

「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の展開

なぜ、いま「多文化社会コーディネーター」なのか

東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター長

北脇保之

「多文化社会コーディネーター養成プログラム」づくりにおける
コーディネーターの省察的实践

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

「多文化社会コーディネーター養成プログラム」責任者

杉澤経子



なぜ、いま 「多文化社会コーディネーター」なのか



北脇保之

東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター長

本冊は、2008年11月28～30日に東京外国語大学で開催された「第2回多文化協働実践研究・全国フォーラム」の中の「全体会 パネルトーク 多文化社会に求められる人材の専門性とその力量形成」の記録を基に、本学多言語・多文化教育研究センターの「多文化社会コーディネーター」に関する実践と研究を取りまとめたものです。

本センターは、急速に進む日本社会の「多言語化・多文化化」に対応し、教育、研究、社会連携の3分野において多言語・多文化社会の抱える問題解決に寄与することを目標に、06年4月に設立されました。以後、言葉、生活習慣や文化が違うために日々の生活に困難を感じている人々でも安心して暮らせるようになる社会、異なった言語・習慣・文化を持つ人々に対する差別・偏見・排除のない多言語・多文化社会の実現に向けて、積極的に活動を展開しています。

「多文化社会コーディネーター」の形成というテーマは、まさに本センターの推進する教育、研究、社会連携という3つの活動がクロスする位置にあります。研究面では、研究者とさまざまな分野の実践者が同じ地平に立ち、それぞれの専門性と知識を最大限に生かしながら協働して問題の分析とその解決の道を探ってい

く「協働実践研究」に取り組んでいます。その中の研究班のひとつである「山西・小山班」は「多文化社会に求められるコーディネーターの専門性」を研究テーマに掲げています。その研究の中では、これまで暗黙知としてほとんど言語化されてこなかったコーディネーターの専門性について実践者が自身を客観的に振り返る作業から、専門性形成の課題に取り組んでいます。

他方、社会連携面では、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」の委託を受けて、「多文化社会コーディネーター養成プログラム」を推進しています。現在、日本社会では在住外国人の急増に伴い、労働、教育、医療、住宅などさまざまな分野で緊急に解決すべき課題が生じていますが、その課題解決に当たってはさまざまな分野で多文化社会を担う人材の育成が重要です。特に、言語や文化の違いを超えて多様な人々・組織・機関の連携・協働をデザインし、課題解決につなげていく「多文化社会コーディネーター」の養成は急務です。このプログラムは、このような社会的要請に応えるために開設したもので、社会連携活動であると同時に教育活動でもあります。

以上述べたように、「多文化社会コーディネーター」は、「多言語・多文化化」する日本社会の課題解決のための研究、教育、社会連携の活動をつなぐ重要なキーワードのひとつとなっています。そして、協働実践研究で得られた知見が多文化社会コーディネーター養成プログラムの開発に応用されたり、コーディネーター養成プログラム参加者の実践が協働実践研究に取り込まれたりするなど、それぞれの活動で得られた経験や知見は、相互に関連づけられ、生かされています。

「多文化社会コーディネーター」の概念は、いまだ確立されたものではありません。本センターの取り組みにおいて参照理論としている『省察的实践とは何か——プロフェッショナルの行為と思考』の中で、ドナルド・A・ショーンは、新しい複合的な社会問題に取り組む専門家は、既存の科学と技術を適用して問題に解答を与える存在ではなく、複雑に入り組んだ状況の中で実践を通して問いを開き、探求・研究を進めていく「省察的实践者」であると述べています。多文化社会におけるコーディネーターとは何か、そしてそのような存在はいかにして形成されるかという問いも、まさに省察的实践の中で探究すべきものと考えます。

「シリーズ多言語・多文化協働実践研究」の別冊として発行される本冊がコーディネーター論に関心を持つ人々のお役に立つことを願っています。

「多文化社会コーディネーター養成プログラム」づくりにおける コーディネーターの省察的実践



杉澤 経子

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
「多文化社会コーディネーター養成プログラム」責任者

■ はじめに

「行為の中で省察するとき、そのひとは実践の文脈における研究者となる」

ドナルド・A・ショーンが著書『省察的实践とは何か——プロフェッショナルの行為と思考』で書き記したこの言葉に、私は、何度励まされたことだろうか。

この20年間、私は、多文化化する日本の課題に実践者としてかかわる中で、個別の課題に対応するだけではない、日本社会のより本質的な課題の解決に向き合える専門性を持った人材の必要性を感じていた。

その対応策のひとつとして、東京外国語大学多言語・多文化教育研究センターが、文部科学省の委託事業「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」として作り出したのが「多文化社会コーディネーター養成プログラム」である。アカデミズムのみならず、実践の現場を含む多分野の多くの人の理解と協力・協働によって2007年8月からその開発がスタート、現在もその途上にある。08年度からはプログラムの中核となる「多文化社会コーディネーター養成講座」第1期を開講し、さらに09年度も第2期の講座を実施する。まだまだ修正すべき内容も多いと考えているが、そうしたことも含めて、なぜいま「多文化社会コーデ

イネーター養成プログラム」なのか、プログラムはどのような試行の中で生まれ、つくられていったのか。

本稿では、第1期養成講座開講の概要と、プログラムづくりの全体的なプロセスを紹介する。それは同時に、実践者であるコーディネーター自身がコーディネーターの専門性やその力量形成の在り方を探究するというプロセスそのものでもあった。そうした意味では、このプログラムづくり自体が、私自身にとっては、まさにショーンの言う「省察的实践」であったように思う。

「直感的な知を記述することが省察を育て、探究者に批評やテストや自らの知識を再構築することを可能にする」(p. 295)。同じくショーンの言葉である。不完全かもしれないが私自身の実践の記述を試みたい。

■ 見えてきた多文化社会の課題

◆ あるコーディネーターの実践から

「204、418、1054、これは08年11月、12月、09年1月に、浜松市多文化共生センターの外国人相談コーナーに来た人の数です。1月に緊急対策として募集した市の臨時職員50人に対する応募数は224人でそのうち200人が外国人。市営住宅の入居22戸のうち日本人は1人のみ。県営住宅25戸の募集には161人が応募、そのうち152人が外国人でした。08年11月以降の経済危機による派遣切りは、明らかに日系ブラジル人やペルー人を中心とする外国人に、より深刻な影響を及ぼしています」

浜松市の浜松国際交流協会の職員で「多文化共生コーディネーター」の肩書を持つ松岡真理恵さんは、「多文化社会コーディネーター養成講座」の専門別科目冬期の最終プレゼンテーションでこう自らの現場の状況を報告し、コーディネーターとしての実践を語り始めた。

「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の特徴は、日本社会の多文化化の最前線の現場で課題解決に奔走する実践者を対象に開講する「多文化社会コーディネーター養成講座」を中心に据えつつ、その専門性を担保し力量形成を促す仕組みとして、実践活動についても本センターで実施している「協働実践研究プログラム」への参加と『研究誌』への投稿ができるようにしており、それらを連環させていることだ(養成プログラム全体の構成、講座などについては資料p. 95～105参照)。

第1期の多文化社会コーディネーター養成講座は、

- ①「共通必修科目」（8月の5日間集中講座）
- ②「専門別科目・秋期」（9月の3日間集中ワークショップ）
- ③「個別実践研究期間」（10月～翌年2月）
- ④「専門別科目・冬期」（2月の2日間のプレゼンテーション）

以上の4部門で構成される。

このうち「個別実践研究期間」は、受講者がそれぞれの現場の課題に取り組む期間で、運営メンバー（資料 p. 106 参照）が「モニタリング」として現場に赴き、受講者と実践の「振り返り」を行うというもので、大学で開く講座としては珍しい取り組みといえる。運営メンバーの1人と私は、09年2月1日に冒頭に紹介した松岡さんの実践の現場を訪れた。

日系ブラジル人が集住する浜松市のある地区の団地では、日本人住民との交流があまり積極的に行われておらず、このままでは住民同士のトラブルも起こりかねないと心配した松岡さんは、団地の集会所でブラジル人向けのセミナーを企画した。折しも、100年に1度といわれる経済危機に直面し、真剣に日本での生活を見直す外国人住民が多くなっているのは、逆に地域社会での融合をねらうチャンスにもなり得る。日系ブラジル人講師がポルトガル語で、日本での生活や人生、文化、習慣を語るという内容だ。申し込みの段階では、参加者は30人くらいと聞いていた会場は70人を超えるブラジル人で埋まっていた。質疑応答も活発でセミナー終了後、参加していた日系ブラジル人は、「日本語を勉強しなくてはと思った」と口々に語っていた。セミナーには団地の自治会長や役員も姿を見せしており、終了後に行われた交流会でも日系ブラジル人と意見交換を行っていた。セミナーは大成功だった。

セミナー終了直後に、松岡さんと実践の「振り返り」を行ったが、松岡さんのねらったことは、実は団地の人々に日系ブラジル人のことを知ってもらい、同じ団地に暮らす住民として受け入れてもらうことだったという。もちろん、ブラジル人にも日本の習慣や制度を理解してもらう必要はある。しかし、ホス



ト社会側の日本人に言語・文化の違う住民への理解を深めてもらうことの方がより重要だと考えていた。ところが、5つの地区の自治会長に話を持っていったところ、「ブラジル人に日本の住習慣などを学んでもらうことが先だろう」という意見が強く、団地の日本人住民向けのセミナーを開催するにはまだ環境は整っていないと判断。自治会長の意見を尊重してブラジル人向けのセミナーを開催することにしたという。

また、5つの自治会に「共催」をしてもらおうと対話を重ねていったが、同じ団地内でありながら、自治会によって温度差があることが分かり、無理に「共催」をして、自治会内に亀裂を生じさせてはいけない、気持ちよく開催を許してもらい、当日も自治会の人たちに参加してもらえるよう、今後「つなげる」ことを考えて今回は「共催」をあきらめた。

翌日、セミナー開催の記事が団地にとって「良いニュース」として新聞に掲載され、団地の人々にブラジル人住民との共生の必要性が意識されてきたという。「今後は団地の集会所で日本語教室も開催できそうです」と、松岡さんは最終プレゼンテーションを締めくくった。

松岡さんのコーディネーターとしての実践は、100年に1度という経済危機の直接的な影響を受けながらも、それをチャンスとして対話、相互理解、参加、協働、創造を引き出したコーディネーターとしての活動そのものだった。

◆「無意識下の排他意識」

07年末の日本における外国人登録者数は、2,152,973人（法務省入国管理局調べ）。日系3世までが定住者の在留資格で働けるようになった1990年の入管法の改正に前後して右肩上がり外国人登録者数は増加してきている。ちなみに同年末の登録者数は1,075,317人で、この17年間で、2倍に増えている。

各自治体では、こうした新来外国人（ニューカマー）の増加によりさまざまな問題に直面するようになるが、言葉や文化の違う住民に対する施策は、問題が顕在化してから対応するという対症療法的な域をいまだに脱していない。

ちょうどそのころ、各自治体では、89年に自治省（現総務省）から出された「地域国際交流推進大綱」策定の要請（自治体国際化協会ホームページに掲載されている資料「地域国際交流推進大綱の策定に関する指針について」を参照）を受けて、国際化政策の一環としていわゆる「国際交流協会」を設置し、市民レベルの国際交流を推進しようとしていたが、折しも新来外国人の増加と時期を一にしたため、多くの自治体では、国際交流協会にいわゆる「内なる国際化」（現在

は多文化共生施策といわれている)として外国人住民への対応も委ねるようになっていった。

私は89年、武蔵野市国際交流協会(東京都)設立時に職員となり、国際交流事業のほか、国際理解事業、日本語事業、相談事業などを担当してきた。国際交流協会は市の外郭団体ではあるが、行政そのものではない。外国人住民施策に当たる事業も、民間組織として市民の主体的参加を促しながら展開していかなければならなかった。そのため、日本人、外国人の多くの市民からさまざまな話をじかに聞く機会に恵まれた。

90年代の初めに印象的だったのは、日本人住民からかかってきたある電話である。「隣に住んでいる外国人留学生のゴミの出し方がめっちゃくちゃなのよ。ちゃんと出すように言ってくれない?」。こんな話は今でも各所でよく聞く話であるが、私は「留学生ですか。それなら、日本語はかなり上手なはずですよ。ゴミの出し方が分からないだけだと思いますので、ぜひやさしい日本語で教えてあげてください」と答えたことを記憶している。留学生はほとんどが日本語でのコミュニケーションには何の問題もなかったが、インドネシア人留学生は、「レストランでは雇ってもらえないんですよ」と言っていた。なぜかと尋ねると「肌の色が黒いからです」と笑って答えた。また、留学生のホームステイ事業では、日本人市民から「黒人はマッチングしないで」と言われたこともある。

こんなことを言われたら留学生たちはいったいどんな気持ちになるのだろうか。日常の小さな活動からも「無意識下の排他意識」ともいえる日本社会のふだんは見えない厚く高い壁が透けて見えてきた。受け入れる日本人にも悪気はないのだが、無意識のうちにこうした言葉が出てきてしまうことに対してはいったいどのように対応したらいいのだろうか、とすぐに見つからない解を探し続けた。

◆「つなぐ」ということ

言葉や姿かたち・文化が違うことにより差別されてしまう社会のありようをどうしたら変容させていくことができるのだろうか。

日本語教室を開催するに当たっては、多くの市民に日本語交流員(武蔵野市国際交流協会における日本語ボランティアの呼称)として参加してもらったが、活動をする際にそんな誤解や摩擦が生じないように、また、外国人を地域の人々につないでいく役割を担ってもらえるように、活動を始める前には必ず「日本語交流員養成講座」を受講してもらうようにした。

ある日本語交流員は、ネパール人留学生がアパートの入居拒否にあって困って

いるのを知り、一緒に不動産屋に出かけていった。「この人はとても優秀な学生です。心配はいりません」と口添えしたところ、最後には部屋を貸してくれた。

90年代中ごろになると、中国帰国者が日本語教室に来るようになったが、ある高齢の婦人は、何カ月たっても日本語は上達せず、教室に来る以外は部屋に閉じこもって暮らしていた。学習支援をしていた日本語交流員は、その学習者が中国で美術の教員をしていたことを知って、市民向けに「中国水墨画教室」を開かないかと学習者に持ちかけた。通訳を介することによって水墨画教室は実現し、大入り満員で大成功を収めた。その後、受講者から教室の継続希望が出てきて、その中国帰国者は自分で教室を主宰するようになり、そうした活動を通して日本語も徐々に上達し、現在では大学の非常勤講師として活躍しているようだ。

このような事例は活動の現場では枚挙に暇はないが、言語が違い、文化や考え方が異なる人々を日本社会に「つないでいく」ということは、コミュニケーションの支援や媒介だけでなく、ホスト社会側の人々の国際理解や意識の変容をも促しながら、外国人が地域に居場所を確保し、市民として地域社会に参加し、そして自立した生活が営めるようにしていくことなのだという思いを、活動を通じて私は強く持つようになった。

こうした意識を共有した市民一人一人が外国人と地域の「つなぎ役」となるならば、国際交流協会の職員であり「プログラムコーディネーター」の肩書を持つ私自身の役割・仕事は、冒頭の松岡さんと同様に、言語・文化の異なる市民同士が語り合い相互理解を深め、課題を共有していける場を設定し（参加）、共に活動（協働）する中で、異文化の人々が共に暮らしていける地域づくりに向けて、課題を解決していける仕組みやプログラムを創ること（創造）、そしてそうしたサイクルを循環・推進していくことであると考えた。

全国には自治体が設置した国際交流協会は500ほどある（『平成16年度市区町村国際交流協会ダイレクトリー』財・自治体国際化協会）。これまで、国際交流協会が先導的に担ってきた外国人支援施策は、最近では多くの自治体本体が「多文化共生」を政策としてうたい、その施策を進めるようになった。しかし、単に事業を行えばいいわけではない。ホスト社会の組織や住民の意識が変容していかなければ、外国人が地域に居場所を確保し、市民として地域社会に参加していくことなどおぼつかない。そのためには、多くの市民の参加を促し、多分野の専門家や団体・組織とのネットワークを構築し、事業・プログラムを展開・推進する必要がある。全く分野の違うセクションから異動してきて、2～3年でまた異動してしまう行政の人事制度では無理と感じ、専門職としての「コーディネーター」

の必要性を強く意識し始めた。

一方で、私は、05年から、日本ボランティアコーディネーター協会の専門性研究委員会のメンバーとして、「ボランティアコーディネーター」の専門性研究に携わっていた。全国の自治体に社会福祉協議会（ボランティアセンター）という福祉に取り組む組織があるが、市民のボランティア活動を支援するために「ボランティアコーディネーター」の肩書を持つ職員を配置している。ボランティアを求める人や施設に、ボランティアをやりたい人を「つなぐ」仕事である。単に斡旋するだけでは問題が起こるため、アドバイスやスーパーバイズ、研修や講座を企画・開催するなど業務の幅は広く、その専門性についての研究が進められていた。福祉の現場と多文化化の現場では解決に必要とされる専門的知識は違う面もあるが、偏見や差別のない市民社会をどう構築していくのかという点においては共通する。福祉の分野で語られたコーディネーターの専門性の要素は、「知識」「技能（スキル）」「価値」であったが、どのような社会を目指すのかという「価値」の重要性については多文化に関する領域でも共通するものがあった。

◆ 震災から見えてきた多文化社会の本質的課題

言語・文化の違う新来外国人が住民として暮らすようになって、自治体はこれまで経験したことのない複雑な問題に直面するようになる。外国人が日本で暮らす中で抱え込んでいく問題が災害時には一気に噴出することを体験したのが、04年10月23日に起きた新潟県を中心に大きな被害が出た中越地震のときだ。

長岡市では400人ほどの外国人が被災して避難所に集まった。余震情報に加え、炊き出しや入浴、避難所内のトイレの使い方、車中で避難している人に対するエコノミー症候群対策、仮設住宅、帰国する人のための入管手続き、交通情報等々、市役所から日本語でさまざまな情報が出されてくる。しかし日本語が読めない外国人は何が起こったのか、どうしたらいいのか全く分からず不安を募らせていた。当時、国際交流協会の職員の顔の見える全国ネットワークができていたこともあり、東京に居ながら、それらの情報をFAXで受け取り、5言語に翻訳しFAXで送り返すという後方支援活動を行った。日常的に相談活動に参加している語学ボランティア13人が手を挙げてくれて対応できたことだったが、組織として活動を開始するに当たっては、「なぜ長岡市なんだ」と行政側から説明を求められる場面もあった。そのとき、とっさに思いついたのが、長岡市の隣の小国町のことだ。小国町は武蔵野市の友好都市であり、翌年に長岡市と合併することが決まっていた。「もうすぐ長岡市は友好都市になるんですよ」と説得し、何とか了解

を得て組織間の連携での活動を行うことができた。

これは、広域ネットワークが機能した事例であるが、そのときの経験から学んだことは、それぞれの組織内で問題意識を共有したメンバーが日常的に活動を行っていること、そして広域で「コーディネーター同士がつながって」いることの重要性である。

さらに、05年2月に長岡市で行われた震災フォーラムでは、外国人当事者や支援者が当時の様子を語ってくれたのだが、外国人が日本で暮らす上での課題が災害時には一気に表出してくるということに改めて驚かされた。話の内容から見えてきた課題は大きく3つに整理できる。

① 言語・文化面の問題

② 在留資格や社会保障に象徴される制度上の問題

③ ホスト社会側の「無意識下の排他意識」の問題

以下、話の内容を①、②、③の順番で紹介する。

- ① 「初めて経験する地震に、余震で揺れるたびに地面の底が割れて地の底に落ちていくのではないかという恐怖に襲われパニックを起こした。母語でカウンセリングを受けてようやく落ち着いた」「軍隊（自衛隊）が町に出ているのでクーデターが起こったのかと思ひ寮の中でじっとしていた」
- ② 「国に帰りたと思ったがビザをどうすればいいか分からなかった」「震災を契機に離婚する踏ん切りがついた。手続きはどうすればいいのか」
- ③ 「外国人だから避難所でも食事をもらってはいけなかった」「友達と町の図書館に避難したが、国の言葉で話していたら、館長さんにうるさいから出ていけと言われた。やっぱり外国人は差別されていると思った」（館長は単に「静かにしなさい」と言ったつもりだったそうだが、留学生は出ていかななくてはならないと思ひ込み、助けを求めて大使館に連絡したところ、人権問題だと大使館から新潟県に抗議の連絡が入り大事になってしまったという。こうした誤解を生む背景には留学生たちが日常から差別を受けていると感じていたことがうかがえる）。

■ 大学でのプログラムづくり ― 実践と研究

◆ 「多文化社会コーディネーター養成プログラム」

こうした多文化社会における課題は、それぞれの地域によって問題の現れ方は

異なっているだろう。しかし日本社会が抱える、より本質的な問題には普遍性があり、それらの解決をも視野に入れながら目前の課題解決に当たる必要がある。しかし、そうした広い視野と実践のスキルを持った人材は各地域で確保、もしくは育成されているのだろうか。

そんな折、06年に、大学の立場から日本の多文化社会の課題解決に貢献しようと、教育、研究、社会連携を活動の柱に掲げ、東京外国語大学に多言語・多文化教育研究センターが設立されることになった。そのセンターに、私はプログラムコーディネーターとして着任した。

このころには、コーディネーターの必要性が各方面で認識されつつあった。例えば経済界からは、『外国人材受入問題に関する第二次提言』（日本経済団体連合会、07年3月）で、「各自治体において各主体間の総合調整の役割」を担うコーディネーター育成の必要性が示されている。07年3月に総務省から出された『多文化共生の推進に関する研究会報告書2007』には、災害発生時にコーディネートできる人材が必要だとして、コーディネーターの育成制度の整備が提案されている。08年7月に日本社会教育学会が出した報告書『知識基盤社会における社会教育の役割』において、地域日本語教育を視野に入れた「〈学びあうコミュニティ〉のコーディネーター」の重要性が述べられている。08年度の文化庁文化審議会国語分科会日本語教育小委員会においては、地域における日本語教育の体制整備として、「地域の特性に応じた日本語教育の企画・運営を行うため、日本語教育のコーディネート機能を果たす機関及び人材が必要である」との議論がなされている（文化庁ホームページ参照）。また、教育の現場でも、「学校と地域とをつなぐコーディネーターの存在が不可欠である」（佐藤、2007：p. 25）とその重要性がうたわれるようになった。

実際に、東外大の多言語・多文化教育研究センターでは、大学が社会との連携を図りつつ多文化社会に貢献できる活動を行うためには、「コーディネーター」が必要であるとの認識で、「プログラムコーディネーター」のポストを準備していたのである。

「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の開発に当たって、最初に行ったのは、まさに日本社会の多文化化の第一線で活躍する専門家を運営メンバーとして結集することだった。多文化社会に求められる人材の育成のプログラムづくりである。関連分野の専門家にどれだけ参加し、協働してもらえるかが、プログラム成功の鍵を握っていると言っても過言ではないからだ。

まずは、本学の教職員5人による運営委員会を組織し、同じく本センターで実

施している「協働実践研究プログラム」を推進している本学特任研究員（経済、教育、政策分野の専門家）5人に評価委員として、また、これまでさまざまな活動を通して、問題意識を共有していた大学、企業、国際機関、NGO・NPOに所属する外部有識者5人にアドバイザーとして加わってもらい計15人での運営体制を編成した（資料p. 106 参照）。

それぞれの役割は、事業を進める中で最終的に以下のようになった。

運営委員＝養成講座のカリキュラムづくりと受講者評価を行う

評価委員＝プログラム全体に参加しながらプログラム評価を行う

アドバイザー＝プログラム全体に参加しながら「多文化社会コーディネーター」を専門職化していくための社会的通用性を高めるアドバイスをする

月1回の運営委員会をベースに、08年度は評価委員会を2回、アドバイザー会議を1回、コース別会議を各1回、そして運営メンバー全15人での合同会議を3回開催し、協働でプログラムづくりを行ってきた。またこの15人は、共通必修科目や専門別科目の講師として、個別実践研究期間のモニターとして全身体制で運営に携わった（資料p. 107 参照）。

立場も専門分野も違う人間が集まったのだ。当然、議論は百出する。「受講対象者に企業人が入っていると講座運営が難しいのではないか」「評価の基準があいまいだ」「コンセプトマップを使ってみたら」「実践型研究論文とは」……毎回の議論を経る中でプログラムは次第に形になっていった。

外部の人たちとの連携・協働が進む一方で、大学内の連携・協働はなかなか進まない。本センターの使命は日本における多文化化の課題に実践的に取り組むことだが、本学の本来の活動は、世界の言語・地域研究である。センターの活動は外部には知られていても、国内問題に興味のない同じキャンパス内にいる教員には、当方の情報提供不足もあり、なかなか認知されてゆかない。しかし、運営委員である教員のアイデアで、共通必修科目に「言語と文化」のコマを4コマ設けることになり、世界の言語・文化を専門とする本学教員が数人新たに講師として参加してくれること



になったことは、今後の展開を考える上で大きな前進となった。

■ 力量形成の理論

◆実践の「振り返り」

08年8月に第1期の「多文化社会コーディネーター養成講座」が開講した。講座開講中も運営委員はほぼ毎日講義終了後に集まっては「振り返り」を行い、その日の状況を見ながら例えば翌日に急遽論文の書き方の講義を盛り込むなど柔軟に内容を変更した。「省察的实践」といいだろうか。このプログラムは、多くの人たちの「協働」によって改善・進化し続けたのである。

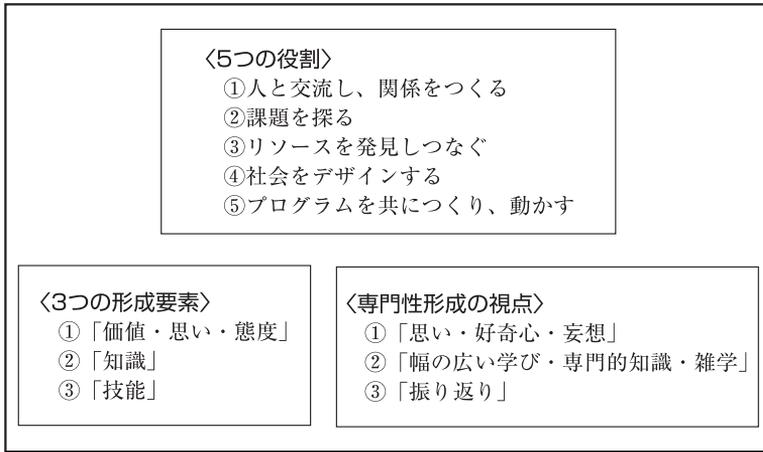
だが、その一方でそもそも多文化社会コーディネーターの専門性とは何なのか、講座を修了すれば専門性は身に着くのか、という点については、私自身の課題であった。「コーディネーター」としてのこれまでの自身の仕事を振り返りつつ、「コーディネーターの専門性とは何か」「その力量形成はどうあったらいいのか」を改めて問い返す日々となった。

コーディネーターの専門性については、本センターが06年から進めている「協働実践研究プログラム」の5つの研究班の中のひとつ、「山西・小山班」がコーディネーターの専門性を研究テーマとしており、私自身もその一員として研究に取り組んだ。この班の特徴は、研究員のほとんどが多文化社会の課題解決に取り組む現場経験が20年にも及ぶ国際交流協会や自治体の職員であったことだ。先行研究を参照しながらも、それぞれが実践の経験を振り返り語り合う中から、「暗黙知」を明らかにしていくことを柱に研究会は月1回程度行われていった。自らの「暗黙知」を「実践知」に変換していく作業を行い、現場に戻り実践するという、まさに「省察的实践」を繰り返すという活動となった。班として導き出した専門性は以下のような5つの役割と3つの形成要素、そして3つの専門性形成の視点である（右表参照）。多文化社会コーディネーター養成プログラムにおける専門性を検討するベースになるものであった。

ボランティアコーディネーターの専門性研究を含めた過去数年間にわたる自らの実践と探究の活動の繰り返しの中から、「多文化社会コーディネーター」の専門性の要素を導き出し、運営メンバーにアドバイスをもらいながら、ようやく専門性の観点について整理ができてきた。しかし、大学で開講する講座で、専門性を知識として理解し、また例えば対等な議論を促進するための「ファシリテーシ

ョン」スキルなどを獲得したとしても、それで専門職としての力量が形成できたとと言えるのだろうか。現場の実践を通してこそ力量は形成されていく。そのための方法が必要だ。

多文化協働実践研究・全国フォーラム（第2回）抄録より抜粋（p. 63）



◆ ショーンとの出会い

本センタースタッフの1人は、大学、大学院を通して教育学を専攻し、国際交流協会職員の力量形成を研究していたが、「全訳がもうすぐ出版されますよ。この本を読んでみたら」と紹介してくれたのが、ドナルド・A・ショーンが著した『省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考』という本だった。専門職として実践の現場に長くいたショーンの問題意識は、大学でつくられてきた「既存の知」（ショーンは「技術的合理性」といっている）は、現場の不安定で不確実な問題を既存の知の枠組みに押し込めて解決させようとするもので、それが実践者を苦しめているというものだった。本の中でショーンは、「実践の現場はその場にふさわしい独自の性質をもっている。精神分析学者のエリク・エリクソンは、患者の一人ひとりを『固有の宇宙』と記述し、またある著名な医師は、『医師が現場で見る問題の85パーセントは、本には書かれていない』と述べた。技術者は、計画段階で独自の問題に遭遇し、一般例や基準を適用することのでき

ない状況下で、構造と資材の失敗の分析を要求される」(p. 16) と実践の現場の独自性を説明し、そうした個別の問題状況に対しては、「実践の〈わざ〉が求められる」と強調する。

多文化化というこれまで日本社会が経験したことのない複雑に問題が絡み合った状況を目の前にして、現場の実践者は暗中模索を続けている。研究もまだ緒についたばかりで、問題状況の整理・把握の手がかりも少ない。そんな中で、専門職には現場の問題性を見極め、実践課題として設定し、解決のための活動を起こしていける力量が求められる。そうした力量を形成していくためにはまさにベテラン実践者の「実践の〈わざ〉」がどのように行われているのかを明らかにし、学べるようにする必要がある。同書の中で、ショーンは、「暗黙知」ともいべき〈わざ〉について、「ひとつには直感的な知のようなもの」、2つには「行為の中の省察それ自体」(p. 295) と2つの意味を提示している。

私は本を手にとって、一気に読み下した。久方ぶりに胸のすくような思いを味わった。本当にそうなのだ。どの現場も「現場で見る問題の85パーセントは、本には書かれていない」のである。その現場にいる専門職が、目前の課題の問題性を独自に分析・診断し、解決のための処方をしなければならないのだ。

◆「振り返り」の4つの手法

それでは、「行為の中の省察」とはいったい何なのか。直感的には「これだ!」とは思えたものの、それが何なのか、本を一度読んだだけでは人に説明できるほど理解はできていなかった。08年7月にこの本の監訳者の1人である三輪建二さんが宇都宮大学でワークショップを行うということを聞き参加した。このことをきっかけに、三輪さんとの交流が始まり、09年度にはアドバイザーとして「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の運営メンバーに加わってもらうことになった。

この本に出会って、改めてこれまでの20年にわたる自らの実践を振り返ってみることになるのだが、ショーンの「省察」の概念は、これまで私自身が手がけた事業・活動の随所で、「気づきを引き出し学びを作り出す」手法のひとつとして使ってきた開発教育の参加型学習における「振り返り」の概念と符合するものではないかと気づかされた。経験的には「振り返り」の効果や重要性は認識していたが、ショーンの「省察的实践」という概念に出会って、これまで行ってきた「振り返り」の作業は、まさに自分自身の力量形成の「エンジン」だったのではないかと思えた。

こうして、自身の開発教育の視点に立った「振り返り」による経験知とショー
ンの「省察」の概念との符合から、ショーンの理論を援用して改めて専門職の力
量形成における「振り返り」の在り方を検討した。こうした力量形成の考え方
や方法は今後さらに研究されていくべきものと思われるが、このプログラムではと
りあえず「自己性」「他者性」「共同性」「現場性」という4つの側面で整理し、
次のような具体的な「振り返り」の手法として考案し、講座に取り入れることと
した。

【「省察（振り返り）」の4つの手法】

- ① 小論文を、1000字→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」が行えるようにした。（自己性）
- ② 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」を行えるようにした。（他者性）
- ③ 共通必修科目、専門別科目とも毎日最後のコマを「振り返り」の時間とした。
（共同性）
- ④ 個別実践研究期間を設け、運営メンバーが現場をモニタリングすることによ
り、実践の現場で「振り返り」が行えるようにした。（現場性）

■ コーディネーターの専門性と実践構造

◆ 「多文化社会コーディネーター」の役割

専門職としての力量形成の方
法については前述のとおりだ
が、そもそもコーディネータ
ーの役割・専門性についてはど
う考えたらいいのだろうか。

英語の coordinator という単
語は、「調整する人」「同格・同
等にする人」と訳される。コー
ディネーションを、「異なるも
のを同等につなぎ、調整し、新
たなものを創造すること」と定
義するならば、多文化社会コー



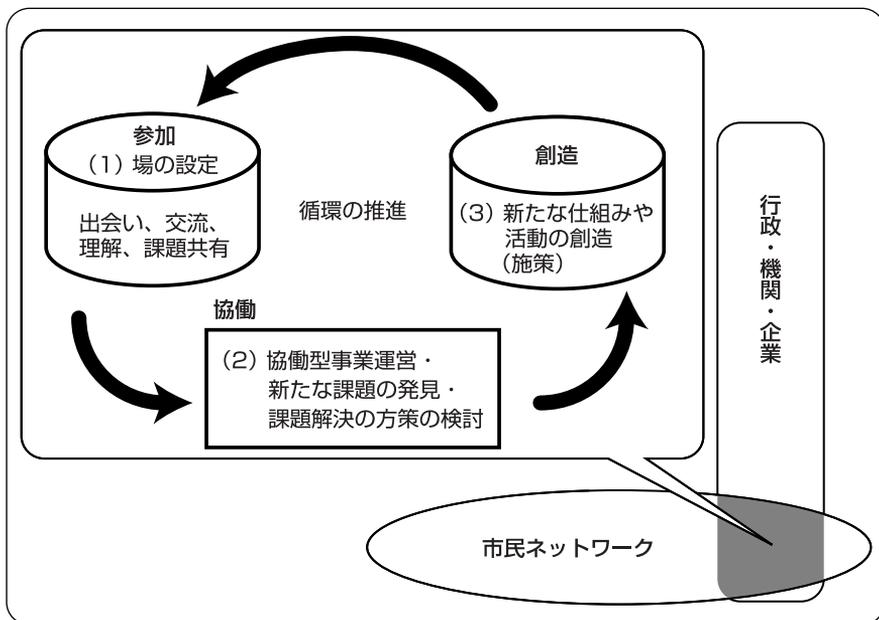
ディネーターの役割とは、「異なる言語・文化を持った人々を対等につなぎ、調整し、新たな人間関係・活動・仕組み・社会を創造すること」、つまり多様な人・組織・機関とのネットワークを構築しながら、多くの市民の参加を促し、交流活動を通して相互理解を進めながら協働を促し、協働活動の中から見えてきた現場課題に対して解決のための新たな仕組みや活動を創造する。冒頭に紹介した松岡さんの実践および私自身の実践においてもこうした「参加」→「協働」→「創造」のサイクルが読み取れると思う。「多文化社会コーディネーター養成講座」では、「多文化社会コーディネーター」を「あらゆる組織において、多様な人々との対話、共感、実践を引き出すため、『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」と定義した。

そうしたコーディネーターの役割を果たすために必要とされる専門性については、「価値観・態度」「知識・実践知」「実践力」の3つの要素からとらえ直した。さらに、コーディネーターに必要とされる能力を、①情報の収集・編集・発信能力、②ネットワーク力、③課題の把握・分析・設定能力、④プレゼンテーション力、⑤ファシリテーション力、⑥デザイン・プログラム力の6つに絞り込み、「基礎的实践」と「中核的实践」の実践の段階に即して分類し、力量形成の視点として「行為の中の省察」を加えた。その上で、実践の際にこれらの要素、能力、力量形成の視点がどのように連環し、一体的に動くのかを構造的にとらえるため、実践の在り方を構造化し図で示した（p. 24 参照）。以下概要を説明する。

1. 多文化社会コーディネーターとは？（定義）

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。

コーディネーターの機能・役割



○コーディネーターの機能

「参加」：出会いの場を設定し、多様な人々の参加を促す

「協働」：課題を設定し、多様な人々の協働を促す

「創造」：協働の活動を通じて新たな活動のステージを創り出す

○コーディネーターの役割

組織内に立場を持ち、「参加」→「協働」→「創造」のプロセスの循環を推進する。

○コーディネーターの立場・職性

★現状では以下の3つのパターンが考えられる。

- ① 組織における独自の地位・ポスト：部長、課長、係長などのような地位・ポスト。本学で言えば「専門員」の地位において「プログラムコーディネーター」のポストを設けている。
- ② 組織における地位・ポストにともなう職務：国際交流協会のような中間支援組織の職員およびNPOの職員が担う職務。

③ 組織における地位・ポストには直接かかわりなしにコーディネーターの機能を果たす人。

★多文化化によって提起される課題に対応していくために、コーディネーターには多分野の組織・機関と連携・協働し新たな取り組み遂行していくことが求められる。それは、コーディネーターが所属する組織自体に、旧態依然とした統御・管理・制度化された枠組みを再構成していくことが求められることでもある。コーディネーターは、組織内においてそうした役割を担う専門職として認知されていく必要がある。(注1)

2. 多文化社会コーディネーターの専門性の要素と実践構造

(1) 専門性の要素

1) 価値観・態度

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という向かうべき方向性・価値観を持ち、多様な人々との協働を推進し新たな仕組みや活動を創造するためには「開く」【行為理論】(注2)という態度が重要である。

2) 知識・実践知

現場の実践者は、目の前の問題には敏感に対応するが、ともすると狭い視野での判断で課題を設定し解決の方向性を見誤ってしまう危険性を孕んでいる。専門職としての実践には、多文化社会に関する既存の知(例えば、政策や教育のように寄って立つ分野・立場によってその専門的知識は必要)に加えて多文化社会に関する包括的知識が必要である。そうした知識を踏まえながら、現場の状況を分析・把握し、課題解決に向けて実践していく中で実践知が形成されていく。ショーンは実践知について、「熟練した行為の中にある知、暗黙知、経験知、直感的な知、『行為の中の省察』から生成される知」(p. 50～55)といている。(注3)

3) 実践力

多文化社会コーディネーターが多文化社会の課題解決に向けてプログラムをつくり実践する者であるならば、そのために日常的に求められる実践を「基礎的实践」、課題が共有されプログラムを構築していく段階で求められる実践を「中核的实践」として位置づけた。また、それぞれの実践の中で求められる能力をそれぞれ3つ提示した。これらの能力は技能として身に着けることはできるかもしれないが、それだけでは、「技術的

合理性」による知の枠組みから逃れることはできない。一つ一つが小宇宙である現場の課題に的確に対応するためには、ショーンのいう実践の〈わざ〉が必要である。これらの能力を相互に連環させながら、総合的に一体的に動かしていく力を実践力とした。

なお、基礎的实践、中核的实践で提示した6つの「能力」については、それぞれに関して説明が必要だがここでは紙幅の関係で省略する。

【基礎的实践】 目に見える具体的な課題解決の方策を、独り善がりではない「協働」を促す企画にしていくなめには、広い視野から自らの現場の状況を的確に把握・分析し、実践課題として位置づけていくことが求められる。そのためには、日常において情報を公開し、さまざまな人たちとの開かれた対話が行われなければならない。そうした活動に必要な力として以下の3つを挙げた。

- ① 情報の収集・編集・発信能力／個人情報保護
- ② ネットワーク力（ネットワークマネジメント）（注4）
- ③ 課題の把握・分析・設定能力／リスクマネジメント

【中核的实践】 基礎的实践を通して現場の実践課題が設定できた段階で、さまざまな人たちと課題を共有し（参加）、課題解決の方策を検討し、共に活動を起こし（協働）、より本質的な社会課題の解決にアプローチするための仕組みを作る（創造）。状況に応じて計画を変更していける柔軟性を持ちつつも、「参加」→「協働」→「創造」の具体的な活動を促進していく際に求められる力として以下の3つをあげた。

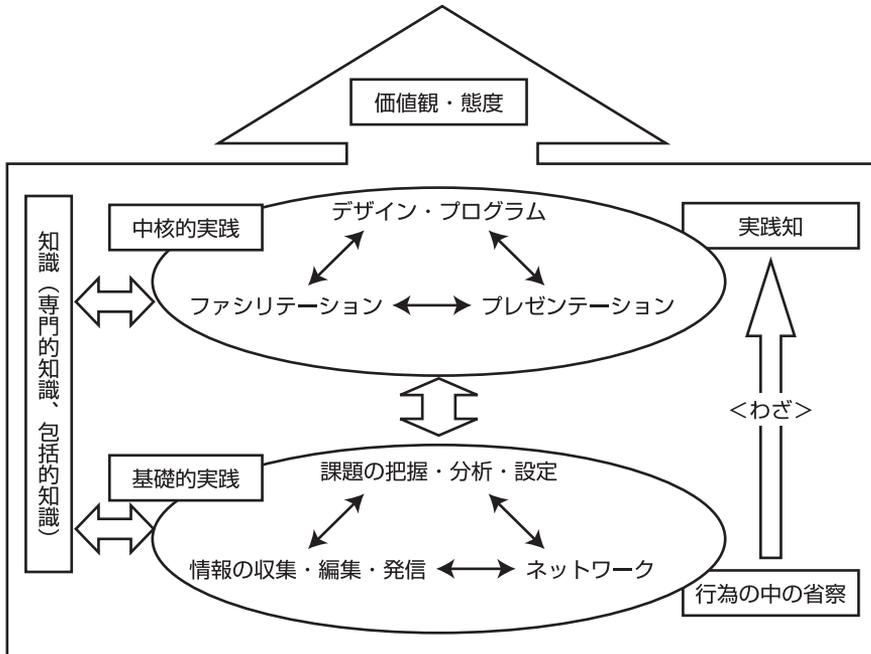
- ① プレゼンテーション力
- ② ファシリテーション力
- ③ デザイン・プログラム力

【実践の〈わざ〉】 現場の複雑な状況に対して、的確な対応ができるようになるためには、ショーンのいう「実践の〈わざ〉」が実践力として必要となる。ショーンは、「実践の〈わざ〉」として次の3つの能力を挙げている（p. 148～149）。

- ① 膨大な情報を選別して管理する能力
- ② ひらめきと推論の長い筋道をつむぎだす能力
- ③ 探究の流れを中断することなしに同時に複数のものの見方を保つ能力

(2) 実践の構造図

実践が行われる際には、状況に応じて、「価値観・態度」「知識・実践知」「実践力」のすべてが連動しながら一体として動くものと考えられる。コーディネーターとしての「省察的実践」の在り方を構造化し図に示した。



〔注〕

- (1) ショーン (2007) は、技術的に管理された官僚組織において、「いったいどのようにしてプロフェッショナルとしての卓越性の水準を実現する努力を続け、わざを培い、個々の特定の事例において固有の役割を担ってかわり続けることができるというのだろう」(p. 354) と述べ、専門職に求められる新しい社会的な役割を果たすために組織改革の視点を提起している。
- (2) ショーンは、対人関係をめぐる「行為理論」として、価値観と活動方策の視点から2つのモデルを提示している。「モデル1」では、原因に対して自己閉鎖的に

なる。行為の中の省察は、一方的な管理による方策の効果について考えることに限定される傾向がある。モデルIIでは、原因の誤りがいっそう目に見えるものになる。そして行為の中の省察が役割それ自体の枠組みをつくることを含む全体的なシステムへと範囲を広げやすくなる」(p. 250)と「問題を表に出し目にみえるもの」としていく行為が、役割の枠組みを広げシステムの変革へと導くことを示唆している。コーディネーターの価値観・態度としては、モデルIIの「開かれた吟味」を選択すべきなのである。

- (3) 『省察的实践とは何か』の監訳者柳沢昌一は、同書の中で、「実践の中で問いを開き、探求・研究を進めていく者」を「省察的实践者」と位置づけ、「状況と対象のやりとり(会話)を通して既存のフレームを調整・展開し、新しい知を再構成していくプロセス」を「行為の中の省察」と解説している。また、ショーンは、「行為の中で省察するとき、そのひとは実践の文脈における研究者となる。すでに確立している理論や技術のカテゴリーに頼るのではなく、行為の中の省察を通して、独自の事例についての新しい理論を構築するのである。実践者の探究は、手段と目的を分離せず、両者を問題状況に枠組みを与えるものとして相互的にとらえる。実践者は考えることと行動とを分離せず、決断の方法を推論し、あとでその決断を行為へと変換するのである。実験は行為の一部になっており、探究の中に、行為へと踏み出すことが組み入れられている。行為の中の省察は〈技術的合理性〉のもつ二分法の制約を受けないために、このように不確かで独自の状況であっても進行することができる」(p. 70～71)と〈技術的合理性〉によらない新しい知のあり方について述べている。〈技術的合理性〉のもつ二分法については、「実証主義者の実践の認識論は、三種類の二分法に支えられている」(p. 181)として、①目的から手段を切り離すこと、②実践から研究を切り離すこと、③行為から知を切り離すこと、と説明している。
- (4) 川村尚也(2003)は、「ネットワーク組織が創造性と柔軟性を発揮するためには、その固有の組織特性に対応した、公式組織とは異なるマネジメントが必要となる」として、「バルネラビリティのマネジメント」、「弱連結のマネジメント」、「脱公式化のマネジメント」をあげている。また、「ネットワーク組織のキーパーソンの役割は、ネットワーク・マネジメントを行いながら、①ネットワークが直面する課題の解決に貢献する新たな知識の創造と、②ミクロ・マクロ・ループを通じたネットワークの自己組織化を促進することにある」と述べている。

◆ 多文化社会コーディネーター養成講座の展開

08年8月22日、第1期の「多文化社会コーディネーター養成講座」が亀山郁夫学長の挨拶で開講した。北海道から九州まで全国から80人の応募があったうち、1000字の小論文および現場での活動実績から各コース10人が選考され、計30人が参加することになった。行政の職員、地方議員、国際交流協会の中堅スタッフ、小中学校の教員、地域で学習支援や相談活動を行っている市民グループの中心者、外国人の受け入れを担当している企業の中堅社員と、受講者はバラエティーに富んでいた(資料p.108、109)。

5日間集中で行った共通必修科目を終えると、受講者は秋期の専門別科目(9月の3日間)開講までに、共通必修科目で学んだ多文化社会に関する包括的知識を活用しながら、自らの現場の課題を分析し実践課題として再設定するプロセスを4000字の小論文に書いて提出する。そして、秋期の専門別科目の冒頭で、論文の内容を20分で発表(プレゼンテーション)し、課題解決のためのプログラムづくりのシミュレーションを個人およびグループで行った。

10月から翌年2月までは、個別実践研究期間。秋期の専門別科目で再設定した現場課題の解決に向けて実際に実践を起こしていく。その実践のプロセスを8000~12000字の小論文に書いていくのだが、実は、この養成プログラムの中で最も重きを置いたのがこの個別実践研究期間であった。なぜならば、知識をどれだけ獲得しても実践力は養えないからだ。この期間に希望者には、運営メンバー15人が手分けして現場を訪問し、よりよい実践になるよう手助けに入る「モニタリング」を実施した。30人のうち26人がモニタリングを希望した。運営メンバーの都合がつかず2人のモニタリングには対応できなかったのはコーディネ

ーションミスである。受講者には申し訳なく今回の講座での痛恨事として残った。結局、24人の受講者の実践の現場に運営メンバーが赴いた。これは、職場を「省察的実践の場」(現場性)(p.19参照)とする試みであったが、私自身がかかわったモニタリングだけに関していえば、現場だからこそ見えてくるものがあり、非常に有効であっ



たと感じている。

実際に受講者アンケートにおいても、この個別実践研究期間については、他のどの科目よりも評価が高く、30人中21人が大変良い、8人がまあまあ良いと答え肯定的な受け止めが圧倒的だった。

講座全体の実施内容および評価については、本センターが文部科学省に提出した成果報告書を参照いただきたい。

◆ 話すこと・書くことの意味

「本当につらかった。何度やめようと思ったか」。多くの受講者からこんな声を聞いた。8000字以上の小論文を書くことは多忙な実践者にとって、最もつらい作業だったようだ。しかし、ふだんできないことだからこそ、私は書くことにこだわった。ショーンは、『省察的实践とは何か』の中で、「直感的な知を記述することが省察を育て、探究者に批評やテストや自らの知識を再構築することを可能にする」(p. 295)と述べ、そうした直感的な知を「不完全なままでいい」と、実践者に記述することを勧めている。実践者が書くということはまさに実践を「省察」することなのである。

09年2月には2日間にわたって、提出された小論文の内容について全員がプレゼンテーションを行った。ここでは、特に「中核的实践」(p. 23, 24参照)に必要とされる「プレゼンテーション能力(伝える力)」と「ファシリテーション能力(調整し促進する力)」のスキルアップをねらったのだが、その方法は、持ち時間を50分とし、受講者2人がペアになる。1人が20分間のプレゼンテーションを行い、もう1人がファシリテーターとなって発表後の30分間を質疑および議論を引き出す役割を担うのである。

8月から7カ月間に及ぶ長期の講座である。どれだけの受講者が最後まで参加してくれるのか正直不安だった。しかし、30人全員が8000字以上の小論文を書き上げて、プレゼンテーションとファシリテーションを行った。運営委員からは、「プレゼンテーションは本当に素晴らしいものだった。しかし、論文との差がこれほど大きいとは思わなかった」との感想が述べられた。実践者は論文というスタイルで書き慣れていないため、今後「実践型研究論文」の在り方を検討していくことが課題として残った。

この事業は、講座の実施を試行しながらプログラム開発を目指しているため、受講者には「共同開発者」という位置づけで参加してもらった。振り返りシートへの書き込みなどで、受講者からもプログラムに対して多くのアドバイスをいた



だった。プログラムとしてはまだまだ未完成で改善すべき点は多い。にもかかわらず、今回は現場のベテランが集まっていたからだろう、コーディネーターとしての実践が見事に行われていた。現場にいるということは、視点が与えられるだけで実践はこれほどみちがえるものなのか。飛躍しすぎかもしれないが、改めて現場にいる人たちが専門性を磨いていくことができるなら、

日本社会は少しずつ多文化社会に向けて変容してゆくのではないかと実感した。

第1期多文化社会コーディネーター養成講座は、09年2月23日を最後に、30人すべての受講者に学長から修了証が授与されて、その全課程を終了した。

その間、講座に参加できなくなるような、家庭人としての問題が出来た人や、100年に1度と言われる経済危機への対応に追われる人もいたが、何とかやりくりして遠くから参加し続けたケースもあった。修了者にとっては、今後が「多文化社会コーディネーター」としての本番である。「養成プログラム」を、単に「養成講座」としていない理由は、講座を修了するだけでは身に着かない専門性の力量形成を促す仕掛けとして、「協働実践研究プログラム」と研究誌『多言語多文化—実践と研究』を講座に連環させているからだ。自らの現場の課題とその実践の「省察」を、社会に発信し課題を共有する場としてそれらを活用することを期待している。さらに、今後修了者同士が集って行う「実践研究交流」(ラウンドテーブル)を企画していこうとも考えている。

■ おわりに

07年に文部科学省の委託事業として始めて以来、自らが大学組織に所属するコーディネーターとして「多文化社会コーディネーター養成プログラム」づくりの実践にかかわることになった。これまでと同様に多くの人々の参加、協働を

生み出しながらプログラムを創造するという実践を行ってきたつもりだ。しかし、一転これまでと違っていたのは、「多文化社会コーディネーター」の専門性とその力量形成における理論構築が求められたことによって、自分自身の「直感的な知」を問い直す研究とプログラムづくりの実践との狭間でもがき苦しむことになったことだ。しかし、研究という未知の世界につま先を入れるようになり、新たな境地も見えてきた。

それは、これまで現場または現場の人間が研究者によって研究されるフィールドもしくは対象であったことに象徴される研究のスタイルではなく、現場の実践者自身による自らの実践を研究対象にした研究の在り方である。プログラムづくりに本学の多くの教員（研究者）が参加し協働したことにより、本センターの研究誌『多言語多文化―実践と研究』における「実践型研究」の在り方に具体的イメージを与えるという副産物も生み出した。講座修了者が現場において専門職としての実践を進め、その中から「暗黙知」を言語化し「実践型研究」として発信していくことは、日本の多文化社会への大きな貢献となっていくに違いない。

「もし専門的知識をめぐる伝統的な見解を受け入れようとしなければ、その実践者は明らかに、不確実で不安定で、独自で、葛藤をはらむ状況の中で省察的研究者とくなり、研究と実践との関係を作り直すようになるのである。この考え方に立つならば、研究とは実践者の活動にほかならない」（ショーン、2007：p. 326）

大学における専門職としての私自身の「省察的実践」の在り方が問われているのだと思っている。

【参考文献】

- 秋山博介、2003、「日本語支援コーディネータの技術」『現代のエスプリ-マルチカルチャリズム-日本語支援コーディネータの展開』432：70-79.
- エティエンヌ・ウェンガー、リチャード・マクダーモット、ウィリアム・M・スナイダー、野村恭彦監修・櫻井祐子訳、2006、『コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の新たな知識形態の実践』翔泳社.
- 金子郁容、2006、『新版 コミュニティ・ソリューション ボランタリーな問題解決に向けて』岩波書店.
- 川村尚也、2003、「異文化間教育のための地域ネットワークにおけるキーパーソンの役割」『異文化間教育』18：47-59.

- 佐藤郡衛, 2007, 「外国籍の子どもの教育の現状と課題—多文化共生の視点から—」『都市問題研究』59 (11) : 15-26.
- 『シリーズ多言語・多文化協働実践研究 1 時はいま、「協働実践研究」はじめの一步』, 2008, 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター.
- 『シリーズ多言語・多文化協働実践研究 6 コーディネーターって、なんだ!?!』, 2008, 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター.
- 杉澤経子, 2003, 「在住外国人向けの事業にみる地域ネットワーク—プログラムコーディネーターの立場から」『異文化間教育』18 : 14-20.
- 杉澤経子, 2005, 「日常活動と広域ネットワークの重要性を痛感～新潟中越地震・緊急支援活動の経験から」『自治体国際化フォーラム』189 : 11-12.
- 総務省, 2007, 『多文化共生の推進に関する研究会報告書2007』
http://www.soumu.go.jp/kokusai/pdf/sonota_b7.pdf (2009.3.7アクセス).
- 『知識基盤社会における社会教育の役割』, 2008, 日本社会教育学会社会教育・生涯学習関連職員問題特別委員会.
- 筒井のり子, 1995, 『ボランティア・コーディネーター—その理論と実際—』, 大阪ボランティア協会.
- ドナルド・A・ショーン, 柳沢昌一・三輪建二監訳, 2007, 『省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考』鳳書房.
- 日本経済団体連合会, 2007, 『外国人材受入問題に関する第二次提言』
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/017.pdf> (2009.3.7アクセス).
- 野山広, 2003, 「多文化主義の時代に不可欠なコーディネーターの存在」『現代のエスプリ—マルチカルチュラルリズム—日本語支援コーディネーターの展開』432 : 80-92.
- 文化庁, 2009, 「国語分科会日本語教育小委員会における審議について (案)」
http://www.bunka.go.jp/kokugo_nihongo/bunkasingi/nihongo_17/pdf/shiryu_1.pdf (2009.3.7アクセス).
- ボランティアコーディネーター基本指針, 2004,
<http://www.jvca2001.org/modules/pico/guidelines/index.html> (2009.3.7アクセス).
- むさしの参加型学習実践研究会, 2005, 『やってみよう参加型学習! 日本語教室のための4つの手法～理念と実践～』, スリーエーネットワーク.
- 『文部科学省委託業務成果報告書—多文化社会コーディネーター養成プログラム』, 2009, 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター.