

グローバル人材

—養成される側の素養と養成する側の課題—

大阪大学グローバルコラボレーションセンター特任助教 安藤 由香里

ANDO Yukari

キーワード： グローバル人材、海外体験型教育、教育評価、
インターンシップ、フィールドスタディ

はじめに

大阪大学グローバルコラボレーションセンター(GLOCOL)では、研究・教育・実践を強化するために、2010年より海外体験型教育企画オフィス(FIELD0; Fieldwork, Internship and Experimental Learning Design Office)を創立した。FIELD0では、海外フィールドスタディ、海外インターンシップ、海外プレ・インターンシップ、グローバル・セミナーおよびワークショップを実施してきた¹。2013年3月15日付、下村文部科学大臣の「人材力強化のための教育戦略」は、副題が「日本人としてのアイデンティティを持ちつつ、高付加価値を創造し、国内外で活躍・貢献できる人材の育成に向けて」とされている。本資料は、教育再生実行会議の「大学改革」4月15日付資料でもある。その中でも、「人間力強化に向けた取組」の具体的な取り組みとして、思考力・判断力・表現力等の育成を一層の重視し、社会的・職業的自立に必要な力を育成するにあたって、今回のプレ・インターンシップ要素を採り入れた、海外フィールドスタディは非常に有効であると考えます。就業体験の中で、実際の思考力・判断力・表現力が求められ、自分の不足を気づくまたとない機会となるからである。また、「外国語によるコミュニケーション能力、海外に打って出る突破力に向けた取組」の具体的な取り組みとして、外国語を実践する機会の確保となり、まさに、学校教育で培った能力を実践、学習意欲の向上となると共に、異文化に直接触れることで多様な価値観を形成することは間違いない。

以上のような、現在の趨勢を念頭に置き、「グローバル人材」の言葉の一人歩きを懸念しつつ、大学の今後の課題として、常々考えていることを少しまとめてみたいと思う。

(1) グローバル人材の要素

グローバル人材の要素に、①調整力、②コミュニケーション力、③柔軟性が不可欠

¹ FIELD0の活動については以下を参照。 <http://www.glocol.osaka-u.ac.jp/field0/index.html>
last visited 2 October 2013.

であることは繰り返し指摘されている。ベルリッツコーポレーション CEO の内永ゆか子氏は、グローバル人材の6つの条件について以下のように分類している。

第一に、「論理力」。「論理力は『英語』を超える世界最強のツールである。たとえば、「流暢に英語で話していても何が言いたいのかわからない場合もあるし、ジャパニーズ・イングリッシュで話していても一発で腑に落ちる場合もある。」² ようするに、「論理的に具体的に話すことができるかが重要となる。そのためには常に『なぜ?』を心がけることが必要である」と述べている³。このポイントは非常に重要である。概して日本の大学で学ぶ大学院生および学部生は、英語に自信がない者が多い。TOEICの点数は決して低くないのに、英語に慣れていないために心理的におよび腰となっていることが根本的な理由であるように思われる。その心理的な壁を克服させるためには、大学が意識的に、学生を英語に慣れさせる仕組みを作ることが必要不可欠であることを示唆している。ランチの時間を使って、肩肘を張らずにコミュニケーションを図れるようなスペースの提供が有効であるのかもしれない。

第二に、「ゼロベース・コミュニケーション」、脱「あうんの呼吸」である。「ゼロベース・コミュニケーションとは、何も共有していない状態であり、母国語、育ってきた環境、文化が違う中で重要となる」と述べている⁴。確かに、たとえ同じ母国語を使っている、「常識」と思っていたことが「常識」ではない場面に遭遇したことがある人は案外多いのではないだろうか。例えば、プロジェクト・サイクル・マネジメント (PCM) のワークショップを実施し、すべての意見を紙に書く＝「可視化」とすると、同じ言葉の定義が人によって異なっていることがあり、各々の常識の違いをまざまざと見せつけられる。それが外国語であればなおさらかもしれない。私の常識はあなたの常識ではないという意識を持ち続けることが重要であろう。

第三に、「違い」を理解する力、「多様性の受容、違うのはあたりまえという考えを持つこと」と述べている⁵。これは、ゼロベース・コミュニケーションに基づき、どれだけ多様性を受容できるかということであろう。ところで、アクション・ラーニング (質問会議) 手法のなかに、ピザ屋の話がある。専門家が集まり、大型プロジェクトを何日も考えたが名案が浮かばず、ある時ピザ宅配を注文した。そのピザ屋に、何気なく案を聞いてみたら、その答えがきっかけとなり、大型プロジェクトが成功したという逸話である。この逸話は、異なる立場の人の意見を傾聴する姿勢が重要であることを教えてくれている。

第四に、「そこそこ」の英語力。「英語がわからないためにチャンスを逃すのは損」と述べている⁶。確かに、言語学者やプロの通訳者でない限り、コミュニケーション・ツールとしての外国語能力があれば十分通用する場合が多い。そして、現代においては、好き嫌いにかかわらず、英語がグローバル言語となっている現実を無視すること

² 内永ゆか子『日本企業がほしが「グローバル人材」の必須スキル』朝日新聞出版社(2011)63頁。

³ 上掲書、63-70頁。

⁴ 上掲書、70-73頁。

⁵ 上掲書、73-76頁。

⁶ 上掲書、76-81頁。

はできない。グローバル社会では、自分をアピールしなければ、どれだけ素晴らしい能力を持っていても透明人間となってしまう。英語ができないと思われているためにチャンスを逃すとしたら、「もったいない」の一言に尽きるだろう。

第五に、「自分」を語る力。「自国文化を語れる教養」と述べている⁷。外国人との会話で、話のきっかけとなるのが、自国文化や自国の時事問題である。例えば、日本の天ぷら、寿司は格好の話のネタになる。また、3.11以降の福島問題について意見を求められることは多々ある。そういった場面において、自国のことについてさえ、自分の意見を述べられない人には、何も任せられないと判断されてしまうかもしれない。

第六に、「名刺なし」で付き合える人脈。「肩書きでなく個人と話すスタンス」と述べている⁸。日本では会ったらすぐに名刺を交換するが、どこでも通用するわけではない。話が盛り上がってその後も連絡を取りたい場合にのみ名刺交換をする習慣があるとの意見もある⁹。かつて、ビザカードのテレビコマーシャルに「プライスレス」というキャッチフレーズがあったが、まさに、人脈はプライスレスである。確固たる人脈を築くには、信用を積み重ね、真摯な態度で個人と接することが重要である。この点、お願いだけして、その後の報告をしない者については、次に何かしようという気が失せるのが人情であろう。

それでは、これらの6つの条件を大別して、①調整力、②コミュニケーション力、③柔軟性に振り分けることはできるだろうか。

- ① 調整力：人脈
- ② コミュニケーション力：論理力、英語力、自分を語る力
- ③ 柔軟性：ゼロベース・コミュニケーション、違い

さて、かなり強引に3つに振り分けてみたが、論理力がなければ、調整はできない。英語力がなければ、調整はできない。自分を語る力がなければ、調整はできない。思い込みがあっては調整できないので、ゼロベース・コミュニケーションは重要であるし、違いの受容と理解がなければ、調整はできない。つまり、それぞれの分野をオーバーラップし、それぞれの能力が相互関係を作っており、そのすべては調整力という、グローバル人材に求められる資質につながっていることにはなるのではないだろうか。

(2) 海外体験型教育の評価指標設定

グローバル人材の資質を確認したところで、その要素をいかにのぼすかが大学教育の課題となる。海外体験型教育に参加する前と後では、参加後に、参加した学生が確実に成長していることに異論を唱える者はいないであろう。しかし、それを評価指標

⁷ 上掲書、81-86頁。

⁸ 上掲書、86-91頁。

⁹ 天野雅晴『シンプルでうまくいくコミュニケーションの技術 これが世界で通用するルール』ダイヤモンド社(2009)186頁。

に表すこと、すなわち「可視化」が非常に困難であることも事実である。これは、海外体験型教育のみならず、教育全体に共通する悩みである。それでは、できるだけ客観性を担保するために、どのような評価指標を設定することが考えられるであろうか。例えば、学生自身が自己を評価することがあり得るだろう。教員が設定した項目について、学生が参加前と参加後に自己評価をする方法である。その際、どのような項目を設定するかが問題となる。大学の課題として、効果的な項目設定が必要となる。

例えば、振り返りシート（付録1）は、「その科目のカリキュラム上の位置づけや、その中での学習到達目標とアラインできているかがキーである」と、大学教育における「海外体験学習」研究会（JOELN）研究会代表者の福岡女子大学の和栗百恵准教授は述べる¹⁰。

また、北海道大学工学系教育研究センター（GEED）では、以下のような、インターンシップ15項目の評価票を設定している。（1）学問的知識を実際問題に活用する能力、（2）決断力、判断力、優先度決定力、（3）新しい経験へのチャレンジ精神、（4）解らないことを質問し、または教えを請う態度、（5）問題を理解・把握し、または問題を見出す能力、（6）他の人と連携協力して計画・実行する態度、（7）創造性、新しいアイデアを生み出す力、（8）専門分野での技量、技能（実験、解析、計算、設計など）、（9）忍耐力、向上心、（10）英語実践力（会話、文書作成、英語による思考）、（11）異文化理解、外国での行動・生活感覚、（12）積極性、リーダーシップ、（13）意欲、展望、（13-1）大学での学習、研究に対する意欲、（13-2）働くことへの理解、将来展望、（13-3）技術者としての自信である。これら15項目につき、変化の自己評価を、非常に改善された、やや改善された、変わらない、悪化した、非常に悪化した、の5段階で分析している¹¹。これらの項目は、評価指標が難しい中で、学生自身に自己評価をしてもらう際に、できるかぎり客観性を保つ工夫がされていると言えよう。

2012年度GLOCOL海外フィールドスタディ・スイス・フランス「国際機関の活動を知る」（2012年9月8日 - 17日）¹²では、評価シートを使用しなかったが、2011年度GLOCOL海外フィールドスタディ・フィリピン「自然災害がもたらす影響と開発問題」（2011年9月15日 - 24日）¹³では学習達成度評価シートを使用した。それを基に、2013年度GLOCOL海外フィールドスタディ・ローマ「国際機関の仕事を知る」（2013年9月7日 - 15日）¹⁴では、自己評価シートを実施することにした（付録2）。

¹⁰ 大学教育における「海外体験学習」研究会（JOELN）2012年度研究大会「海外体験学習がもたらす『変容』とは何か-Transformative Learningの可能性」国際基督教大学 2012年11月10日。

¹¹ 野口徹、吉川孝三、中村雅人「工学系大学院における海外インターンシップ教育とその効果の評価」『工学教育』56-3(2008)83頁。

¹² 現在GLOCOLブックレット作成中につき、概略は以下を参照。

http://www.glocol.osaka-u.ac.jp/fieldo/fs_120908chfr.html last visited 2 October 2013.

¹³ 報告書等詳細は以下を参照。 http://www.glocol.osaka-u.ac.jp/fieldo/fs_110915ph.html last visited 2 October 2013.

¹⁴ 現在、報告書を作成中につき、募集要項は以下を参照。

http://www.glocol.osaka-u.ac.jp/fieldo/fieldstudy_s24.html last visited 2 October 2013.

(3) モチベーション継続のしくみ作り

海外体験型教育の評価指標の課題を検討してきたが、海外体験型教育に参加中および参加直後の学生のモチベーションは非常に高い。例えば、自分の語学力の不足を実感し、知識不足に学生自身が気づき、語学力を磨いたり、不足知識を補ったりしたいと強く決意する。しかし、帰国後、日々の講義や日常生活に戻ると、そのモチベーションが継続しないことが少なくない。あるいは、モチベーションはあるかもしれないが、直接的に行動に移して、語学力を高めたり、知識を補ったりすることなく、月日が経過してしまうことがある。大学の課題として、事後学習およびフォローアップの仕掛けを工夫し、海外体験型教育で最高潮に高まった学生のモチベーションを持続させる仕組み作りが必要であろう。例えば、定期的に報告会を催し、自らの体験を後輩に伝達する機会を作ると同時に、海外実習中の気持ちを思い出す振り返りの機会を提供することが有効かもしれない。

スイス・フランス海外フィールドスタディ「国際機関の活動を知る」では、各国際機関の専門家との質疑応答の際に、自分が言いたいことを英語で表現できないくやしさを体験した学生が少なからずいる。参加者の基礎英語力は決して低くない。それでは、何が問題かという点、実践英語(生きた英語、使える英語)に慣れているかがキーとなる。「こうした学生のモチベーションをどのように教員がファシリテートするか」が最大のキーであろう。そこで、明治大学政治経済学部において1991年に先進的な実践的英語プログラム(EPC、現ACEプログラムの前身)の立ち上げに関わった教員およびEPC/ACEで講義を担当した教員にインタビューを試みた¹⁵。インタビューから得たTipsは以下である。①学生のモチベーションには、グループ・ダイナミクス作りが重要である。仲間が会話やメールを英語で行う環境を作る。学生は周りに気を使うと大人しくなるので、失敗しても恥ずかしくない、良くできても出る杭が打たれない雰囲気作りが大切である¹⁶。一端スイッチがはいると学生が主導する。例えば、ラウンジでランチ時間に英語で会話し、自主英語合宿を開催する等である。ACEでは、卒業生との縦のつながりもロール・モデルを見ることになるので、年1回、1部は先輩との懇談会、2部は懇親会を開いているということである。②英語による大量の読書をこなせるようになるには、多読が重要である。中学生向け程度の英語で書かれたリーダーからはじめ、細部まで理解しなくても日本語と同じスピードで読むことに慣れる。③リサイクル。何度も同じ単語が出てくる仕掛けの授業を行う。④ファイブ・パラグ

¹⁵ 明治大学政経学部英語実践力特別強化プログラム(ACE) 森本陽子先生への電話インタビュー 2013年4月23日。Kermit Carvell先生への電話インタビュー2013年5月2日。

¹⁶ 森本先生による推奨文献: Tim Murphey "Teaching in Pursuit of WOW! : Two Decades of Musings on Maximizing Learning Potential" ABAX (2012)、Tim Murphey "Language Hungry!" ABAX (2006)。特にグループ・ダイナミクスの実用的な内容については、Zoltán Dörnyei and Tim Murphy "Group Dynamics in the Language Classroom" Cambridge University Press (2003)、Yoko Morimoto "Group dynamics: The key to our autonomous group projects in JALT2005 Proceedings" (<http://jalt-publications.org/archive/proceedings/2005/E094.pdf>) last visited 21 May 2013.

ラフ・エッセイ。レベル分けテストにより適切なレベルで行う。エッセイレベルまでっていない学生は基本的文の書き方クラスへ行く。⑤プレゼンテーション・スキルの授業。最初は簡単で段階的にレベルアップできる仕掛けの授業が効果的である。同時に良いプレゼンを見ることで学ぶ。例えば、多くの人が推奨するのが、Steve Jobsの有名なプレゼンテーションである¹⁷。また、もっと身近な例では、学内又は外部¹⁸の英語プレゼンコンテスト優秀者に、4月の新入生オリエンテーションで実際にプレゼンしてもらうことが考えられる。⑥留学中の学生にビデオレターをもらい流す。新入生のほとんどは何を言っているか理解できないかもしれないが、身近なロール・モデルを見ることで、自分もあのようになりたいとモチベーションが上がる。

以上6つのTipsのうち②③④は語学能力の向上に直結しているが、①⑤⑥は、英語に限定されたものではなく、グローバル人材育成全般のキーとなると考えられる。6つのTips 実現のために、大学が提供する空間は重要であると考えられる。「面倒見のいい大学」の事例として、私の研究室が位置する大阪大学豊中キャンパス全学教育総合棟I(旧教育実践センター)1階の「スチューデント・コモンズ」が紹介されていた¹⁹。確かに、いつも学生たちが集まって様々な活動している。講義後の比較的遅い時間や週末にも利用できることも良い点であろう。イスもカラフルであり、居心地の良さを感じるのかもしれない。カフェでは、フェアトレードコーヒーを販売している。すぐ横の開放型セミナー室は人数が限定されるが、少人数セミナー等に有効に使えば、様々な面白い取り組みができるであろう。同じ建物3階にあるGLOCOLの学生用自主学習スペースSTUDIOは²⁰、海外体験型教育の参考資料等も閲覧できるので同様に活用してもらいたい。

むすびにかえて

スイス・フランス海外フィールドスタディ「国際機関の活動を知る」では、フォローアップとして、欧州評議会の多文化共生課長が10月に浜松サミットに訪れる機会を利用した。本海外フィールドスタディに参加した大学院生10名中4名と担当教員の安藤に加え、宮原暁 GLOCOL 副センター長、超域イノベーション博士課程リーディング大学院の大学院生1名が、2012年10月25-26日「日韓欧多文化共生都市サミット浜松2012」に参加した。詳細については、浜松多文化共生会議報告書を参照いただきたい(付

¹⁷ Steve Jobs' 2005 Stanford Commencement Address
(<http://news.stanford.edu/news/2005/june15/jobs-061505.html>) last visited 21 May 2013.
白野伊津夫「音読学習法」『日経ビジネスアソシエ』第12巻第8号通巻262号、2013年6月、46-47頁。

¹⁸ 第2回全国学生英語プレゼンテーションコンテスト2013年11月16日
(<http://www.kandagaigo.ac.jp/contest/>) last visited 21 May 2013.
第1回(2012年)最優秀者のプレゼンビデオ

(<http://www.youtube.com/watch?v=cSRD0xZK9hg&feature=youtu.be>) last visited 21 May 2013.

¹⁹ 山内太地「いまどきの「面倒見のいい大学」って何だ？」海老原嗣生ほか『危ない大学』洋泉社(2012)88-92頁。

²⁰ 学生用自主学習スペース

STUDIO(<http://www.glocol.osaka-u.ac.jp/fieldo/studio.html>) last visited 11 October 2013.

録3)。

以上、大学の課題はまだまだ他にもあるが、今回とりあげた2点は、大学が特に早急に取り組むべき課題であると考えられる。すなわち、海外体験型教育の評価指標設定およびモチベーション継続の仕組み作りは、個々の教員の努力だけでなく、大学全体、とりわけ、執行部が主導して組織的にどのように効果的なグローバル人材育成の教育プログラムを開発していくかの戦略に合致することが求められているからである。そうでなくてはグローバル化の波の中で、日本は生き残れないかもしれない。その意味で、海外体験型教育の評価指標設定およびモチベーション継続の仕組み作りは、大学によるグローバル人材育成の今後の課題の最大のキーと言えるだろう。

参考資料

- ・天野雅晴『シンプルでうまくいくコミュニケーションの技術 これが世界で通用するルール』ダイヤモンド社(2009)
- ・内永ゆか子『日本企業がほしがらる「グローバル人材」の必須スキル』朝日新聞出版社(2011)
- ・海老原嗣生ほか『危ない大学』洋泉社(2012)
- ・木村誠『危ない私立大学 残る私立大学』朝日新聞出版(2012)
- ・清宮普美代『「チーム脳」のつくり方~成果を上げつづけるリーダーの仕事術~』WAVE出版(2009)
- ・清宮普美代『質問会議 なぜ質問だけの会議で生産性が上がるのか?』PHP研究所(2008)
- ・小池洋次『グローバル 知の仕掛け人 もう一つの国際関係論』関西学院大学出版会(2012)
- ・白藤香『さあ、海外で働こう! ~20代のうちから知っておきたいグローバルキャリアのつくり方~』総合法令出版(2012)
- ・寺崎昌男『大学改革 その先を読む—立教大学「大学教育開発・支援センター」連続セミナー講演記録』東信堂(2007)
- ・坂東真理子『働く女性が知っておくべきこと - グローバル時代を生きるあなたに贈る知恵』角川 One テーマ 21(2012)
- ・諸星裕『大学破綻 - 合併、身売り、倒産の内幕』角川 One テーマ 21(2010)
- ・ドミニク・テュルパン『なぜ、日本企業は「グローバル化」でつまづくのか 世界の先進企業に学ぶリーダー育成法』日本経済新聞出版社(2012)
- ・ウィリアム・A・ヴァンス『イェール大学言語学博士特別セミナー グローバル思考の英会話』DHC刊(2012)
- ・野口徹、吉川孝三、中村雅人「工学系大学院における海外インターンシップ教育とその効果の評価」『工学教育』56-3(2008)
- ・野口徹、吉川孝三、中村雅人「大学院共通科目としてのインターンシップとその教育効果」『工学教育』56-4(2008)
- ・山下徹、吉川孝三、金子勝比古「工学教育としての国際インターンシップ - 北海道大学大学院工学研究院工学系教育研究センターの国際インターンシップへの取り組み - 」『平

成 23 年度工学教育研究講演会講演論文集』

- ・「英語の壁を破れ！」『日経ビジネスアソシエ』第12巻第8号通巻262号、2013年6月
- ・大学教育における「海外体験学習」研究会 (JOELN) 2012 年度研究大会「海外体験学習がもたらす『変容』とは何か-Transformative Learning の可能性」国際基督教大学 2012 年 11 月 10 日資料
- ・恵泉女学園大学人間社会学部体験学習 GP タスクフォース『大学教育における海外体験学習の可能性と課題 危機管理事例を中心に』（2007）
- ・研究代表者北村友人「平成 21 年度文部科学省委託調査 グローバル人材育成のための大学教育プログラムに関する実証的研究」平成 22 年 3 月
- ・（社）日本経済団体連合会「グローバル人材の育成に向けた提言」2011 年 6 月 14 日
- ・三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「第 3 部 大学等高等教育機関におけるキャリア教育の一翼を担う専門人材としてのキャリア・コンサルタントの具体的役割、能力要件、養成・活用のあり方」「参考 No. 6 大学等ヒアリング概要（詳細）」『厚生労働省委託 キャリア・コンサルティング研究会報告書』平成 23 年 3 月
- ・『東京外国語大学 2009 年度欧州スタディツアー実施報告書』
- ・『中央大学 ILO 国際労働機関×国際インターンシップ Geneva, Switzerland 報告書』
- ・文部科学大臣下村博文「人材力強化のための教育戦略」2013 年 3 月 15 日
- ・Tim Murphey “Teaching in Pursuit of WOW! : Two Decades of Musings on Maximizing Learning Potential” ABAX (2012)

4. どのような一日だったか？「よかった」ことはあったか？「よくないこと」や「困難だったこと」はあったか？

5. 本日のプログラムに関し、要望や改善したほうがよいと思う点はあるか？

6. 本日の学習の機会に積極的に参加できたか？

- | | | | |
|--------------------------|---|---|---|
| ①すべてに積極的に参加できた | ☹ | ☺ | ☺ |
| ②自分の意見を伝え質問をすることができた | ☹ | ☺ | ☺ |
| ③他の参加者が意見・質問している時も、傾聴できた | ☹ | ☺ | ☺ |

7. その他、気づき・コメント等

付録 2 :

2013 年度 GLOCAL 海外フィールドスタディ
ローマ「国際機関の仕事を知る」自己評価シート

氏 名 : _____ 研究科・専攻・学年 : _____

【実習前】

記入日 : _____ 年 _____ 月 _____ 日

1. 他の海外フィールドスタディ (FS) ではなく、なぜローマ「国際機関の仕事を知る」に参加したのですか。
2. 本 FS 参加の前と後で、自分自身の何が変わることを期待していますか。自己目標とその指標を設定してください。
3. 期待 (自己目標) は、自分の研究やキャリアとどのような関連がありますか。
4. 本 FS にどのような貢献ができますか。今までの経験から貢献できることを具体的に書いてください。
5. 本 FS で新しく挑戦したいことを具体的に書いてください。

6. 以下の項目に次の5段階で教えてください。①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している。

1) 学問的知識を実際問題に活用する力

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

2) 決断力、判断力、優先度決定力

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

3) 新しいものへ挑戦する姿勢

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

4) わからないことを質問する姿勢

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

5) 他人の言葉を傾聴する姿勢

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

6) 問題を理解・把握し、問題を発見する力

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

7) 他の人と連携や協働して計画し実行する姿勢

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

8) 創造性、新しいアイデアを生み出す力

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

9) 専門分野での知識、技能

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

10) 忍耐力、向上心

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

11) 母国語でのプレゼンテーション能力

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

12) 母国語でのコミュニケーション能力

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

13) 実践英語力（会話、文書作成、英語による思考）

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

14) 異文化理解、多様性の受容

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

15) ジェンダーの理解

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

16) 積極性、リーダーシップ

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

17) 大学での学習、研究に対する意欲

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

18) 専門家としての自信

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

19) 働くことへの意欲、具体的将来像

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

20) ライフワークバランスの展望

①非常に優れている、②優れている、③普通、④不足している、⑤非常に不足している

2013 年度 GLOCOL 海外フィールドスタディ
ローマ「国際機関の仕事を知る」自己評価シート

氏 名： _____ 研究科・専攻・学年： _____

【実習後】

記入日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

7. ローマ「国際機関の仕事を知る」で一番印象に残っていることは何ですか。
8. 本 FS 参加前に、期待したこと（自己目標）はどの程度達成されましたか。自分で設定した指標で示してください。
9. 参加前に考えていた期待（自己目標）と研究や将来像との関係の考え方に変化はありましたか。その理由も併せて書いてください。
10. 本 FS に貢献できると考えていたことは達成されましたか。その理由も併せて書いてください。
11. 本 FS で新しく挑戦できたことと今後挑戦していきたいことを具体的に書いてください。

12. 以下の項目に次の5段階で教えてください。①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した。

21) 学問的知識を実際問題に活用する力

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

22) 決断力、判断力、優先度決定力

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

23) 新しいものへ挑戦する姿勢

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

24) わからないことを質問する姿勢

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

25) 他人の言葉を傾聴する姿勢

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

26) 問題を理解・把握し、問題を発見する力

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

27) 他の人と連携や協働して計画し実行する姿勢

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

28) 創造性、新しいアイデアを生み出す力

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

29) 専門分野での知識、技能

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

30) 忍耐力、向上心

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

31) 母国語でのプレゼンテーション能力

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

32) 母国語でのコミュニケーション能力

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

33) 実践英語力（会話、文書作成、英語による思考）

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

34) 異文化理解、多様性の受容

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

35) ジェンダーの理解

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

36) 積極性、リーダーシップ

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

37) 大学での学習、研究に対する意欲

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

38) 専門家としての自信

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

39) 働くことへの意欲、具体的将来像

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

40) ライフワークバランスの展望

①非常に改善された、②やや改善された、③変わらない、④悪化した、⑤非常に悪化した

「日韓欧多文化共生都市サミット 2012 浜松参加を通じて」

大阪大学グローバルコラボレーションセンター特任助教 安藤由香里

活動の名称	大阪大学グローバルコラボレーションセンター(GLOCOL)・博士課程リーディング大学院超域イノベーション海外実習事前学習共同企画「欧州評議会とのネットワーキング：日韓欧多文化共生都市サミット2012浜松参加を通じて」
日時	2012年10月25日(木)～10月26日(金)
参加者	安藤由香里 GLOCOL 特任助教、宮原暁 GLOCOL 副センター長・准教授 大阪大学薬学研究科博士前期課程1名、人間科学研究科博士前期課程3名 大阪大学博士課程リーディング大学院超域イノベーション博士前期課程1名
内容・概要	<p>浜松市を訪問し、以下の通り現地調査を行った。</p> <p>【10月25日(木)】 朝：新大阪駅集合、新幹線にて浜松駅へ 10:00-12:00：浜松市内のニューカマー生活圏を視察（浜松国際交流センター訪問、浜松駅前のブラジル雑貨店圏食堂等訪問。NPOスタッフによる案内） 13:00-17:00：日韓欧多文化共生都市サミット2012浜松（http://uclg-hamamatsu.jp/tabunka/sammit.html）参加 17:30-19:30：浜松NPOネットワーク（http://www.n-pocket.jp/）職員及びニューカマーの教育支援を実施するARACE職員との意見交換会（浜松NPOネットワーク事務所にて） 20:00-21:00：欧州評議会メンバー及びロッテルダム副市長との懇談会 宿泊：浜松市内ホテル</p> <p>【10月26日(金)】 グループ①（超域生）新幹線（6:32浜松発）にて新大阪駅到着後、阪大にて超域の講義に出席 グループ②（教員）9:00-18:00：日韓欧多文化共生都市サミット2012浜松参加、夜：新幹線にて新大阪駅到着</p> <p>【11月16日(金)】 16:30-17:50 GLOCOL STUDIO フォローアップ：グループ①にグループ②がフォローし、浜松宣言を中心議題として全体振り返りを行った。</p>

【成果】

今回の訪問では、欧州評議会の多文化共生都市担当課長、ロッテルダム副市長をはじめとする海外からの招聘者とのネットワーク、並びに、多文化共生にかかわる国内の機関とのネットワークの構築ができた。また、日系ブラジル人をはじめとする在日外国人のリーマンショック後の生活の様子を直接聞き取ることで、医療や教育現場での問題点について理解できた。さらに、多文化共生の最前線の現場でどのようなことが起こっているかを確認し、今後の日本における課題を考える機会となった。

以上から、GLOCOL海外フィールドスタディのフォローアップとして、次の成果が得られたと考えられる。

得られた成果・ 今後の活動に 対する効果等

1. 日本内外の自治体（デンマーク市長、ロッテルダム副市長、ダブリン市長等）、経済界、研究者、NPO/NGO等多文化共生に関わる多様な者が参加する会議への参加を通して、人的ネットワークを構築した。こうした人的ネットワークは、今後のプレ・インターンシップ及び長期インターンシップにつながるネットワークが期待できる。
2. 「多文化共生」に関し、日本の実情を知ると共に、今後の大阪大学の海外実習訪問先で意見交換する際の準備となった。
3. 欧州評議会メンバーとの懇談に参加することで、欧州評議会メンバーとの直接的な関係を構築した。今後の大阪大学のプレ・インターンシップ及び長期インターンシップの実効性を高める効果が期待される。

【課題】

今回せっかく構築した関係を将来的にどのように持続・発展していくかを検討する必要がある。そのためには、このような学習機会を継続的に実施することが望まれる。

添付画像の枚数＝ 4点



浜松市多文化共生センター入口



4カ国語の看板

その他 報告事項



多文化共生都市サミットの様子



サミット最後の浜松宣言発表の様子