

多国籍の学生が混ざり、非認知能力を鍛え どこに行っても生きられる人材を育成

**多様性は本来の大学の姿
世界を支える人材を育成**

立命館アジア太平洋大学(以下APU)は、大学改革を進めていた立命館がグローバル人材の育成を目標に、2000年に開学した大学だ。「自由・平和・ヒューマニティ」「国際相互理解」「アジア太平洋の未来創造」を基本理念とし、新設の大学として、今までの日本にはなかった大学像を目指した。そのため、同学は他に例を見ないさまざまな取り組みを行っている。その最たるものが、「学生の50%を留学生に」「出身国を50カ国・地域以上に」「教員の50%を外国人に」という「3つの50」の目標だ。開学準備段階で、文科省も他学の大学関係者の誰もが無理だと考えていたそうだ。しかし、当時の教員、職員の懸命の努力で、開学時からこの目標を達成、現在も維持し続けている。実際にキャンパスを歩くと、さまざまな言語での会話が耳に飛び込んでくる。まさに多様性が環境として存在している場なのだ。

世界中から学生が集まるAPUだが、同学があるのは立命館大学がある京都ではなく、東京でもなく、温泉地として有名な大分県の別府だ。大学の所在地は九州だが、国内学生について、近畿、関東出身者がそれぞれ17.6%、その他の地域出身者も満遍なく存在し、日本中から学生が集まっている。そのため、国内・海外問わず新入生の多くが「APハウス」と呼ばれる国際教育寮で生活することになる。

授業のカリキュラムでも国内生と国際生が必ず混ざる科目があり、授業でも生活の場でも常に混ざっている。言語も価値観も違う仲間と共に学び、生活することは想像以上に大変なことだ。共通言語は英語だが、ほとんどの学生が英語は母国語ではない。その英語を駆使して意見を闘わせることは、初めは大きなストレスとなる。それでもお互いの違いや共通性を理解しなければ同学ではやっていけない。諦めず、拙くても英語で話し合った情報を整理して、理解し合うことをやりきる気力、非認知能力が養われていく。

「こうしたことは学生たちを見ていて後付けで我々が気づいたことでしたが、グローバル化した社会に出ていけば、必ず同じ壁にぶつかります。その予行演習として必要な体験だと思います。それなら、相手のことを知りたいという

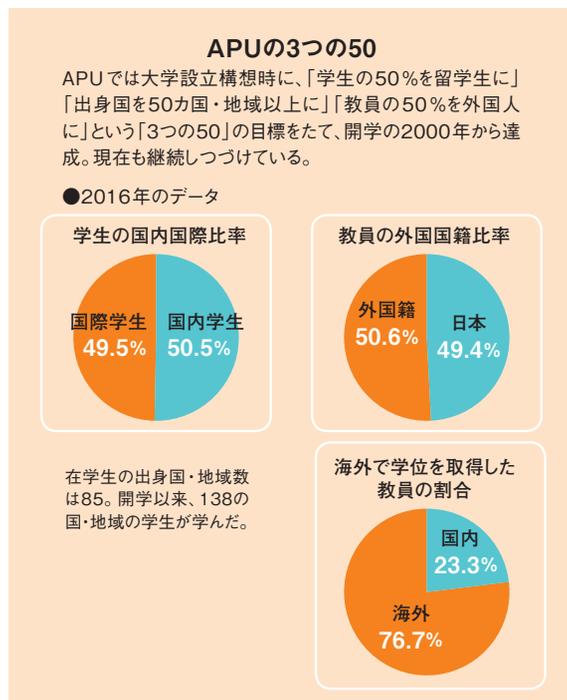
動機や好奇心を持続させ、非認知能力の育成をカリキュラムとして進化させるにはどうすべきか考えるのが我々の仕事です。この17年間でカリキュラム改革に何度も取り組んできています」(近藤教授)

単に多様な場に学生を放り込めば、化学反応が自然に起こるわけではなく、時には問題が起こる危険性もはらんでいる。多様性の環境の中で、学生たちが新しい価値を生み出すためには、教員や職員側からの仕掛けが必要だ。しかしそれが意図的であると学生が気付かず、主体的に仲間と関わり合い、問題や課題を解決しようと自ら動く

**異なる価値観の者が集まり
相手を知る高藤が始まる**

くという、そもそも多様な場だったのです。時代の流れとともに、大学に求められることが、官僚や日本企業が求める人材育成、つまり「日本を支える人材」の育成へと変化していきました。グローバル化した現代では「国では語れず、どうしたら「世界を支える人材」を育成できるかが重要となってきたのです。本学は大学が本来あるべき姿に先祖返りしたのだと考えています」(近藤祐一教授)

図1 APU開学時の目標と現在のデータ



取材文／長島佳子



「多様性」で拓く生徒の未来

【学校事例 02】多様な国籍／文化が混ざる場 ……立命館アジア太平洋大学



別府の高台に位置するAPUのキャンパスと学生寮。別府市内を「下界」と呼んでいるようだ。



アドミッションズ・オフィス 課長補佐 鈴木 慶氏



入学部長 アジア太平洋学部 近藤祐一教授

徹底した「混ぜる」教育



ワークショップの授業ではTAがアシストして、国内生、国際生の対話を活性化させる。



言語を学ぶ授業以外のほとんどが、国内生、国際生が混ざって受講する授業だ。



さまざまな国の言語や文化を紹介する「マルチカルチュラル・ウィーク」では、当該国・地域の学生以外も参加。



国際教育寮であるAPハウスも多様性の場。学生たちは24時間多様な環境で過ごすことになる。



FIRSTプログラムでは、異国の地で200枚以上のアンケートをとりながら目的を目指す。

マイノリティな環境での学びで主体性が育まれる

ような塩梅がさらに重要となる。それが仕組みやカリキュラムとして整えられている。

仕組みとしては、学生間の助け合いや学び合いを増幅させるためのピアラーニングを多用し、ピアリーダーの育成プログラムも設置している。例えば、多様性の場に新入生たちが戸惑ったときにサポートをする上級生をTA(ティーチング・アシスタント)として、ワークショップ系のカリキュラムで役割を担わされている。国際教育寮ではRA(レジデント・アシスタント)が運営リーダーを務めている。TA、RAも多国籍で、応募者が面接を経て選考される。昨年からはさらに進化させた「世界市民オーナーズプログラム」がスタート。優秀な学生ほど意見の対立が起こるため、それを学び合いに転化させる役割を担うピアリーダーだ。入試や授業でトップクラスだった学生にインビテーションを送り、その中から選考する。人を引っ張る力だけでなく、グループに貢献し、チームワークを育む力を必要とされる、現代に求められるリーダー像だ。

多様性の中で学ぶ力を育むカリキュラムのひとつが、「異文化協働ワークショップ」だ。国内生、国際生が3名ずつ6名で1チームとなり、協働でプロジェクトに当たっていく。また、異文化理解を深めるカリキュラムとして、1年生の入学後間もなく行われる「FIRST T」という3泊4日のフィールドワークがある。国内生は韓国、国際生は九州で、グループに分かれて、くじ引きで決めた目的地まで自分たちの力でたどり着くという異文化オリエンタリングだ。目的地までの行程で、現地の人々にアンケート調査をするノルマが課せられている。事故が起きないように、TAや教職員も同行するが、基本は手助けはせず、自身がマイノリティとなる環境で、失敗しても自分たちで解決させていく。この4日間がガラッと学生の顔が変わるといふ。高校生を大学生に、大学生をAPU生にしていく、必要な過程だ。

どこでも生きていける世界市民としての巣立ち

こうして多様性の中でもまれ、何度も失敗しては自ら解決する経験を積んだAPU生たちは、卒業後はさまざまな国、社会に巣立っていく。「国際化のスピードに危機感をもった企業からうちの学生は多くの期待を頂いているようです。一方で、グローバル企業と言われている日系企業に就職した卒業生が、あまりに多様性を受け入れない体質に逆のカルチャーショックを受けることもあるようです。それでもつづがれないのがうちの学生で、あら

ゆるの可能性を模索していきます」(鈴木慶氏)

Editor's Voice

学生だけでなく教職員の方々にも刺激的なことが日々起きている

「あまりに大変だから早く辞めたい」と笑いながら語った近藤教授。1つの授業で日英2言語のカリキュラムを作成し、時代や目の前の学生たちに合わせてカリキュラムを改革し、世界中の大学と提携し…。その大変さを楽しんでいることがお話の端々に感じられた。特に大変なのは、毎年800名に及ぶ国際生の入試面接とのこと。どんな質問にも自分の言葉と意見で返してくる学生との対話は面白くて仕方がないそうだ。そんな国際生から刺激を受ける国内生の成長を見守るのも、教職員の方々の喜びなのだろう。APUのリーダーシップは小誌413号で特集した新しいリーダーシップだった。APUの環境では「目標共有」「率先垂範」「同僚支援」の力が否が応でも培われていくようだ。

「卒業生代表になる優秀な学生たちはスピーチで必ず『失敗こそ糧』と語ります。就職先の方々からは『APU出身者はどこに行っても生きていける』と言われます。それこそが、我々が育成しようとしている『世界市民』の姿だと思えます」(近藤教授)

今後は、アジア各地にAPUのサテライト教室をつくり、「日本のAPUからアジア太平洋のAPUでありたい」と近藤教授は語る。また、約1万5000人に及ぶ同窓生を資源とした新しいカリキュラムも検討中だ。APUのさらなる進化に期待したい。