加ということしか、頭にはなかったと思います。でも、今回のこの講座で参加、協働、創造ということを意識して、その機能を果たせるように取り組んできたということがあります。

2つ目は、これも先ほどから話が出ていますが、行為の中の省察ということです。

現在、先ほど杉澤さんから写真でも紹介していただきましたが、「市民活動コース」の方と協働して、子どもたちと留学生の協働による国際理解教育という授業実践に取り組んでいます。この授業は私自身が授業するのではなく、学年、それぞれクラスの担任の先生に授業をしていただいています。

この授業で何を子どもたちに身につけてもらいたいかということですが、子どもたちと留学生が協働して学習に取り組んでいくことで、子どもたちの無意識下にある排他意識、差別意識を変容することができるのではないかと考えて、授業を組み立ててきました。一定の時間、ひとつのことを協働して共に取り組むプロセスによって、子どもたちの内面から文化理解・文化創造を進めていけるのではないかと考えています。

このことに関連して、なぜ、ただ文化理解をするだけではだめなのか、ということ考えた本を紹介します。ご存じの方も多いかと思いますがファシリテーターとしてワークショップも開かれている、中野民夫さんという方の、『ワークショップ』という本の中に、「知ることは感じることの半分も重要ではない」ということが引用されています。そののちを讀ませていただきます。

〈レイチェル・カーソンという方が、「美しいものを美しいと感じる感覚、新しいものや未知なものに触れたときの感激、思いやり、憐れみ、賛嘆や愛情などのさまざまな形の感情がひとたびよびさまされると、次はその対象となるものについてもっとよく知りたいと思うようになります。そのようにして見つけ出した知識は、しっかりと身につきます。消化する能力がまだそなわっていない子どもに、事実をうのみにさせるよりも、むしろ子どもが知りたがるような道を切り開いてやることの方が、どんなに大切であるか分かりません〉



齋藤重雄

という部分が引用されています。これまで私自身も含め、たぶん多くの学校では、ただ留学生を呼んで、その国の文化を紹介してもらっただけで国際理解教育としていることが多いかと思います。しかし、それだと子どもたちは、異なる文化を外から与えられて知るだけであって、多文化共生ということを感じることはできないと思います。

◆ 授業づくりの中で意識した「行為の中の省察」

実は先ほどの三輪さんと杉澤さんのお話をうかがっていて、そういえばこのコーディネーター養成講座もそうだな、ということをつと思いました。最初、私はこの講座を受けるときには、たくさんの知識を吸収することができるのかと思っていましたが、さまざまな立場で素晴らしい実践をされている方ばかりですので、そういった方々と一緒に話をする中で、感じるものがたくさんありました。子どもの授業もそうですが、私自身このコーディネーター養成講座でも、そういうことをとても感じました。

それで話は戻りますが、この行為の中の省察を、実際に子どもたちの授業づくり、もしくは実際の授業の中で行っていくということを、私自身はとても意識してきました。授業プランをつくる過程や実際の授業の中で学校、子ども、留学生



など複数の見方を持ち、どうしても教員というのはこれを教えなくてはならないとなってしまうがちですので、「既存の知だけで進めるのではなく、プランづくり・授業という行為の中で省察をして新たな課題を見だし、修正していくことが必要である」と、実践を通して強く感じました。

3つ目は、教員集団における役割、教員だからこそできるコーディネーターということです。教員としてコーディネーターする、教員が教員をコーディネーターするというのはどういうことなのかということは、とても大事なことだと感じています。

また後で、パネリストとして見えられている佐藤郡衛先生からそういうお話を聞けるのを楽しみにしていますが、コーディネーターの養成講座の中で、さまざまな立場の方のお話の中で、「学校はなかなか動かない」とか「学校を変えるのはなかなか難しい」ということを聞きました。だからこそ、学校がどこまでできるのか、どういうことを学校が求めているかを理解している教員がコーディネーターすることによって、実際に学校のカリキュラムや指導内容を変えていく、もしくは同僚に対して、広い視野を持って意見を言うことができるということが、教員としてコーディネーターすることの大きいメリットだと思います。

最後ですが、私自身いま行っている実践の中で、本当にコーディネーターとして機能しているのかは分かりませんが、これからも、コーディネーターとは、教員としてのコーディネーターは何かということ、振り返り、省察をして、ぜひ、ひとつの方向性を見だしていきたいと考えています。以上です。

伊東 齋藤さん、どうもありがとうございました。2週間前、齋藤さんの授業現場に私もモニタリングに行きまして、素晴らしい実践をされていて、すごく感銘を受けました。

最後に小浜道子さんを紹介します。小浜さんは宮城県の財団法人仙台国際交流協会の職員で、情報提供・相談業務を担当されています。受講されているコースは「市民活動コース」です。小浜さん、よろしくお願ひします。

◎「市民活動コース」地域国際交流の担い手の立場で

小浜道子 皆さん、こんにちは。仙台国際交流協会の小浜と申します。地域の国際交流協会については、この講座のコーディネーターをされている杉澤さんがいろいろなところで、「各地の協会に、場所があって予算もあるのに人がいない。何をやっているんだ」と嘆かれています。自分の組織が、このうまく機能して

いない協会のひとつなのではという思いを抱えています。

予算があり、場があるはずの国際交流協会ですが、その予算があり、場があることが逆に制約になって、いろいろなことがうまくつながらない。協会が地域の中でキチンと役割を果たしていないのではないか、また自分自身、職員として責任を果たしていないのかと自問し、悩んでいたときに、この養成講座を知りました。

講座のタイトルである「コーディネーター」という言葉を耳にして、現在抱えている問題を、コーディネートというやり方で解決していくことができるのではないかと。自分1人が抱え込んで悩むのではなくて、地域に存在しているいろいろな人材や資源を活用して解決していくことができるのではないかと、という期待を抱いて参加しました。



小浜道子

◆ 受講仲間との学びが実り多い

講座はまだ途中ですが、振り返ってみると、私が当初思い描いたコーディネートには、「資源の活用」と申し上げながら、活用というより利用、何かを使って自分が考えている問題を解決に近づけたいという利己的な願望がかなり入っていたのではないかと思います。講座に参加して、いろいろな方からこの講座に向けた思いをうかがい、ほかの受講生とやりとりをしていく中で、少しずつコーディネートの要素というものが当初とは違うものとして感じられてきました。



9月の講座の中で、小さな発表を前に2人1組になり、お互いに自分の課題とこれから発表する内容を伝え合い、それについて質問したり意見を言ったりして、その発表がもっと分かりやすくなるように取り組む時間がありました。

そうすると、その方との間には実際的な関係がないこともあり、その思いや直面している悩

みに心から耳を澄ませ、向き合うことができました。自分自身の思いについても、その時間にペアを組んだ方に聞いていただき、質問をしてもらうことで、それまで気づかなかったことに気づいたり、発表のときに説明を補ったりして、課題をより明確にとらえることが可能になったと感じました。



このように、相手の抱えている思いや価値を認める態度を保つところから何かが始まる時間を体験しました。それは参加、協働、そして創造という、この講座で提示されている連携のプロセスの参加の部分に足を踏み入れただけにすぎないかもしれませんが、この短時間の体験が、私のコーディネーターのとらえ方を少し変えたと感じています。

また、他の受講者の皆さんと昨日、グループ発表を行いました。地域の多文化共生にかかわる人材としての通訳者の役割に注目し、その位置づけについて考えたいメンバーが集まり、発表することになったのです。

その発表の成果はさておき、受講生仲間と共に取り組んだことで、自分が課題としてとらえていたものが、自分だけ、自分の協会だけ、自分の地域だけの問題ではないという認識を実体験として持つことができました。そのことをコーディネートと結びつけてどう語るかはまだ難しいのですが、自分の抱えている問題を地域の課題としてとらえていき、そこから何かの動きを起こすプログラムやプロジェクトを考えていくことが必要なのだと思い至りました。

コーディネーターの機能、役割や専門性についてはまだモヤモヤとしたままで、特に専門性に関してはつかみきれっていません。この講座は09年2月まで続き、最後に自分たちの思いや課題を言葉にして残すという大きな宿題が控えています。それまでの専門性について自問し続け、何らかの形をつかむことを目指すとともに、自分の組織、地域での実践につなげていきたいと思っています。

伊東 小浜さん、どうもありがとうございました。私もずっと見ていましたけれども、8月の5日間の研修はかなりきつかったです。そしてその後の、秋の3日間の発表等々を経て、現在に至っているわけですが、2月の発表までに、さらに変容されると思います。

多文化社会に求められる 人材とは？

伊東 引き続きまして、パネルトークに入っていきたいと思います。

ご登壇いただきました方々をご紹介します。皆さまから向かって右側から。まず、この講座の運営委員で本学の多言語・多文化教育研究センター長の北脇保之です。アドバイザーの小平達也さんは株式会社ジェイエエス代表取締役社長でいらっしゃいます。次に外部の評価委員で本学の特任研究員でもあります東京学芸大学国際教育センター教授の佐藤郡衛さんです。そして評価委員であり本学の特任研究員の早稲田大学文学学術院教授、山西優二さんです。そして先ほど発題していただいた三輪さんと杉澤です。そして私がコーディネーターということで仰せつかっております。



それでは、まずお1人12分ずつ、このプログラムについてそれぞれの立場からいろいろな視点を出していただきたいと思います。まだこのプログラムは開発途上でありますので、いろいろな議論をまとめることはたぶんできないと思いますけれども、さまざまな視点からこのプログラムに対する思い、意見、コメントなどを出していただきながら、皆さんと一緒にこのプログラムの中身、そしてコーディネーターとは何ぞやというところを話していきたいと思います。それでは北協センター長からお願いします。

◎ なぜコーディネーターが必要か

北協保之 まず初めに、この多文化協働実践研究の全国フォーラムの中で、コーディネーター養成についての全体会を設けている趣旨を、少しお話しておきたいと思います。

協働実践研究は、多文化社会の課題について、実践を通じながら課題を探究し、解決を目指していく、それを実践と研究を分離しない形でやっていこうということで進めております。ですから、多文化社会のさまざまな課題に取り組むということが趣旨にあるわけですが、多文化社会というものを差別とか排除のないような、そういう多文化社会にしていくためには、やはりどうしてもその担い手が必要だという問題意識がこの協働実践研究の中から出てきたわけです。

協働実践研究の中でも、特にこちらにおいで山西さんの班は、多文化社会におけるコーディネーターとは何かということそのものをテーマにしています。そうした協働実践研究の流れの中で、その担い手をどのように生み出していくかという課題が出てきている。そのことと、文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」を活用した、この多文化社会コーディネーター養成講座が結びついてきたわけです。つまりは、協働実践研究のある一面を突き詰めていったところに、多文化社会コーディネーター養成という新しい事業に私どもはたどり着いてきていると、そのようにまずご理解いただきたいと思います。

次は私の経験に基づくことを申し上げたいと思いますが、プロフィール（p. 90 参照）に書いてあるように、私は国家公務員、地方公務員という形で、行政経験が一番長くて、そのほかにも国会議員としてほんの短い期間ですけれども純粹政治家の経験もしましたし、市長ということで、行政官でもあり、また政治家でもあるという経験もしてきました。それで、2007年からこの大学に来て、大学の仕事の仕方と今までの自分の経験とが、すごく違うと感じています。

どこが違うかという、特に私は役人というか、行政官として仕事をしていたときには、ネットワークをつくるとか、ネットワークを生かすという意識はあまりなかった。結局、振り返ってみると、行政の仕事は職務と権限で動いている。だから、自分がある役所の組織の中において、相手方にまた役所の組織があったりして、そこで仕事をするという、相手の人が誰さんという、個人であるかということとはあまり問題じゃなくて、例えば何省の何課の課長であるか、課長補佐であるかとか、そういうことが問題であって、個人が問題じゃない。しかも、行政組織という、もう皆さんもよくご存じの通り、すぐ人が代わってしまう。いま相手をしている人は、異動になったら全然関係のないところへ行行って、それ以降没交渉になってしまうことがよくあるので、そういう人間関係とかネットワークというよりも、職務とか権限で仕事をするということが非常に強かったと思います。



北脇保之

ただ、政治家という点では、人脈を重視するという、非常に分かりやすいところもあるので、そこはまたちょっと違うんですけども、そういう経験をしてきてこの大学へ来て、いまセンターでプロジェクトをやっているの、ある意味では市民組織と非常に活動形態も似ているんです。そこで私も、ネットワークをつくっていくことの重要性、しかも個人とのつながりをつくって仕事をやっていくことの重要性を非常に感じています。

さらに、自分がいままで経験してきたことと、いまの立場での違いとして感じていることは、意思決定の仕方が全然違うんです。行政組織だと、組織があって、縦のラインがありますから、権限が明確なので、自分が上司の立場であれば、部下から上がってきたものを一応検討して、自分の段階では自分が決めることができます。そうやってラインを上がってきて最終結論になるという、こういう仕組みです。しかし、いまの大学のプロジェクトの組織ですと、そういうラインではなくて、例えばひとつの運営委員会だったら、運営委員が集まって、それぞれに意見を出して、そこで結論を出していく。まさにこの情報共有とか意思決定への参加ということが非常に重要だという、そういうやり方です。

◆ ネットワークづくりに欠かせない存在

そこで私は次に、コーディネーターの重要性ということをお話したいと思うんで

すが、社会の分野を考えると、これは普通によくいわれることですが、3つあるわけです。

ひとつは公共部門という、第一セクター、国とか自治体。こういうところは私が経験したように権限とか職務で動いているから、基本的には命令とか、そういうもので動くわけです。何か社会的なことを実現しようと思うときでも、法律をつくったり、条例をつくったり、もしくは補助金を出したり、そういうことで動かそうとしていく。それを手段にしている。

次に第二セクターというと企業です。企業の場合は、価値を提供して対価を受け取る。価値の交換ということで相手を動かしていく。それに対して、もうひとつあるのは第三セクターということで、市民活動とか、NPOとか、ボランティアとか、NGOとか、そういう分野です。じゃあ、そこは何を手段として社会を動かしていくかということ、法律とかというような命令でもなければ、サービスとか物の提供による対価として交換していくということでもないところに、基本があると思います。

じゃあ、そういう手段なしで、人と一緒に何か目的を実現していくということになると、どうやって相手の持っている資源とか力を引き出して、一緒に協力していくかと考えてゆく、そういうやり方をしていくしかないわけです。いま、多文化社会の課題の解決というと、決して行政的に法律とか条例とかでやっていくということで、全部ができるということは全くないし、企業が市場、マーケットを使ってやっていくということで全部できるかということ、そうではない。そうすると、第三セクターとしてやっていく、外国人当事者と、そのほかの関係者が同じ価値を共有することで、お互いの持っている資源を出し合おうという、そういうやり方をやっていかないと、多文化社会の課題は解決してゆかない。その解決に向かって前進していくことはできないと思うんです。

ですから多文化社会の担い手としては、必然的にそういうコーディネーターが必要になってくる。命令とか金銭的な対価で何かを実現しようというのではなくて、まさにネットワークをつくり、参加とか協働、そして何かを創造するという、そういうプロセスの中で物事を実現していこうというコーディネーターが必然的に必要になってくるんだと思うんです。

私自身がいまこの大学という新しい世界に来て、新しいいろいろな仕事の仕方、行動の仕方に触れて、やはりいまの多文化社会の課題に取り組んでいくには、市民の力、第三セクターの力、その中でコーディネーターの役割が不可欠だと感じているということを、まず申し上げたいと思います。

伊東 ありがとうございます。次に、小平さんには企業における多文化社会コーディネーターの必要性や、その専門性と力量形成の課題と、可能性についてお話しさせていただきたいと思います。

◎ 企業活動から見たコーディネーターとは



小平達也

小平達也 皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました、小平と申します。こちらのプログラムにはアドバイザーとしてかかわらせていただいているんですが、初めにお断りしますと、私は全くの実践者で、アカデミズムの世界でこういったテーマを語るというよりは、企業の人事戦略、グローバル人材戦略をお手伝いしている、そういう立場です。

実際、人事とか人材とか企業というと、皆さん、非常に難しいとか、企業以外の場所で、例えばこういう場でお話しさせていただくと、よくいただくご批判が、何をしゃべっているのか分からない、片仮名が多くてよく分からないとか、そういうおしかりも受けるんです。これはかなり真実だと思っていて、今日の話のポイントにもなるのですが、何をお互いに言っているか分からない。地域の方はこう言っているのに、企業はそれを理解できていない、企業はこう言っているのに、それを行政は分からない、何か分からない中でいろいろなことが動いている。

初めに結論めいたことを言うと、その分からなさ、モヤモヤしたものを翻訳とか通訳とか、共通言語化してコミュニケーションしていくのが、コーディネーターの役割なのではないかと、個人的に思っています。

◆ 異分野間に共通言語で伝える

例えば、この多文化社会コーディネーターという言葉も、企業にそのまま言っても難しいわけです。ただ、言い方があって、多文化社会と言っても、それは何ですかと言われてしまいますが、いや、それは社長、ダイバーシティーマネジメントのことなんです、と言うと、あれね、なるほど、よく分かった、ということになるわけです。例えば先ほど杉澤さんから出た「参加、協働、創造」。企業において参加、協働、創造と言っても何ですかと、うーんと腕を組まれてしまいま

すけど、社長、それはイノベーションです、と言うとスンナリ伝わるわけです。ですので、そういう共通言語の持ち方を考えていくのが、とても重要なことになると思います。

さて、いまお話ししたような状況の中で、日本の会社は外国人社員を採用して、活用して、何を悩み、何に難しさと感じているのだろうかというのを、この機会に少しお話しさせていただければと思います。

我々は、企業において外国人社員の活用を阻むのは、大きく分けて3つの壁があると申し上げています。よく訪問先企業でお話をうかがうと、「外国人社員の活用は難しい」という声を聞きます。この難しいという理由はいろいろあります。日本語の理解が難しいから難しい方とか、在留資格の問題で難しいとか、情報漏洩の問題で難しいとか、すぐ辞めるから難しいとか、難しさの理由はたくさん挙がってきますが、大きく分けると3つぐらいに仕分けができるということです。

◆ 多文化コーディネーターを通じ共通言語の共有を

ひとつはライフラインということです。一律一斉の給与条件とか、大卒男子はいくらで、大学院を出たらいくらで、入社5年後、10年後でいくら、というようなもので測りやすい日本企業の人事制度と、その人の役割の大きさと給料が変わっていく海外の企業との違いということがまず、挙げられます。

もうひとつは、日本企業での難しさというのは、やっぱり日本の会社では日本語が求められる、ということです。当社は大手企業を中心にお手伝いさせていただいているわけですが、経営者とお話しすると、うちはグローバル企業で、海外売上高比率も上げていくから、社内は英語でオーケーとおっしゃる。そうですか、と言って、今度は人事部長にアポイントメントを取ってお話をうかがうと、半数の方は、いやいや、トップはそう言っているけど、うちの会社はまだドメスティックなので日本語にしてほしいと。

私は人事コンサルティングをしていますので、現場にも行ってみるわけです。現場の方とお話しすると、今度は9割の方が、いやいや、会社としてはそう言っているけど、うちの職場の人はもう全部日本語で頼む、と。英語の人材が職場に来るのは、うちの会社ではいいかもしれないけど、僕の部署じゃなくてほかの部署にしてくれ、みたいなこともよく聞くわけです。ですので、いいか悪いかは別として、日本企業はやっぱりまだまだ日本語といったところです。

3つ目がキャリアということです。5年、10年かけて学び、5年、10年かけて貢献する、日本企業では経験知やOJT（on the job training）がワークしますけれ

ども、1年単位でインプット、1年単位でアウトプットすることがベースとなっている海外企業の場合は、マニュアルとか座学研修が基本になってくるということです。ですので、どっちがいいとか悪いではなく、日本の会社のやり方は、いまこういうのがあるということです。

そういう壁がある中で、皆さんがよく日本の会社、企業とのやりとりは難しいということをお話しされるわけですが、実は、日本企業とは、別にひとつそういう典型化されたものがあるわけじゃなくて、大きく分けるとこの4つに分けられます。

日本企業というと、皆さんパナソニック、トヨタなどの企業名を挙げるわけですが、それは、この分類でいうと製造業、伝統型の製造業ということで第一分類です。次に伝統型でサービス業というと、銀行とか商社とか、学校なんかもここに含まれる。新興型のサービス業、最近できたばかりのサービス業というと、IT企業とか、この10年、20年で出てきたような会社を新興型サービス業というわけです。先ほどの3つの壁が一番厚いのは、第一分類・伝統型製造業の世界です。

企業において外国人社員の活用を阻む〈3つの壁〉

適応分類	日本企業	海外企業
ライフライン (雇用契約、給与 など基礎適応)	一律	個別 (細かなジョブ ディスクリプション)
コミュニケーション (対人適応)	日本語	英語
キャリア (業界、業務知識や ポジションなど職務適応)	長期雇用 →経験・OJT	期間雇用 →マニュアル・研修

同じ日本企業でも「壁」の高さは異なる

	製造業	サービス業
伝統型	(第一分類) 伝統型 製造業	(第二分類) 伝統型 サービス業
新興型	(第三分類) 新興型 製造業	(第四分類) 新興型 サービス業

受入活用上の課題は4つに分類できる (JAS LC2Rメソッドより抜粋)

分類	テーマ
ライフライン (基礎適応)	・雇用契約 ・在留資格 ・生活関連
コミュニケーション (対人適応)	・日本語コミュニケーション ・非言語コミュニケーション ・ビジネスコミュニケーション
キャリア (職務適応)	・業界知識 ・職務知識 ・ロールモデル
リスクマネジメント (危機対応)	・機密保持 ・健康管理 ・災害対応

例えば最近インタビューしたところでは、1995年に設立されたあるIT企業では、外国人社員が入社3年で部長になっていたり、先ほどの3つの壁なんか何もこだわらず、人も足りない中でどんどん社内で登用している、というところもあるわけです。ただ、伝統と歴史・実績があり成功している企業の場合は、成功してきたが故に壁が非常に厚くなっている。そんなことが言われるわけです。ですので、皆さまが対応されている企業、また企業の方は、ご自身の企業がどこに分類されているのか認識されることも、とても重要じゃないかと思います。

また、当社が企業とコミュニケーションをするときに分かりやすくしているものがあります。外国人社員を職場に受け入れるときの難しさをちゃんと仕分けしましょう、ということで分類しているものです。LC2Rメソッドとっていますが、在留資格が難しい、もしくは一時帰国の再入国許可証を取るのが難しい、ということをおっしゃっているのか、あるいはお子さんの学校の教育が難しいということをおっしゃっているのか。コミュニケーションといっても、ただ単に日本語が難しいというのか、その人が時間を全然守ってなくて、今日1時集合とっていて2時に来ているということで、コミュニケーションができていないのか、そんなことも、実はここに含まれます。あとロールモデルという、自分が目指すべき先輩がいるかどうか。災害に遭ったときに、地震や台風なんかもそうですけれども、会社でどう対応するか、ということでも、こういう分け方ができるわけです。

一番初めの話に戻ると、こうした話は私が企業とコミュニケーションをするときの共通言語として共有しているものですが、やはり多文化社会コーディネーターに求められるものは、共通言語がない中で、参加して協働して創造していく企業とのコミュニケーション、地域とのコミュニケーション、行政とのコミュニケーション、学校とのコミュニケーションを一緒につくっていく、連携していくような役割ではないかと思います。

従って、課題は、まだ共通言語がない、不在ということで、共通言語が不在であるが故に、コミュニケーションコストが非常に高くなってしまっていることだと思います。一方で、期待値としては、やはり共通言語を分かりやすく伝える多文化社会コーディネーターを通じて、共通言語を共有していくといったことに、すごく可能性を感じております。

伊東 小平さん、非常に面白いお話をありがとうございました。やはり日本人同士でも共通言語を持つ必要性の重要性をお伝えくださったと思います。

では、次に佐藤郡衛さんには、専門職教育の現状と課題、教員の多文化社会コ

ーディネーターとしての寄与の必要性、そしてその専門性と力量形成の課題と可能性についてお話しただきたいと思います。

◎ 自らの実践をどう伝えるか

佐藤郡衛 難しいテーマを与えられているんですけども、この講座にかかわりを持ちながら、3カ所ほどモニタリングでお邪魔してきましたので、それに基づきながらお話をさせていただきたいと思います。

私は東京学芸大学にいますので、教員養成をメインにしているわけですが、教員養成の在り方が変わってきているということを感じています。どういうふうに変わってきているのかというと、例えば先ほど登壇していただいた齋藤さんは、東京学芸大学の教職大学院の1期生ですが、教職大学院では実践を強く意識しています。全学のさまざまな批判を浴びながら、2008年4月にスタートしました。この教職大学院では、先生方の個人の力量を形成するんじゃなくて、人とつないでいくこと、協働をキーワードにしています。しかしながら、現実には協働の必要性はよく言われることですが、非常に難しい。だからテーマになるわけですけども、なぜ難しいかということを考える必要があります。

06年の異文化間教育学会で神戸の事例を通して、面白い報告をしてくれた人がいました。それは行政、学校、NPOの連携という場合、組織文化の違いと連携概念の違いがあるというものでした。行政は「委託型」、学校は「補完型」という。ところがNPOやボランティアは「協力水平型」という対等な関係をイメージするというものです。なるほどと思いました。

多文化共生、あるいは多文化化が進行して、外国につながる子どもたちが非常に多くなってきています。そうすると、学校はこうした課題にこたえていかなければいけません。表に出た問題をどう解決するかという対症療法的な視点が強いように思います。そして、その問題を解決するために外とつながることを連携と言っています。つまり「補完型」で、当面の学校の問題や子どもの問題を解決するために外とつなげることが目的になります。しかし、そうであるとする、その問題が解決すればもう終わってしまい、継続性がなくなってしまいます。いま私た



佐藤郡衛

ちがここで議論している多文化社会コーディネーターは、いままでの連携とは違うだろうと思うんです。

ある問題を解決すればそれで終わりだということとは違うということです。学校の関係者はよく「活用する」と表現しますね。つまり自分たちの問題を解決するために活用する、活用できればそれで終わりだということですが、ここでの議論とは違うと思います。養成講座のモニタリングに行かせていただいて、齋藤さんなどの実践を見るとやっぱりいままでの連携とは違うということを実感します。ここでは、教育のコーディネーターの特徴についてお話ししていきます。

◆ 柔軟に課題に対応する

齋藤さんの実践を見ると、問題が先にあるのではなく、課題の掘り起こしをしているということを感じました。齋藤さんの話にもありましたが、多文化共生の実現には子どもたちの中にある無意識の排他意識に働きかけをする必要があります。差別意識は誰しもが程度の差はあれ持っているだろうと思うんです。それをどうやって少なくしていくかという根源的な課題を設定し、その課題を解決するには、当然学校だけでは解決できないため外部のリソースを探し、一緒に実践をやってみたということです。ここから、教育のコーディネーターの特徴のひとつ目は、外とつながる必然性を明確にする必要があるということです。そして、その課題の解決に向け学校内部の調整を図る必要がでてきます。

それが2つ目の特徴にもつながります。齋藤さんの実践では、養成講座の「市民活動コース」の佐々木一也さんと一緒にやっていましたが、これは面白いと思うんです。先生個人が学校外の人とつながるということはそう難しくはない。でも、課題を掘り起こして、その課題をキチッと学校内で共通理解を図りながらさまざまな外の人とをつなぎ、実践をしていくということは容易ではありません。そのときに、学校内部を調整する役割を担う人が必要で、それを齋藤さんがやっていたということです。今回の実践では、留学生を呼んできたい、そこで佐々木さんにつながる。佐々木さんはもともと留学生と交流があり、今回は留学生をコーディネートするという役割を担っています。齋藤さんは、学校内の調整という役割を担っているということだと思うんです。

時間の制約、安全上の問題などいろいろな問題や制約がある中で、どうやって外とつないでいくのかということが大事になります。そうした調整をうまくやる、まさに学校内部の組織のコーディネーターというような役割が必要だということを感じました。

そして3つ目ですが、教員のコーディネーターには実践力が必要だということです。これは研修の在り方にもかかわってきます。経験の浅い先生とベテランの先生を比較したときに、子どもの見取り方、子どもの見方が違うんですね。例えば、こういう授業をしたら、この子どもだったらどう動くだろうかという予測、あるいはシミュレーションみたいなものが、ベテランの先生の方が非常に豊かなんです。それが実は実践知ということだと思います。教育におけるコーディネーターには、そういう予測性や多様なシミュレーションが必要だと思います。授業実践を組んでいくときも、例えば留学生との交流活動を授業として組んだら、子どもたちはどのようになるかという予測やシミュレーションが不可欠だということです。そして、実際の授業を通した省察も必要になります。そうしたことが教員のコーディネーターには求められます。要するに、教育におけるコーディネーターには、目の前にいる子どもたちの学習を予測していくような力が必要だということです。こうした実践力をつけていくことが課題で、今後の研修の在り方などとも関連してきます。さまざまな実践を省察していくことで、授業展開の予測やシミュレーションを豊かにしていくことが必要だと思います。

◆ 実践知をどう言語化するか

最後に、今後の課題を提起して終えたいと思います。問題なのは、省察をして自らの実践を言語化するとき、豊かな実践をどれだけうまく言語化できるかという点です。教育の実践では、あまりにも紋切り型の語りが多いような気がします。三輪先生が自分の実践知をうまく表現していく、言語化することが大事だということを目指されましたけれども、自分の実践を振り返り、その語りをどのように豊かに表現していったらいいのかという点を考えないといけないように思います。現実には、うまく言語化できなかったり、あるいはうまく表現できなかったりということがないように思います。教育の現場では、よく「外国人の子どもたちはこうです」と非常に類型化して語ってしまうことがあります。自分の実践を閉じられた語り、あるいは殻の中に閉じ込めてしまうということも起きているのではないかということを少し危惧しています。

省察も必要ですが、その省察をしていく上での語り、自分の言語をいかに豊かにしていくかが大きな課題だということです。それが何千字かの論文という形がいいのか、あるいは別の形があるのかについても検討が必要だと思います。

伊東 佐藤さん、ありがとうございます。組織文化の違いから始まって、最後、実践したことをどう語るかということについてお話しいただきました。

次に山西さんにお話ししたいんですが、NGOなどの市民団体における多文化社会コーディネーターの必要性ということで、市民活動を通してのコーディネーターの専門性、力量形成の課題と可能性についてお話をいただきます。

◎ 「ずらす、妄想、雑学、振り返り、実践」

山西優二 私は大学の教員という立場もありますが、NGOもしくは市民活動に25年ぐらいかかわってきた立場、そして先ほど少し北脇さんからもお話がありましたけれども、「多文化社会コーディネーターの専門性とその形成の視点」という東外大の協働実践研究に2年間かかわってきたという立場、この3者の立場から話をさせていただきます。改めてこの養成プログラムに期待を込めて、という話です。

私が協働実践研究で、多文化社会コーディネーターの専門性をどうとらえるかという議論をしていく中で、1年目はコーディネーターを取り巻く状況が具体的にいま、どういった状態にあるのか、それに関する先行研究はどのようなかというアプローチをしたわけですが、2年目に入るところから、それを基礎にしながらも、やり方をかなり変えました。

それは協働実践研究にかかわるメンバーの中に、それぞれコーディネーターとして動いている人たちがいたためです。東外大の杉澤さんもそうでしたし、私どもが進めた協働実践研究の「山西・小山班」のもう一人の特任研究員で、かながわ国際交流財団情報サービス課長の小山紳一郎さんもそうですし、名古屋国際センター交流協力課主査の丹下厚史さんなども、全員それぞれがコーディネーターとして動いている人たちです。その人たちがまず自らの専門性の形成史を語り、そしていま、その人たちがそれぞれの場できり出そうとしているプログラムを語るという方法を取り入れました。この方法では、先ほど暗黙知をどう言葉にするかというのが三輪さんの言葉にあったわけですが、まさしくそれぞれの経験者が暗黙知として持っていたものを、どう言葉に出していくかということが、私たちの研究の大切なプロセスになっていくわけです。

そんな中で、プレフォーラムや昨日の分科会でもそういった報告をさせていただきましたが、いくつかのキーワードが出てきました。例えば「ずらす」という



山西優二

ことです。これは、新しい多文化社会をどうつくるかといったときに、先ほどから出ていますが、行政をどうずらすか、学校をどうずらすか、時にはありとあらゆる組織、そして教育という枠をどうずらすかということの意味します。どちらにしてもこの「ずらす」というキーワードが、私たちの協働実践研究の中では何度も出てきました。

2つ目のキーワード、「妄想」という言葉。これは小山さんが使った象徴的な言葉なんですけど、それは発想とか想像という言葉とも関連しますが、先ほどの「ずらす」中で、再構築とか再生ということにつながってくるキーワードです。

3つ目が、「雑学」。専門的な知識という言葉もあるわけですが、改めてこの雑学の大切さということが、杉澤さんや小山さんから出てきています。

4つ目が「振り返り」。これは杉澤さんが何度も使っていた言葉ですが、この振り返りがいかに大切かは養成プログラムでも明らかになっていると思います。

そして5つ目が、「実践」。先ほど三輪さんがおっしゃった、「職場を省察的実践」の場にとという言葉に近いかと思います。

「ずらす」「妄想」「雑学」「振り返り」「実践」という、この5つのキーワードをもとに、この1年間やってきたこの養成プログラムを改めてとらえ直してみる、ということが大切であって、それを踏まえて、その結果を09年のプログラムづくりに反映させていくことが、また大切だろうと私は思っています。

次にこの5つのキーワードをもとに、養成プログラムについて少しコメントしたいと思います。

◆ ずらす視点から改めて見直す作業が必要

まず、「ずらす」という視点から見たときに、今回は3つのコースがあったわけですが、「NGO・市民活動」、これはずらすのは得意です。そうすると、そこにおけるコーディネーターの役割としての「ずらす」は、非常にイメージがしやすい。ただ、行政、企業、学校を本当にずらせるのだろうか。養成プログラムの企画の段階で、1年目から3つのコースを同時に全部開設して、本当にそこにおけるコーディネーターの専門性とその形成という成果をどれだけ出せるんだろうかという議論をしたことがあります。

とはいっても、ずらしやすい市民活動とかNGOからやっていくのはアプローチしやすいということですが、じゃあ、果たしてそれでいいんだろうかということになります。あえてそれぞれが見える関係の中に3つのコースを設定し、それぞれをずらしていくという話が出たわけです。

ですから私は、皆さんのように学校教育もしくは行政といった、若干ずらしにくい立場から参加してきた人たちが、このプログラムに参加することによって、「ずらす」という視点から見て、多文化社会に向けてのコーディネーターの専門性の姿がどう見えてきているのかということ、改めて問い直してほしいと思っています。

私は、NGOはずらすのは得意とお話ししましたが、先ほどの佐藤さんの話につながってくるのですが、もともと枠がないところからつくっていく立場と、あまりにも枠に縛られた中で、新しいものをつくり出していく立場の関連は、大きな問題だと思っています。そしてこの問題は、ずらしながら、妄想しながら、そこで何をつくり出すかという問題でもあります。これは、多文化社会をどう構想していくのか、そしてその社会に向けて、もしくはその社会においてどういった教育をつくり出すのかという問題と、非常につながってくるわけです。このことは社会のありようと教育のありよとしての質が問われてくる大きなテーマだろうとは思っています。

◆ 生活者としての学びをどう想定するか

私は、特にNGOや地域の立場から、開発教育、もしくは国際教育という活動にかかわってきました。25年ぐらいですが。開発教育という言葉について、どれだけ皆さんがご存じか分かりませんが、その活動を振り返ってみると、開発問題として、途上国に見る貧困もしくは格差の問題、開発と環境の問題、環境と文化の問題、さらには途上国に顕在化する様相とは異なるものの、構造的には同じような要因をもった格差や貧困につながる日本に見る問題などを取り上げてきました。



そういった中から教育をつくり出していこうとすると、まず、問題から課題をどう設定するか。そしてその課題につながる必然的な学び、それは当然、生活者としての学びを意味するわけですが、その学びをどう想定するのか、そしてその学びに教育が働きかけることによって、どれだけ学びを意味あるものに

するかを考えるわけです。ですから課題性だとか、必然的な学びを軸に、働きかけとしての教育は想定され、実践されていくわけです。

このように、課題を軸にNGOや地域の立場からつくり出された教育が、例えば参加型学習という名のもとに徐々に学校に入り出すと、異なる教育の質が見えてきます。学校というのは当然、その学校独自の文化がありますし、そこに系統性という大きな学問的枠組みがある。その枠の中で課題をどう取り入れていくかという場合、最近の総合的な学習の時間に見られたように、従来の枠をあまりずらすことなく、新しい枠をひとつつくり出す。従って同じようなことをやっているように見えながら、先に系統的教育がある中に課題性を取り入れていこうとする学校教育と、先に課題性と必然的な学びがある中で、そこに教育を組み入れていこうとするNGO・地域型の教育とは、かなり違うんです。この2つの違いを、これから私たちはどう考えていったらいいのかということは、私にとっても非常に大きな関心事で、また、このことを今後この養成プログラムとしてはどういうふうに考えていくのかということは、大きな問いであると私は思っています。

このことは、先ほど、例えば三輪さんはそれを大学知の組み替えとおっしゃいましたし、時にはこれを教育のパラダイムシフトにつなげて論じることもできます。また大学もしくは学校は、学校なりの教育をつくり、NGOや地域はNGOや地域なりの教育をつくり、それらをどう関連づけるのか、もしくは循環させるのかというように、関連もしくは循環というキーワードでそれらをつなぐことも可能だと思います。

いま私がそれぞれの立場から何をやっているかということ、あえて両者の違いを浮かび上がらせて、その2つのダイナミズムをしばらく遊ぼうとしています。すぐに循環に持っていくのでもなく、すぐに組み替えるわけでもない。

それはなぜかということ、やはり学校の力がまだ大きく、すごく強いんです。NGOや地域から生み出されてくる教育が、いまの日本の社会の中でどれだけ力を持っているかということ、まだすごく弱い。NGOといってもわずか20年ないしは30年前から動き出したところです。また地域からつくり出していく教育として、社会教育や生涯学習の歴史はあるわけですが、それが見える形でどれだけ力を持ってきているかということ、私はまだ不十分だと思っています。だからやはり、弱い部分をもっと見える形にして、もっと力を持つようにして、しばらくいい意味での緊張とぶつかり合いが生まれるのを待つぐらいの余裕を持ちながら、両者の教育が日本社会の中でどう動いていくのか、ということを楽しみたいとい

うのが、私のいまの思いです。

ただ、その中でいい関連づけや循環が生まれてくるケースもあれば、組み替え、対立などが生じてくるケースもあるかなと思っています。そしてこの養成プログラムが、そういったテーマをどう自分たちのものとして組み入れていくのかということはひとつの問いです。

そしてそのときに、先ほど5つ目のキーワードとして挙げた「実践」「実践コミュニティ」という部分がどう機能していくのかということももうひとつの問いです。先ほどの佐藤さんのお話から見える齋藤さんの実践も、その省察型の実践の場にとどまるのか、それがもっと地域に入り込んでいって、先ほどは職場という言葉もありましたが、まさしくその課題があるところに実践コミュニティ型のもをつくり出していくのか。それが今後、大学や東外大とどういうつながりをもっていくのか。このことのありようによって、今後生み出されていく養成プログラムの質は、大きく変わっていくだろうと、想像していたところです。こういった部分も含めて、今後この養成プログラムがどう進展していくのかを楽しみたいと思っています。

まだ動き出したばかりですから、具体的な成果は見えていませんが、以上のような視点から、養成プログラムそのものと、自らの実践の場で、実際に自分がどういった実践をつくり出しているのかということテーマに、受講生の人たちも含めて、そこにかかわった人たちが一度振り返ってみるといいかなと思っています。



伊東 5つのキーワードから始まって、組織間の比較からいろいろ課題を浮き彫りにしていただきました。

これからコメンテーターの方々から、いろいろコメントをいただきたいと思います。特に三輪さんに関しては、杉澤の養成プログラムの紹介、そして受講者のいわゆる変容にかかわる話、そしてこのプログラムの立ち上げから内容などについて直接携わった4人のパネラーからの話をお聞きになって、たくさん話されたいことがあると思います、どうぞ自由にお話しください。

◎ 講座参加自体が多文化社会を体験すること

三輪 皆さん、もう聞き疲れていないでしょうか（笑）。

2つ述べようかと思ったところがあります。というか、杉澤さんからも絶えず、「このプログラムはショーンの考え方から見て大丈夫か」と問い合わせがきたりすることもありましたので、それに対する私の感想を述べなければいけないと思っています。

皆さんのお話を聞きながら、それこそちょっとずらして言いますと、このプログラムの良さは、プログラムの参加者自体を多文化社会であるところとらえているところにあるのではないのでしょうか。ずらした言い方ですので、突拍子もないコメントですが、グループでの話し合いを大事にする中で、多文化、多言語の文化にかかわるコーディネーターを目指していく、その中で、お互いの共通点に気づいたり、それぞれの背景が違っていることに気づいていくことがあるわけです。

一人一人がかけがえのない個というものを持っていて、胸襟を開いて語り合う場が設けられているということは、それこそ一人一人異なる他者といいますか、それを前提にしながら、そこでお互いの実践を語る中で、共通の側面を切り開いていく。そういうことをすごく大事にしていると思います。

そういう意味で、多文化社会というキーワードで、私たちは自分たち日本人、あるいは日本文化を身に着けている人々と、そうではない外国、あるいは外国籍の人たちと分けて見た上で、私たち日本人はどういう力量をつけて、多文化社会の中でのコーディネーターの役割を発揮していくかという考えが見られる。つまり、講座それ自体も多文化社会ととらえて、お互いの違いから何かを学び合うという、そういう構造があるような気がしました。

もうひとつ大事な点は、これは私の勝手な持論ですが、自分ができないことを他人には教えられません。学校の先生とも時々話し合ったりすることがあります

が、先生は、自分が持っていないものを子どもたちには教えられない。子どもは先生の言葉から学ぶよりも、先生のしぐさや持っているもの全体から学ぶことがある。言い換えれば、コーディネーター自身の中に多文化への理解や素養が十分に備わっていなかったら、子どもにいくら口で多文化を教えても、「先生は口で言っていることと実際は違うよね、そういう人種なんだよね」ということを子どもが学んでしまう。

何を言いたいかという、やっぱり養成講座の中で、自分たちのチームそのものを多文化社会ととらえて、そこでいろいろと切磋琢磨するという経験を積むことがなければ、やはり実際の社会で多文化社会のコーディネートをするのは難しいかもしれない。養成講座の場が、単に大学に来て、大学の知を借りながら、コーディネートって何だろうと考えて、また職場に戻るというのではなくて、養成講座のこのシステムそのものが、実際は皆さんが活躍する場とつながるという、そういう発想が、この養成講座にあるのではと思った、ということです。

◆ 語ることと聴くことの重要性

最後に、今後の課題ということかもしれませんが、やはりいろいろな方から語ることの大事さということがありました。語るということを私も強調した



んですけども、私は、物語る事が十分にできるためには、聴くこともとても大事であると思います。暗黙知を物語る環境ができるというのは、実は大変難しいことになります。周りの人が身構えて、あの人は何をやっているんだろう、私より3年ぐらい後輩だから、ちょっと先輩風をふかせてみようとか、あいつは後輩じゃないかということで、アドバイスと称して指導ばかりすると、物語っている本人からは、暗黙知は出てこないんです。

物語る、それから聴く、その聴く力を身に着けるということが、それこそ多文化社会においてとても大事です。その聴く力を、例えばこのプログラムの中でこれからどういうふうに組み立てて、1000字で聴く力が評価できるかどうか分からないんですが、そういう仕組みも今後つくっていきなるといいかなと思いました。以上、感想です。

伊東 三輪さんのいまのコメントを受けて、杉澤さん、いかがですか。ちょっと凍りついているみたいですけど（笑）。

◆ 1パーセントの人間でも世の中は変わる

杉澤 いまの三輪さんの、養成講座が多文化状況を実はつくり出しているのではないかというコメントに関しては、言われてみればそうかな、というところでしょうか。

ただ、最初この3つのコースを設けるということで、山西さんから問題提起をされたのは、企業とか行政の担当者がかかわるというのは、まだ無理があるんじゃないかということで、その点については実は不安はありました。

でも私自身は、いま強いフレームを持っている組織こそ変わっていかなければ、社会は変わらないじゃないかという問題意識を持っていましたので、だったら、やっぱりそうした組織からも来てもらってコーディネーター的のマインドを持った人たちが1人でも増えてほしい。その組織の枠組みが、本当にずれたと分からなくてもいい、1ミリでもずれたとしたら、本当にすごいんじゃないかと、期待を込めて言いたい気持ちで



す。かなり楽観的かもしれないんですけども、100人のうち1人そういうエッセンスを獲得してくれる人がいたとしたら、世の中は変わるといつも思っています。

伊東 ずらせるかどうかということに関しては、行政と学校が一番ずれにくいという話でしたけれども、今日の受講者のお1人の中に、まさに行政の中にどっぷりつかっている石川さんがいらっしゃいます。また学校の中にもつかっている齋藤さんもいらっしゃいますが、いまのコメントを聞いて、どうでしょう、ずらせそうですか（笑）。何かコメントがあれば。それと、やっぱり厳しい受講生活を送っていらっしゃって、何か疑問に思うことだとか、この際みんなの前で言っておきたいことがあれば、ぜひ感想も含めて、受講されたお3方、お願いしたいと思います。

石川 じゃあ、この際なので（笑）。とにかくこのプログラムはトラの穴みたいなところがあるんです。夏の5日間、ここにいらっしゃるような先生方が、この熱い思いで、朝9時から6時まで、毎日×5で迫ってくる（笑）。厳しい、クタクタになりますけれども、本当に鍛えられます。ぜひ次回、会場の皆さん、受講してください。この思いを私だけというのは絶対に嫌なので、皆さんにも疲れた思いを共有してもらいたいです（笑）。

本当に見方が確実に変わってきます。先ほどのずらすという行為ですが、私は対行政でやっているの、なかなかずれないんですけど、私自身も変わってきますし、この方向でいくのがだめなら、こっちから回っていこうという、こんなことを考えていると、少しは、1ミリ、いま0.5ミリぐらいはずらせてきたかなというような感じを持っております。

齋藤 私も本当に夏の5日間で、たくさんを知ることができたと思っています。ただ、いまの石川さんがおっしゃったことと同じで、自分自身のそういう授業に取り組む価値観というか、そういったものは確実にやっぱり変わったなと思っています。

いろいろ学んだことを、実際の授業を4学級で実証していますが、担任の先生方にも私が学んだことを、こういう意図でこの授業はやって、去年までの授業とはちょっとねらっているものが違うとか、留学生はこういう思いで来ていますよとか伝えています。学校の中でも、今年はその担任の4人の先生方だけかもしれません。また、ずれているのかどうかは分かりませんが、少なくとも同僚の先生方には伝えられているという思いはあります。

質問ですが、佐藤先生によろしいですか。先ほどベテランと若手の教員では実

践の語りが違うということでしたが、例えば先生が具体的にいままで見た中で、こういうところのこういう語りが、こういったところがあったとか、逆にこういうのは深い、豊かな語りになっていないという具体的なケースがあれば、教えていただきたいと思います。



佐藤 語りというよりも、体験

に基づいて言えば、ある外国につながる子どもが非常に多い小学校で、2～3年授業づくりに参加していますが、そこで感じたことをお話します。この学校では、ベテランの先生、新任の先生や比較的若い先生などが一緒になって授業の振り返りをやるんです。最初に若手の先生方にお話をさせていただくと、子どもを見ているときに、あの子はいつもウロウロしているといった行動面の特徴についての話に終始します。ところがベテランの先生方からその子を見ると、ウロウロしているのではなく、授業の内容が分からないから、分かる子どものところに行って聞いているんだと思う、といった予測をしてくれます。ベテランの先生ほど、子どもの見取りが多様なんです。子どもたちがキチッと椅子に座って授業を受けるという「形」ではなく、子どもたちの動きを通して、どういうふうにしたら子どもたちの学びが深まるかという議論が、振り返りの中から出てくるんです。

このことは象徴的なことのように思います。齋藤さんの授業でも、若い先生と齋藤先生がペアになってやるということは、若い先生の実践力の向上にも結びつくようなコーディネートが必要だと思います。授業に即していうと、ワークショップで留学生と子どもたちが一緒に「幸せの島づくり」をグループ活動でやっていましたが、子どもたち一人一人の幸せを表現するにとどまっていた。高学年になれば、グループでの話し合いから、幸せについて個々に表現するだけでなく、「共通な幸せ」をうまく表現できるようにすることも必要です。つまり、グループで「幸せ」という共通なイメージを共有し、それを個々人が表現するといった指導が必要です。そのためには、目の前の子どもの見取りをもうちょっと豊かにしていけるような働きかけがあってもいいように思います。

語りということとは直接関連しませんが、子どもの見取りが非常に一元的であるとか、子どもを評価するときに何かある一定の枠組みで見えてしまうということ

が起きてはいらないかということです。こうした見方が実際の子どもの動きを見えにくくしています。こうした子どもの見取りや評価の視点をどう広げていくかが、学校の教員のコーディネート力としては、すごく大事なんじゃないかということです。

伊東 齋藤さん、いいですか。ありがとうございます。じゃあ、国際交流協会の第一線で活躍している小浜さん、どうですか、一番ずれそうなところにいらっしゃるようですが。

◆ 聴くことが相手を育てる

小浜 はい、ただ私の場合、ずらすというキーワードを聞いて思うのは、どちらかという相手はずらしていくというより、自分自身がずれ続けていて、何だかだんだん分からなくなってしまうことが多いということです。それでもその、ずれた部分を見つめ直すことの中にも、成果としてとらえられるものごとが見いだせるのではないかとも思えてきました。

それから、相手はずらすということを考えている間に——自分は日ごろからスピードが足りないので——周りの状況がどんどん動き、変わってしまうということが、この講座に参加している間にも起こりました。8月から9月は、次年度の予算が動くときです。夏の間次年度の計画を考えて、議論して、意気込んでいたら、講座から帰るとガラリと展開が変わっていて失望することもありました。

講座の中でショーンの本を読むということが取り入れられていましたが、初めて三輪先生ご本人にお目にかかって、こういう方だったんだ〜と（笑）。本を実際に読まれた皆さんなら分かっていたかと思いますが、すごく難しく読むのにたいへん時間がかかってしまいました。開いたページのままだ翌日を迎えてしまうことも……。三輪先生ご本人は、こんなにお優しい方なのだと感激しています。先生のお話の中で、講座の受講生自体がひとつの多文化社会を模したものだのではとありましたが、確かに講座には、なぜこういう方が受講しているのだろうと思われる、すでに実践者として相当な経験を積んでおられる方、また先ほどのお話に出てきた「豊かな語り」をされる方々が大勢いらっしゃいました。

講座の中で話をするのが非常にやりやすかった場面を思い返すと、ほかの受講生の話を非常に優しく聞いてくれる、ニコニコしながら相手が話しやすくなるようなタイミングでうなずいてくれる、素晴らしい聞き手の存在がありました。い



まも会場でこうしてうなずきながら聞いてくださっている方がいらっしゃいます。この聞き手の態度が、相手の語りを引き出し、育てることがひとつの大事なことなのだと実感しました。

ここで質問します。暗黙知、実践知を言葉にしていくことが非常に大事だということが、講座を通じて問われていて、最後に8000字から12000字の論文

を書くという宿題を与えられているのですが、それを誰に向けて書くのか、いまちょっと分からなくなっています。三輪先生のお話の中で、実践知はマニュアルとして提示されるものではないとあったので。マニュアルをみんなで読んで、うまくいったプラクティスを学ぶものではないというお話に「なるほど」と思ったんです。では私たちが書くものは、誰に向けて書き残すものなのか。ボリュームが生半可ではないものですから、納得して前に進めるようなご助言がいただければと思います。

伊東 分かりました。じゃあ、これはもう杉澤さんか三輪さんのお2人から。原稿化するというのは誰のために。プログラムに関してということであれば、杉澤さん、どうですか。

◆ 書くことは振り返りを確認すること

杉澤 この1000字、4000字、8000字というプロセスを踏んでいくということなんですけれども、そこに与えられているテーマは、やっぱり自分の実践の現場におけるコーディネーターの役割を自分の主張として、自分の実践の中ではコーディネーターの役割はこうだということを述べるというふうに、テーマ設定してあったと思うんです。ですから、自分の実践の振り返りの中から、これがコーディネーターの役割だということを、やはり読む人たちに分かるように書いていくということが、とても重要なことだと思います。

具体的な実践を通して、これがコーディネーターの役割じゃないかということ、自分の考えとして出していくということなんです。そのプロセスで省察を何度も何度も繰り返す。最初の1000字は受講していただくための応募のときに書

いていただきました。多文化社会とコーディネーターの役割についてがテーマですが、そこから共通必修科目の講義を通して、多様な知見を得てもう一度考え直す、そして実践を踏まえてもう一度考え直すという、そういうプロセスこそが重要ではないかと考えました。

それを誰のために書くかといったら、やっぱり自分のために書くんだと思うんです。実践者ですから。ショーンが言っている「実践は研究である」というのは、ちょっと飛躍的に言ってしまいますけれども、それを書き込んでいくプロセスの中に、実験や探究など、研究のプロセスが含まれているという、そういうことなのだと思います。だとすると、そういう実践研究的な論文は、やはり世に発信をして、そして貢献していくことも重要なんじゃないかと考えています。

ですから、今回の最終論文自体は発表するものではないですから、まさに自分の実践のために書くものだと思います。だけれども、それをもう一回書き直して世に問うものとして発表してほしいという願いもあります。後で伊東さんから説明があると思いますが、そのための研究誌を私たちは用意していきたいと思います。

三輪 実はショーンは「書きなさい」ということは言っていないので、どうしようかと思っているんです（笑）。私自身は、この養成講座の企画立案にはかかわっていないんですけど、それこそ、いま自分の暗黙知を総動員して、どう話すか考えています（笑）。

1000字、4000字、8000字ですか、書くプロセス自体は実は協働なんですよ。1人で書くということもおっしゃいましたけれども、振り返りというのは1人だけで「うーん」ということではなくて、話し合いの中で気づきがあったということですから、実は書くという作業を課すというか、それを通して、実は自分の実践を振り返るのを協働で行うということ積み重ねていくという、その手段として設定されているのじゃないかというのがひとつです。

ショーンの発想は、研修の流れでいえば、前半に力を置くというよりも、後半に力点を置く



ています。つまり知識を学ぶという研修から、実践を語って省察をして振り返って、それをまた再構成してということに力点を置いている。振り返りは時系列的にいうと最後の方に近いわけですね。最初の時点でいっぱい学ぶよりも、取りあえず実践を語ることを通して振り返るという、時間軸でいうと後半の方に力を入れている。

その、後の方に力点を置く手段として私などがいままでやってきているのは、物語りをテープで記録して文字起こしをし、それをみんなで検討するというような形の記録づくりです。書くところまではまだ自信がないのですが、いずれにしても振り返りを確認するという意味があるのかなと思いました。ただ、どうもいろいろ意見がありそうですので、謙虚に、「書くとは何か」をどうぞ運営メンバーの方で振り返って、今後の課題にした方がいいかと思います。

伊東 ありがとうございます。コーディネーター養成講座という枠の中で、このような課題を私たちが設定させていただきましたが、ショーンは講座のことは何も触れていません。そこら辺はぜひご理解いただきたいと思います。今日もお3方以外にも受講者の皆さんがいらっしゃいます。時間の関係でお1人だけですが、ぜひ聞きたいという方がおられましたら挙手してください。

二口とみゑ 私も平均年齢まで生きるとして、あと25年間の間に、もしこの講座を受けなかったら、ショーンの『省察的实践とは何か』、あの厚い本は絶対読まなかっただろうと思います（笑）。三輪先生の翻訳ということで、講座で読まさせていただきましたけれど、今日先生にお会いするまで共通言語が非常に少なかったと思います。今日お目にかかって、少し共通言語が増えたのではないかと思っております（笑）。



最初の5日間の講座のときに、各日程が終わりましたら、やはり「振り返り」がありました。私自身は頭を使うよりも体を使う方が先というふうに、学校現場で動いているものですから、やはり「実践知」というよりも「実践」、経験知の方は多少なりとも持っていたつもりですが、やはり講座を受けることによって、全部が全部覚えきれ

るほどのものではなかったのですが、大学の知を非常に多く吸収させていただいたと思います。その点では、皆さんにもぜひこの講座を受けていただきたいと思っています。本当に苦しい5日間でしたけれど、それなりの価値はあると思います。大学の知を三輪先生も言われましたけれど、それは私たち、実践、経験を重ねている者にとっては非常に欠けているものであるし、また振り返ることによって、非常にたくさんの「気づき」を私自身はいただきました。たくさん気づくことによって、また自分の中の知を再構築して、新しいものがさらに築けていけるのではないかと感じました。

まだ疑問に残っているのは、やはりこのコーディネーター養成講座を受けて、じゃあ、その後どうなるのかという点です。私自身の中でまだ消化しきれていない課題のひとつになっています。それはいますぐに答えが出るものではないかもしれませんが、やはりこれだけの多文化共生といわれる世の中になってきて、社会システムの中に専門職としてのコーディネーターが必要になってくるということをもっと大学の方からも発信していただけたらと思っています。

伊東 ありがとうございます。最後に登壇者のお1人ずつにまとめの言葉をいただいで終わりにしたいと思います。

◎ 今後に向けて

北脇 今日の話はやっぱり主として教育論ということだと思うんです。ですから私にとってはちょっと抽象的で、率直に言ってよく分からないと感じるところもありました。

多文化社会コーディネーターというのを考えるときには、いろいろな視点があると思うんです。私の関心からすると、いま二口さんからお話がありましたけど、コーディネーターが社会的要請に応じて、存立基盤をしっかりさせていくにはどうしたらいいかということも考えなくちゃいけない。結局、いまは行政とか学校とか、それから国際



交流協会というところでコーディネーターをやるというのはあり得るし、可能性もある。だけど、コーディネーターそのものが職業として確立していけるのかどうか、そういうことも、これからやっぱりよく考えていくというか、探究していかなくちゃいけないと、そんなふうに感じています。

小平 企業の立場というか、企業との関係性でコメントをさせていただきます。行政に知られている、学校に知られている、市民に知られているというのはもちろん大切ですが、ここに参加していない、例えば企業にこのプログラムがどう知られていくのか、このプログラムで生まれたコーディネーターたちがどう知られていくのかというのは、とても重要じゃないかと思います。これは大学サイドにもやはり、どう社会通用性を高めていくのかというものを、ぜひ追究していただきたいと思います。

先ほど私の発表の中でもありましたけど、企業でも CEO とか CFO だったら、すぐピンとくるんです。ただ、冗長になってしまったりしたら、なかなか分かりづらいところがある。例えばチーフ・ダイバーシティ・オフィサーとか、CDO などがあれば、それはそれで理解されるかもしれないとか、そういった、これはひとつの例ですけども、このプログラム自体がいかにか知られていくのかというの、とても重要なんじゃないかと思いつつ参加させていただきました。

佐藤 今日、共通言語の話が出ていたので、とても面白かったです。私たちが共通言語を持つのは大事だと思いますが、教育の世界でいうと、共通言語はあまりにも抽象的すぎるんです。それをどうやって具体のレベルで、具体的な語りをしていくのかということを考えていきたいと思っています。私自身、語ることと書くこと

がどうかかわるのかということについてまだよく分かりませんので、その辺のところをまた皆さんと一緒に考えていければと思っていますところなんです。

山西 最後何を言おうかなと思っていましたが、多文化社会、さらには、先ほど二口さんは多文化共生という言葉が使われていましたが、コーディネーターの頭にそれが付いている限り、





やはりこれを問うということ
を、この養成プログラムのひと
つの大きな柱にする必要がある
だろうと思いました。先ほどの
個別研究発表の中で、例えば総
務省が出した多文化共生のとら
え方が、違いを認めるというこ
とを前提としていることに対し
て、若干問題提起をする研究が
ありましたが、違いを認めるこ
とを前提に多文化共生を考えて

いいのか、ということは、改めてもう一度考えていく必要があると思っています。

養成プログラムの中で1度私が講座を持たせていただいたときに、4年ほど前に私のゼミの学生が、文化間の対立を超えてという枠組みの中で、「文化」から文化へ、いわゆるかぎかつこの付いた「文化」から、かぎかつこを取った文化へという視点を提示したことを紹介したことがあります。どうしても私たちは、文化をある特定のものとしてとらえがちですが、時にはそういう枠を外してみてもう一度自分にとって文化って何なのかということ問い直す中で、もう一度新たな文化の枠を付けるというようなプロセスが、どうしても多文化社会、もしくは多文化共生を考えるとときに大切だろうと思っています。そういったことも、養成プログラムの中でじっくりと語り合える場になればいいなと思っています。

三輪 今日はお招きいただきありがとうございます。ショーンの内容と私の実像とのあまりのギャップ……（笑）。それは翻訳した私たちが悪いのか、ショーン自身が難しいことを言っているのかということ、できればショーンが難しいことを書いているのだと理解したいです（笑）。ただ、ショーンがわざと難解に書いているというよりは、実践そのものをとらえるということがいかに大変なことかというふうに理解していただけたらと思います。

ひとつだけ翻訳のエピソードをお話しします。私たちが訳をしながら、例えば、精神分析医と研修医のやりとりについては、分かりにくいから図式化してみたらどうかということで、みんなで検討したんですが、結局やめたんです。ショーンは、図を描くということをあえて否定し、それこそ文章で勝負している。理由はやっぱり図に描くと、それがマニュアル化されるからだろうと思います。繰り返しになりますが、難解なのかもしれませんが、文脈を追っていくと、自分の実感

と照らし合わせてみて「そうか」と分かる部分は増えてくると思いますので、ぜひそのことをご理解いただきたいと思います。

◆ 書くことへのこだわり

杉澤 私もショーンの本に出会って、これだと直感的には思ったのですが、なぜこれなのか説明が難しいのです。それで講座を開くということもあって5回くらい読みました。夏休みは全部使って、もう一回読み直して、メモを取りながら何とか理解をしようと相当苦労をしてもまだこの程度かという感じです。

先ほどの、なぜ書くということ考えたのか、とこの場でずっと考えていたんですが、実は私は、書くことのすごさを経験しているんです。それは、前職で「教員ワークショップ」という、教員向けの研修をやったとき、いい実践がいっぱい生まれました。地域の人々と教員が連携して授業実践を行うというプログラムなのですが、そこからたくさんいい実践が生まれて、その実践のエッセンスを何とか伝えられないかということで、報告書を書くことにしたんです。2冊報告書を作り上げましたが、協働した教員とNGOなどのパートナーが双方で書いていくと、文章の書き方が全く違う。先生は皆同じ書き方をしてくる。授業計画とどう実践したかという、本当にマニュアルに沿った報告書が出てくるので、ちっとも面白くない。実践にかかわっていると、その中に本当はいろいろなことが起こって、エピソードがいっぱいあるのに、何でこれを書かないのだろうかという、すごい苛立ちがあって、申し訳なかったのですが、お忙しい先生たちに書き直しをしてもらって、双方からの視点を盛り込んだ報告書を作り上げました。

それを2,000部刷って頒布しました。2,000部刷った後、「杉澤さん、この手の本は500部売れたらいいよ」と言われて、残ったらどうしようと思っていたんですが、2年間ぐらいでなくなってしまいました。売り切れたのと同時に、地方の教育委員会やほうぼうから電話がかかってきて、あの本を読んだんですが、この本に書いている先生を紹介してくれませんか、という問い合わせがくるようになりました。

書くことのすごさ、文字にして残しておくということは、佐藤さんが指摘した語りの豊かさということももちろんあると思いますが、文章はやはり、活字として残っていることもあり、共感を生んでいくベースになる。その文章に触れて、こういう同じ思いを持った人たちが、世の中にはいるということの時空を超えて知らされるんです。やはり実践の現場にいればいるほど、その中にある豊かな息づきを、実践者だからこそ伝えられるんじゃないかということをしごく感じまし

た。そんな体験もあり、書くということにある程度私はこだわりがあったのかなと思いました。

最後に、各班ごとにやってきた協働実践研究活動は今日で終わります。この2年半、協働実践研究をやってきて思うことは、私自身が実践の現場から大学に入ってきましたので、まさに先ほどの、三輪さんがおっしゃっていた、技術的合理性の知の中で、自分自身の存在がものすごく不安定で、私はここにいて本当にいいのだろうか、いつも問い返しをしていました。そういう中で、「山西・小山班」で今度は研究する立場でかかわりながら、実践としてはこのプログラムづくりにかかわるといふ、双方向性の活動をここでさせていただいて、本当にシンドイ思いをしたというのが、正直なところです。

ただ、そういうふうにして苦しい中で、自分自身がいままで経験したことのない文化的フィールドの中で活動していくことの面白さとダイナミズムと、自分の中に新たな何か生まれつつあるなど実感しているところです。ですので、実践者こそが大学に来て活動をする意義はあると思いますし、このコーディネーター養成講座は09年度も開催されますのでぜひご参加いただきたいと思います。

伊東 ありがとうございます。じゃあ、最後に私の方から。私は日本語教育を専門としております。今回のショーンのことで学んだことはいろいろありましたけれども、日本語教育という枠組みで考えると、私の友人の横溝紳一郎さんが、『日本語教師のためのアクション・リサーチ』という本の中で、ショーンをすでに2000年に紹介しています。もしショーンの本が分かりにくいということであれば、横溝さんの『アクション・リサーチ』をぜひお読みいただきたいと思います。これは日本語教師の方へのメッセージということになります。

私たちセンターの最大の関心事は、実践と研究をどう結びつけるかということです。それで、いろいろと議論をしてきました。やはり私たちは実践と研究を発信し、交流していきたい。ぜひ研究誌で皆さんの実践や研究をうまく発信していただけたらと思います。そして、刻一刻と変化する現場における実践を記述するものとして、「実践型研究論文」を新たに位置づけるために研究誌のとらえ方を私たちは検討しながら取り組んできたところです。その中の「実践型研究論文」はまだ検討中ではありますが、このことをご理解いただきながら、興味のある方はぜひこちらの方の投稿もお願いしたい、ということをお願い添えて、終わりにしたいと思います。

最後に今日の参加者の皆さん、そして発表者の皆さんに再度拍手をして、すべての日程を終了したいと思います。長時間ありがとうございました。(拍手)

■ 登壇者プロフィール（発言順）

伊東祐郎

1992年から本学にて留学生に対する日本語教育に従事。96年から、外国籍児童・生徒に対する日本語指導への助言や企画などに参加。多様化する日本語教育の今日的課題に取り組んでいる。

三輪建二

専門は生涯学習論・社会教育学。子どもの学習・教育の適用ではない「おとなの学び」とは何かというテーマで、欧米の成人学習論について研究すると同時に、ボランティア養成講座・専門職研修などの実践を続けている。

杉澤経子

17年間、自治体の国際交流協会でプログラムコーディネーターとして市民との協働による外国人住民施策に取り組む。06年から現職。センターにおけるプログラムのコーディネーションを担当。東京外国人支援ネットワーク代表など。

石川秀樹

地域の日本語教室など市民活動にかかわるうちに市政に関心を持ち、95年に清瀬市議会議員に立候補、当選。現在もボランティアとして外国人の日本語学習の支援を毎週続けながら、議会でも多文化共生施策の充実に取り組んでいる。

齋藤重雄

19年間、東京都小学校教諭として勤務（現在は主幹）。3年間、在外教育施設（台湾・台中日本人学校）への派遣経験。現在の所属は文京区立小学校だが、東京都現職教員派遣として、東京学芸大学教職大学院に在学中。

小浜道子

（財）仙台国際交流協会職員。91年の組織発足時から在籍し、総務・事業企画などに順次携わる。現在は情報提供窓口である「交流コーナー」を担当、外国籍住民への相談対応や言語支援の望ましい在り方について模索を続ける。

北脇保之

74年自治省入省。自治体国際化協会総務部長などを経て95年退官。この間米国コーネル大学留学、政治学を専攻。衆議院議員、浜松市長を務め、07年11月より本センター専任教員。08年4月より現職。

小平達也

グローバル採用に特化した人事コンサルティング会社、(株)ジェイエーエス（Japan Active Solutions）代表取締役社長。外国人社員の職場への受け入れ・活用という「日本企業の内なる国際化」を支援している。

佐藤郡衛

80年代後半から外国籍の子どもの教育にかかわる。専門は異文化間教育。文化間移動をする子どもの異文化適応などを研究のテーマにし、そうした子どもたちのためのカリキュラムの開発研究を行っている。

山西優二

専門は国際教育・開発教育。関係性、地域、文化、芸術という視点から、これからの国際教育・開発教育の在り方を探りつつ、それらの教育づくりを通して、多様な教育間に、変革への動的な力学関係をつくり出したいと考えている。

