

# COIL 型授業実践紹介

## 国際産官学連携 PBL A

Nanzan University

Teacher : 藤掛千絵 (Chie Fujikake)

Faculty : Center for International Affairs

**Year・Quarter** 2020 年度・第 3 クォーター

**Partner Institutions** University of North Georgia (UNG) 、  
株式会社マキタ(Makita Corporation)、  
株式会社槌屋(Tsuchiya Co.,Ltd.)

**Supporting Institution** 一般社団法人グローバル愛知(Global Aichi)

**Course Name** Ethnography of East Asia: Popular Culture

**Teacher** Robin O'Day, Ph.D.

**COIL Category** PBL COIL

**Project** Intercultural Communication

**Enrollment** Nanzan 11, UNG 15

**Language** English

**Tech Tools** ZOOM and Canvas

### Students' Collaboration

南山の学生は、企業から講義があるたびに自分で質問事項を考えて UNG の学生に質問をした。都合が合ったグループはビデオ会議、つかない場合は Canvas のディスカッションボードを使用した。1 グループ 5, 6 名で、Canvas 以外のコミュニケーションツールは各グループに任せた。週 1 度はディスカッションを実施。UNG の学生は、授業のトピックである日本の文化(ポップカルチャー)について南山の学生に聞きたい質問を準備し、ディスカッションに臨んだ。隔週で、南山の学生が質問をする週、UNG の学生が質問をする週として入れ替えた。ディスカッション課題における指示はすべて Canvas 上に掲載し、全学生と教員が共有した。

グループごとに連絡ツールは異なったようだが、ファーストコンタクトには Canvas のメッセージ機能を使用させた。少なくとも週 1 回はミーティングをし、必要あればテキストメッセージの交換をしていた。

### Partnership and Support

セメスター開始時期に、一般社団法人グローバル愛知の担当者より、日本で働く外国人の視点から、日本での就職、職場環境、職場文化などについて講義をいただき、

学生たちからの質問にも答えていただいた。その後、セメスターの半ばに株式会社マキタ、株式会社槌屋の担当者より、海外駐在経験のある社員の方々をご紹介いただき、日本人目線から、海外で働いた経験についてお話しいただき、学生たちは事前に用意した質問も含め質問をした。

学生たちが最終成果物として作成した冊子は、これから海外勤務(主にアメリカ)をする社員に向けたもので、UNGの学生とのディスカッションから聞いたコメントも生かしながらまとめている。最終評価には各企業・組織から計3名の担当者が携わり、学生たちの発表に対してコメントや質問をし、学生たちにとって自分たちの取組みを振り返る貴重な機会となった。

## 学生の成果物



### 異文化における「統合」とは何か

近年、海外派遣や職場のグローバル化などが話題に上がることが多くなりつつあります。では、どのようなバックグラウンドや文化を持っていても楽しく働ける職場づくりをするには、私たちは何をする必要がありますでしょうか。カナダのJ.W.ベリーという異文化心理学者の研究の一つに、「文化受容モデル」というものがあります。これは、ある人が異なる文化と接触した時に起こる文化的変化を4つのタイプに分類したもので、「統合」、つまり自文化を保ち、異文化も受け入れている状態はその4つの内で最も望ましいとされています。まず私たちは、海外の職場で働く際に、この「統合」を目指すところから始めるのが良いと言えます。例えば、積極的に話しかけて彼らの国の文化について聞いたり、逆に日本文化の中で比較的知られていないものについて紹介したりするのがその手立てとして挙げられます。このようなやり取りを繰り返すことで、現地の労働者たちが日本文化についての理解を深められるだけでなく、彼らの国の文化の価値について改めて気づかせる助けにもなり得ます。また、日本独特の丁寧で回りくどい表現をなるべく避け、簡潔で伝わりやすい表現を多く用いることも、相互理解を進めるうえで重要になると考えられるのではないのでしょうか。

### しなければならない努力と促すべき努力

ただ、単に私たち「外国人」の労働者が頑張るだけでは不十分であるということも考えられます。私たちが海外での仕事を充実したものにするためには、やはり現地労働者の努力も必要となってきます。では、彼らが私たちのことを「理解しよう!」と思うに至る何かしらの動機付けを与えることはできるのでしょうか。効果的なもの一つに、日本文化に興味を持ってもらうというのが挙げられます。例えば、現地にある日本食屋で食事を共にしたり、労働時間外に一緒に出歩いて互いの文化についての話をしたり、ほかにも様々な方法が考えられます。このようにして興味を持ってもらうよう促すことは、彼らの異文化理解の意欲の向上、さらには日本文化に対するリスペクトにもつながり得ます。しかし、私たちにこのような動機付けはできても、実際に異文化理解に向けて努力するのは現地労働者たちであり、「統合」というレベルにたどり着くのは彼ら次第でもあるのではないのでしょうか。したがって、「統合」という理想的な状態を実現させるには、双方の努力が不可欠になるということが考えられます。

「それぞれの文化には、食事の楽しみ方や、お笑いのテイストの違いこそあれ、どこか被る部分はあるはずです。」

ノースジョージア大学のグループメンバーより

**Evaluation** 最終発表、提出物などで評価。

### **Teacher's Comment (Nanzan)**

昨年度は UNG の学生とオンライン会議を基本としたコミュニケーションを学生に求めたが、今年度は Canvas のディスカッションボードを活用し、時差を気にしない文字でのコミュニケーションをオプションとして取り入れた。実際、文字ベースでの交流もかなり活発であった（教員が読み切れないほどである）。Face-to-face のほうが緊張感もあり互いをよく知れるので一番理想的な方法だが、時差があるために都合をつけることを諦めてしまったり約束を忘れられてしまったりというトラブルを解消するためのオプションとしては機能すると思われる。教員は文字ベースで交流をしていることを Canvas 上で確認できた。次年度に向けての 1 つの案として、こちらの授業の日時を調整した上で UNG の学生から希望者のみこちらの授業に参加できるコマを設けることも良いのではないかとと思う。

### **Teacher's Comment (UNG)**

The students completed several productive exchange activities. They communicated through face-to-face synchronous web meetings and asynchronous message board activities on our shared Canvas website. The feedback I received from UNG students was quite positive as they enjoyed having an opportunity to communicate and learn about Nanzan University students' experiences and perspectives.