

研修コース

高等教育における国際化: 実践の手引き

本コースは、高等教育機関の人事担当者、「平等と多様性」に関わる責任者や担当職員など、「国際的研究者」の採用や支援、育成に携わる人々に向けて作成されています。内容は簡潔かつ実用的であり、受講者が自身の研修プログラムに反映し、実施するのに役立つことでしょう。コースの背景に関する詳細は「コースの背景」をご覧ください。

「国際的研究者」が直面する問題について、その採用や支援に携わる者は、以下の事を知っておく必要があります。機関の中に存在する無意識のバイアスを顕在化させ、多様な人材が何を必要としているのかをより理解する事によって、私たちは真のグローバル社会に貢献する事ができるのです。

学問の世界において、私を支え、しかるべき人々に繋げ、またどうしたらよいのかを教えてくださいましたのは、個々人でした (ルーマニア-ハンガリー系 女性)

このウェブサイトには、あなたの所属機関で働く国際的研究者の支援に役立つ、様々な情報や資料、そして重要な知見があります。法的な枠組み、偏見を避けるための実用的アドバイス、効果的な初任者研修や個別指導プログラムを実施するためのアイデア、そしてロマ(ケース・スタディー: ロマを参照されたい) コミュニティー出身の研究者に関するケース・スタディーなどです。

資料を読み終わったら、あなたの所属機関が次に何をすべきか、「国際化再考のチェックリスト」を使って確認してみましょう。

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

国際化とは、

- グローバル知識経済の一部である
- 今日的高等教育における主流方針である
- 教育的、経済的配慮から、推進されている
- 学生、職員、プログラム、高等教育機関の流動性に関わる
- 学生、職員、機関、そして研究や出版における提携関係において、望ましい資本の形態であると見られている

そして、このアプローチの利点は以下にあります。

- 高等教育機関の世界的な地位の向上
- 研究者の確保に貢献
- 機関における個人間の関係性の向上
- 研究者の成長に関する成功事例の情報の共有
- グローバル化社会への貢献
-

欧州研究者憲章 (The European Charter for Researchers) [<https://euraxess.ec.europa.eu/>]は以下のように規定しています。

雇用主及び/または資金提供者は、研究者のキャリア形成のあらゆる段階で、科学的知見を高め、専門性の発展を促進する重要な手段として、公共・民間の団体・機関間の交流ならびに、地理的、部門間、相互的かつ超越した学問研究、そしてインターネット上などのバーチャルな交流の価値を認識しなければならない。従って、各キャリア開発戦略においてもそのような選択肢を組み込み、キャリア形成及び評価システムにおいては、海外との交流の経験を尊重し、評価するべきである。

国際化と流動性は、英国内に限らず、高等教育が直面する最も重要な問題の二つです。私たちは学術的コミュニティの多様化を公正な方法で支援し、グローバル化社会で研究者が生活、就労していくための準備を行う必要があります。2012年、欧州高等教育圏 (EHEA) は、2020年までに EHEA からの卒業者のうち少なくとも 20%が、海外において研究もしくは研修の期間を経験することを目指す戦略を立てました。しかし、学生の交流を支援する広範な新しい政策が取られてきましたが、その一方で、研究者にはあまり関心が寄せられてきませんでした。

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

学生交流の分析

以下の6カ国が世界中のほぼ半数の留学生受け入れています。

- アメリカ (世界中の留学生の19%を受け入れ)
- 英国 (10%)
- オーストラリア (6%)
- フランス (6%)
- ドイツ (5%)
- ロシア (3%)

留学生の上位出身国は以下の通りです。

- 中国
- インド
- ドイツ
- 韓国
- フランス

学術的キャリアの国際化は、政策的及び学術的な注目をほとんど浴びていません。

大学教職員の出身データが存在する国々において、国際的な職員の割合は3%から22%と幅があります。ノルウェー、フィンランド、英国やアメリカでは、そのような職員の割合は18%から22%です。日本、スペイン、フランスでは3%から9%の間となっています。(1)

1 De Wit, H. Hunter, F. Howard, L., & Egron-Polak, E. (2015). Internationalisation of higher education. Brussels: European Parliament.

法的・政策的背景

国際的な研究者の支援は、各国内及び EU (欧州連合) における、平等と人権に関する法律の枠組みの中で行われるべきです。ここでは、英国、スペイン及びスウェーデンにおける法的責任の概略を述べます。

加えて、欧州研究者憲章 (The European Charter for Researchers)

[<https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=the-european-charter-for-researchers.pdf&site=41>] では、以下のように明記しています。

「EU 加盟国は、研究者の雇用主または資金提供者が研究者の支えとなる、すなわち研究者個人またはグループが尊重、奨励・支援され、目的達成や課題解決のために必要な資源及びソフト面のサポートを受けられる研究環境や労働文化を確実に構築・維持するために、必要な努力を行う事。こうした中で、キャリア初期段階の労働・研修条件は、研究者の将来の選択肢及び研究開発というキャリアの魅力につながることから、特に優先して整えられるべきである。」

EU 加盟国における、研究者の雇用主または資金提供者は、研究者のために、欧州労働市場に値する必須条件として、より透明性が高く、開かれ、平等で国際的に受け入れられる採用・キャリア構築の仕組みを可能な限り保証することが求められる。そのための採用方法及びキャリア評価 / 査定システムを確実に改善していけるよう、必要に応じて決定的な手段を取る努力をする事が求められる。」

同憲章の基本理念、及び雇用主・資金提供者に求められる事項には、以下の内容が含まれています。

差別の禁止

研究者の雇用主及び / または資金提供者は、性別、年齢、民族、国籍及び社会的出自、宗教及び信条、性的指向、言語、障害、政治的見解、社会的または経済的地位を理由に、いかなる方法によっても研究者を差別しない事。

交流の価値

雇用主及び / または資金提供者は、研究者のキャリア形成のあらゆる段階で、科学的知見を高め、専門性の発展を促進する重要な手段として、公共・民間の団体・機関間の交流ならびに、地理的、部門間、相互的かつ超越した学問研究、そしてインターネット上などのバーチャルな交流の価値を認識しなければならない。従って、各キャリア形成戦略においてもその

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ような選択肢を組み込み、キャリア形成及び評価システムにおいては、交流の経験を余すことなく尊重し、評価すべきである。

また、研究者雇用にあたる行動規範 (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers) では、以下のように述べられています。

あらゆる移動を伴う経験、例えば異なる国や地域、研究環境 (公的または民間)における滞在、学門領域や部門変更などは、それが早期のトレーニングの段階、もしくはその後の研究領域におけるキャリア形成期、またはインターネットなどを通じたバーチャルな移動経験であっても、研究者の専門性の発展への有益な貢献と見なされるべきである。

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

法的・政策的背景

実践に向けて

大学職員は、ここに挙げた法的枠組みの概略に基づき、研究者の成長を促す責任があります。

具体的には、以下の内容が挙げられます。

- プログラム開発において、多様なグループから集まる研究者のニーズに注意を払う事 - 平等性に関する分析や影響評価の過程をプログラム開発に取り入れることは、そのプログラムが、すべての人々を受け入れ、利用できるように配慮したことを示す
- 研究者同士が交流するときの、双方に期待される行動の規範を明らかにし、不適切な行為があった際にはすみやかに、正しく対処する事
- 所属学科内において、研究者が多様性のあるグループの中で共同研究を行える機会を設ける事
- 研究者の多様な経験が所属学科に付加価値をもたらすよう、創造的かつ敬意ある方針を開発する事

重要な注意点

国籍に基づいた保護は入国管理規則を遵守する。

平等とは、全ての学生に同じものを提供する事ではありません。多様性のあるグループ内における異なるニーズを認識し、それぞれの必要性にあったサービスをできる限り提供できる方法を取ることが求められます。

平等推進局 (Equality Challenge Unit) から発行された資料より転用。

法的・政策的背景

英国

ここでは平等推進局が作成した資料を基に、英国で高等教育を行う職員が、法によって課せられる義務の概要を述べます。

法制は、イングランド、ウェールズ、スコットランド及び北アイルランドで異なりますのでご注意ください。

「実践に向けて」も併せてご覧ください。

2010年平等法

イングランド、スコットランド及びウェールズでは、平等法が、9つの「保護特性」（年齢、障害、性適合、婚姻及び市民的パートナーシップ（同性婚）、妊娠及び出産・育児、人種、宗教及び信条、性別、性的指向）を理由とする不当な差別から個人を保護しています。北アイルランドでは、これらの特性は個別の反差別法の下で保護されています。

この法律には公的部門の平等確保義務が含まれ、高等教育機関を含む公的機関は、必要に応じて以下のことに配慮するようにことが記載されています。

- 差別、ハラスメント、報復的取扱及びその他の本法が禁止する行為の排除
- 保護特性を有する者と有しない者の間の機会均等の促進
- 保護特性を有する者と有しない者の間の良好な関係の育成

機会均等を促進するために、以下が求められます。

- 保護特性を持つグループに属する者の不利益を排除する、または最小限にする事
- その者たちのニーズに応えるための手段を講じる事
- その者たちの公共活動への参加を促進する事

良好な関係の育成のために、以下が求められます。

- 偏見への対処
- 異なるグループに属する者たちの間の理解の促進

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

英国には、1998 年人権法及び公共秩序法も存在しており、北アイルランドでは他の地域と異なる点があります。

1998 年人権法

1998 年人権法は、欧州人権条約を英国法に取り入れたものです。イングランド、北アイルランド、スコットランド及びウェールズの機関は、その機能を果たす上で、欧州人権条約によって保障される人権を守らなければなりません。

条約が保護する人権の中で、教育環境に関係するものには、以下が含まれています。

- 思想、良心及び宗教の自由。個人または他者とのコミュニティ、及び公的または私的かのいずれの場合において、礼拝、教導、行事・儀式という形で、宗教または信条を信仰する自由も含まれる。
- 表現の自由。意見を持つ自由。情報及び考えを受ける・伝える自由を含む。
- 平和的な集会及び結社の自由。

これらの自由について、個人の行為が犯罪を引き起こす場合は、合法的に制限を課すことができます。スコットランドでは、1986 年公共秩序法、1995 年 (スコットランド) 犯罪法、ハラスメントからの保護法 (1997 年)、2003 年刑事司法 (スコットランド) 法、人種的及び宗教的憎悪法 (2006 年)、テロリズム法 (2000 年 / 2006 年) 及び The Offences (Aggravation by Prejudice) (Scotland) Act 2009 (偏見に起因する犯罪に関するスコットランドの法律) によって、暴力を引き起こすまたは原因となる行為、ハラスメント・恐怖・苦痛の原因となる行為、人種の違いや宗教による憎悪を煽動する行為、テロリズムを引き起こす行為、が包括的に制限されています。そのような行為には、教材の使用、提示及び配布、演劇の公演、そして録画・録音された映像や音源を配布・上映したり、流したりする行為も含まれますので、高等教育機関は注意しなければなりません。

テロリズム法の下では、それによって他の者による種々の重大なテロ行為の実行を防げるかもしれないと知っていながら、または予期したのにもかかわらず、正当な理由なく、関係するいかなる情報も警察に知らせることを怠れば、犯罪となります。

さらに、1986 年教育法 43 項の下では、イングランドとウェールズの高等教育機関は、職員、学生及び招かれた講演者が、法の範囲内で発言の自由を持つことを保障するために、合理的で実行可能な手段を講じなければなりません。2005 年継続・高等教育法 (スコットラ

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ンド) 26 項の下では、スコットランドの高等教育機関は、被用者として教授や研究を行う者の学問の自由を保障する必要性を考慮しなければなりません。

公共秩序法と学問の自由

1986 年公共秩序法は、人種的憎悪を意図的に煽動することに関連する犯罪を具体的に示しています。これは、脅迫的な、口悪な、もしくは侮辱的な言葉または行為、文書の掲示、演劇の公演を含んでいます。

高等教育機関は、1988 年教育改革法に具体的に示されている学問の自由、及び 1986 年第 2 教育法で義務付けられている言論の自由を促進するその役割に関連して、公共秩序法に留意する必要があります。

学問の自由

高等教育機関は、法の範囲内での活発な議論、自由な言論及び問いかけを促し、奨励する特別な役割があります。研究者は、あまり関心がもたれない、または物議をかもし主題や見解を、学生の興味や好みにかかわらず、授業の中で探究する権利を有しています。但しその教授内容が、年齢、障害、民族性、性適合、妊娠や出産・育児の状況、宗教及び信条、性別、または性的指向を理由にいずれの学生も差別していないこと、ハラスメントの原因となっていないことを保障しなければなりません。

平等推進局のホームページの資料から転用。 [<https://www.ecu.ac.uk/>]

北アイルランド

北アイルランドは、独自の平等法を有していません。そして、現在の北アイルランドの法令には、2010 年平等法に含まれる新設または拡張された条項の一部が反映されていません。

一般的に、北アイルランドで適用される法律は英国の他の地域と異なっていますが、適用される多くの条項は、委任立法を通して法律の枠組みに反映されています。

1998 年北アイルランド法 75 項によると、高等教育機関を含む公的機関は、宗教的信条、政治的見解、人種、婚姻関係の有無または性的指向の違いのある人々の機会均等を推進する必要性に考慮する義務があります。

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

人種間関係に関する政令 (1997 年 / 北アイルランド) は、人種、肌の色、民族または出自、国籍 (アイルランド系トラベラーズ・コミュニティに属していることを含む) を理由に、差別または嫌がらせを行う事を禁止しています。判例法は、英国の他の地域で使われる「人種的集団」の定義により、トラベラーズ・コミュニティも付随的に保護されると判断しています。但し北アイルランドでは、トラベラーズ・コミュニティの保護は、制定法に更に明確に記されています。

また公共機関は、宗教的信条、政治的見解、そして人種が異なる人々間の良好な関係を促す必要性への考慮も求められています。

それぞれの公共機関は、制定法で定められた内容をいかに達成するのかを示した平等性のための計画を、5 年の期間中に準備する義務が課されています。これには現存の、または提案されている全ての方針が平等性に効果的であるかの審査、そして機会均等を促進するための平等性の影響評価の実施が含まれています。

1998 年北アイルランド法 76 項は、公共機関は北アイルランドと関連した職務を実行する際、宗教的信条、政治的見解の違いによる差別をしてはいけないと定めています。

平等推進局のホームページの資料から転用。 [<https://www.ecu.ac.uk/>]

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ツールキット

平等推進局 (Equality Challenge Unit / ECU) の調査によると、英国の高等教育現場で些細なバイアスの行動や態度から、明らかな人種差別まで、様々な差別の例が報告されています。

具体的な例は以下の通りです。

- その人の国籍に関連した否定的な見解。
- 英国人の同僚よりも仕事を任される量が明らかに多い。
- 英国人の同等もしくは経験の短い同僚に比べて、責任がある、重要な仕事を任されることが少ない。特に研究や教える機会が少ない。
- 英国人の同レベルの同僚に比べ給料が低い。
- 仕事の成果や日常の職場での行動や出張時の活動に至るまで、常に監視監督下に置かれる。
- 研究調査活動を行う機会や、研究調査課題が割り当てられる可能性と経済的補助が少ない。
- 以前に受けた教育及び専門分野での経験が低く評価される。
- 政策などの決議過程や討論から除外される。
- 英国人の同じレベルの同僚より劣ったオフィス空間を充てがわれる及び/または英国人の同僚と仕事場を隔離される。
- 昇進やキャリア形成のチャンスを与えられる機会が少ない。
- 直属の上司から、差別又は偏見的に仕事を却下された経験がある。

同僚や学生は既存の意識的また無意識な差別や国籍によるステレオタイプな見方でその職員に接する傾向があります。平等推進局は、全ての高等教育機関はあらゆる人々を受け入れる文化を構築するための機関方策を開発すべきであると提案しています。その方策はすでに各機関に設定されている、平等と多様性に関する目標及び指針と関連させる事も可能です。言葉のアクセント、国籍、人種等が、人々の態度や判断にいかに関与するかという、いわゆる無意識のバイアスを取り除くための研修の際に、このような方策は役に立つであろうと考えます。

平等推進局の調査によると、国際的に活躍する教職員達は自分自身のアイデンティティや文化的背景に関する、実質的な問題に直面しています。例えば、国際的な経歴を持つ女性教職員は同じく国際的な経歴を持つ男性教職員とは全く違った待遇を受ける傾向があり、ま

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

た、ひとめで少数派の民族的集団に属していると分類される国際的な経歴を持つ教職員は、白人の教職員とは違った体験をする傾向が高くなります。

ここでは、各高等教育機関で国際的に活躍する研究者に対しての支援を向上するための実用的な資料を以下のように提示します。

全ての高等教育機関での

- 新任研究者に対する研修プログラムの向上
- 個別指導案の開発

トレーニングに含まれる内容

- 国際的な経歴を持つ研究者に対する援助に関する実用的な情報や秘訣
- 無意識のバイアス及び潜在的バイアスを回避するための方法
- 確証バイアスの様々な視点
- 実際に起こった出来事に対処するためのアクティブバイ・スタンダー方針 (積極的傍観者 / Active Bystander)
- 国際化の再考チェックリスト

所属する高等教育機関がエラスムス機構 (Erasmus / European Community Action Scheme for the Mobility of University Students) に加盟しているのであれば、エラスムス機構にも教職員の教育のための補助金の申し込みができます。これは教員及び事務職員両方に適用されます。

- 授業期間中 — 他国の高等教育機関で教える教員
- 研修期間中 — 他国の関係のある団体機関で、講習会等のイベント参加、仕事体験、見習い、職場参観、トレーニングに参加する職員

詳しくはエラスムス機構のホームページをご覧ください。

[<https://www.erasmusplus.org.uk/apply-for-higher-education-student-and-staff-mobility-funding>].

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ツールキット

新任者研修

効果的な新任者研修プログラムは、国際社会で活躍する職員にとって必須です。

新しい国で仕事を始める人々にとって、適切な事前準備は欠かす事ができません。一旦その仕事を始めたら、日常生活のノウハウに労役を注ぐよりも、新しい事に慣れる事を優先する必要があります。効果的な研修プログラムは、職員が早く新しい環境に落ち着き、望んで定住できる事を助長します。

新しい仕事、生活環境に慣れる事に、どんなことが役立ったかは明らかです。受け入れ先機関にきちんとした受け入れ態勢があり、私がこの国の出身でない事をよく理解していて、例えば銀行口座の開き方を一緒に銀行に行き手伝ってくれるだとか、この必要書類を提出しなければならないと教えてくれるとか。制度上の手続きに関するサポートが行き届いている。それだけでなく、まわりの人が『あなた新しく来た人ですね。ほらこれはこうするんですよ』って気持ちよく助けてくれる。お医者さんはここだとか、ここで無料の語学レッスンが受けられるだとか。誰もが助けてくれるわけではないし、そんな助けがいるなんて事すら全く気がつかない人だっただけにはいます。

私が働いたトルコの大学は新任者に対する研修プログラムがとても充実していたと言えます。初めの1年間、教員は必要に応じて住むところが提供されました。初めの1年間は住むところを探さなくてもいいので、新しい環境にすっかり慣れたころ、じっくりと自分の住むところを探す事ができました。来てすぐに探さなくてもいいと言うのはとても助かりました。それに大学には周辺地の地図が用意されていて、スーパーはどこだとか、印が付けられていてとても便利。新任者がほぼ全員到着したら、そこで長年研究を続けている教員と新任教員との親睦ディナーパーティーも開かれるんです。夜間の語学クラスもありました。(アンゴラ-ポルトガル系混血 女性)

実用的な支援に加えて、多くのこれから国際的に活動する新任研究者たちは、同じ様な立場の者や見方を持つ他国で働く職員と交流する事で、彼らの経験談から多くの役立つ情報を得る事ができます。

平等推進局の提案する新任者研修の手引きは以下の通りです。

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

- 就任が決まり次第、職員に新任者の手引きを郵送する。またはホームページ上にある新任者のための案内欄を教示し、適切な情報を伝える。それにより、これから国際的に活躍する職員が他国への移動の日程を早い段階で決める事ができ、準備万端で出発に臨める。国内で移動する職員にも同じ情報を与える事は有益である。
- 新任者の手引きは、職員が必要とするすべての情報を掲載するのではなく、重要項目に絞って作成する事。基本的情報は追加資料として添付またはオンライン上のリンク先を提示する事もできる。好例としては、ノッティンガム大学のホームページを参照のこと。
[\[http://www.nottingham.ac.uk/jobs/applyingfromoverseas/index2.aspx\]](http://www.nottingham.ac.uk/jobs/applyingfromoverseas/index2.aspx)
- 問い合わせの番号、担当者の名前を忘れずに記入する事。担当者が国際的な職員またはその内容に精通している者なら特に有益である。

現存の新任者研修支援は仕事内容に関するアドバイスが多い傾向にあり、多くの機関では、文化的な要素、チャイルド・ケア、子供の学校事情等に関する支援がかなり少ない。加えて特に高等教育機関の中でも専門性の強い職務に従事する機関は次に挙げた資料を提供する事を検討すべきである。

- ビザと入国管理に関する情報
- 家計、金銭に関する情報および税金
- 健康管理
- 個人情報の保護と緊急時の対応
- 住居
- チャイルド・ケアと子供の学校の手配
- 文化と社会
- 地元の情報
- 高等教育機関に関する一般的な情報

国際的に活躍する新任研究者たちが最も多く直面するのがビザと住居の問題です。高等教育機関では、留学生だけではなく職員にもこのような問題に対する援助を充実させる事で、適切で確実な支援を行う事ができます。しかし、対応しきれないビザに関する問題は、専門家などへ誘導し解決するための時間に関する支援を行う必要があります。例えば、休暇を与えたり、フレックスタイムを導入したりして、新任研究者が必要書類を完成させる、ビザの面接・相談に行く、または電話で相談をするといった時間を与えることです。

平等推進局 (Equality Challenge Unit / ECU) のホームページの資料から転用
[\[https://www.ecu.ac.uk/\]](https://www.ecu.ac.uk/)

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

以下は HEIM のインタビューで、効果的な新任者研修プログラムが国際的な研究者にとっていかに重要であるかを語ったものです。

英国での支援で良かった点は**歓迎的な風土**で、みんなの受け入れの体制がよくできていた事。オフィスの使い方から組織のインフラストラクチャー、技術的分野に至るまで支援が行き渡っていて、そのうえ豊富な情報も提供され。学部での自己紹介の時には、いろいろな学部内の人たちを紹介され、その人たちの学部内での役割も教えてもらいました。それに学校と大学についてはもちろん、さらにスポーツなどのレジャータイムについても教えてくれました。ああ、それに、とても大切な**健康管理、医療**について、他にも、ラッキーにも言い出したらキリがないほどの本当にたくさんの情報をもらいました。私が昔初めて大学に通った日みたいに、同僚と一緒に学部内を歩き回り、彼女が職場のみんなに私を紹介し、技術的なことで困った事があったらあそこに行けだとか、大学の身分証明書に関してはあの部署に行けばいいとか...(中略)それにインターネットをつなげるための方法だとか、本当にすべての事をアドバイスしてもらいました。それに私の研究調査のトピックに興味のありそうな人たちはどの人で、**方法論**ならこの人など、本当にたくさん教えてもらい、その人たちにも紹介してくれたりで、本当にいろいろと協力してもらいました。このおかげで、かなり快適に過ごす事ができましたし、このような支援はとてもためになりました。

他の大学から来る研究者にとって、このような歓迎的な文化があれば、**孤独感**を感じる事もないだろうし...ええ、このような支援プログラムはとても大切だと思います。本当によかったです。(オーストリア人 女性)

ツールキット

メンタリング

指導教員からの支援ほど、新しい国で新生活をはじめたばかりの他国からの研究者たちにとって、大切な物はありません。以下に挙げる事例は、あなたの所属する教育機関でも参考になるかもしれません。

一対一の個別指導

一対一の個別指導で得られる成果

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

- 専門分野の研究目標に向かって、探求、発展できる支援的關係
- 豊富な経験のある同僚から学ぶチャンス
- 一人一人にあった支援や研究者の現状またはキャリア段階に適した指導が受けられる
- プライバシーを守り、客観的に話し合いができる

メンタリング・サークル

メンタリング・サークルとは少人数の指導教員（メントル）と支援を受ける対象者（メンティ）からなるグループです。ここでは専門家としての今までの経験やこれからの挑戦などについて、同輩の支援だけでなく、より多くの経験を積んだ同僚と話し合う機会が与えられます。

メンタリング・サークルでの指導教員の主な役割は対象者の話を聞き、成長を促す事です。メンタリング・サークルでの集まりでは、対象者が各々の今までの経験、問題点、見込み、心配事などを、他の国から来た同じ分野で活躍する研究者と話し合う事ができます。

メンタリング・サークルをどうやって立ち上げるかについては、Oxford learning Institute (オックスフォード・ラーニング・インスティテュート) のホームページをご覧ください。
[https://www.learning.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/oxfordlearninginstitute/documents/supportresources/Guidance_on_setting_up_a_mentoring_scheme.pdf].

指導を受けた対象者の声

ここでは HEIM が調査したある個別指導案に基づいたメンタリングの参加者のインタビューをいくつか紹介します。

ええ、Yさんが私の指導教員でした。Yさんは何事にも快く、親切に伝えてくれたので、いつでも彼女に質問できたし、質問に答えてもらえると感じる事ができました。(オーストリア人 女性)

担当教員とのメンタリングは良かったです。そのおかげで誰かと絆ができて、いつでも相談や質問ができたし、助言もしてもらえました。(アンゴラ-ポルトガル系混血 女性)

個別指導...そうですね、本当の地元の人たち、地元の学者さんとのつながりはとても大切だと思います。だって自分と同じように他国からの研究者や学者に指導をう

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

けても一緒に**途方**にくれるようなものでしょ。それに、「ああ、**地元**の人たちのやっている事がわからない！」という、**外国人**的な驚きみたいなものも**地元**の人にしか応えられないし、そんな事を聞ける事が良かったです。指導教員のような人が、**地元**のだれか、**本当の地元**の人だという事はとても**大事**だと思います。人種は関係なく、その**地域社会**にしっかり**根**を下ろしている人ですね。(英国人 男性)

地元とのつながりがあれば、**自分**がどこで何をどうすればいいのかという事を、かんたんに**理解**する事ができると思うんです。(ポーランド系ロマ 女性)

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ツールキット

実用的アドバイス

英国の平等推進局 (Equality Challenge Unit / ECU) では、どうすれば国際的に活躍する教職員のニーズを敏感に察知できるようになれるかの具体例を提案しています。以下に挙げた項目は、今後の国際化のためのトレーニングと併せて実践できるでしょう。

1. アクティブリスニング能力の育成

研究者の中には、明らかに問題がある、または、問題の原因を探す助けが必要なのではないかと気がついているにもかかわらず、個人的な問題を話したがない人もいます。こういう時に、悩んでいる研究者たちが、使いやすいと感じる支援が整った環境を提供するために、いろいろな方法を取る必要があります。ここで挙げたアクティブリスニングもカウンセリングのテクニックの一つです。

アクティブリスニングについての詳細はコロラド大学のホームページを参照ください。

[<https://www.colorado.edu/conflict/peace/treatment/activel.htm>]

他にも Psych Central (精神の健康のためのソーシャルネットワーク) のホームページ上に記載されている “13 Steps to Better Active Listening Skills” (優れたアクティブリスニング能力を身につけるための13の方法) も参照ください。 [<https://psychcentral.com/lib/become-a-better-listener-active-listening/>].

2. 多様性の理解を深めるために

所属する高等教育機関で就労している、他国からの研究者が抱える問題に関して深い知識がある人に程、国際的な研究者にとっては、相談がしやすく、自分が言いたい事を理解してもらえると信賴がうまれます。特にその研究者が孤立しているような場合(海外からの研究者の間によく見られる傾向)はとても重要です。多くの方は独りで心の病に立ち向かっていたり、新しく就いた機関の中で、自分は多数者から外れている部外者だと感じていたりしています。そのような人たちとつながれる能力を持っている者は、多様性を理解していない者たちよりも、彼・彼女らの成長や向上にとって非常に重要となるでしょう。

3. 気をつけるべきステレオタイプ

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

特定のグループに属する研究者が抱えている問題に関する知識は、時に適切な支援を提供するかもしれませんが。しかしその問題はあくまでも個人の問題であり、同じ特定のグループに属している他の人の体験した問題と同じだという固定観念を持たない事が大切です。

4. 適度な距離を保つ

国際的な研究者との良い関係を築く事が重要であるなかで、彼らが抱える問題を自分が解決しなければならないという義務に駆られ、彼らとの関係が近くなりすぎないように気をつける必要があります。特に強く感情移入してしまう場合（例えば以前自分が経験したものと似ているだとか、反対にその問題は今まで経験した事のない難解なもので、解決するにあたり多くの時間と労力を使うなか感情移入が起こる）は、適度な距離を置く事がとても難しくなります。

5. ロールモデルを目指す

所属する高等教育機関が少数派グループに属し、他の高等教育機関と問題なく情報交換をする事ができるのなら、ロールモデルを目指すのもいいかもしれません。学術研究界で少数派グループに属する研究者たちに脚光が浴びれば、主な学術研究界から疎外されている、もしくは孤立していると感じている研究者を勇気付け、自信を持たせる事ができます。

平等推進局 (Equality Challenge Unit / ECU) の資料から転用 [<https://www.ecu.ac.uk/>]

ツールキット

無意識のバイアスと潜在的バイアス

私たちは人の民族的背景、性別、年齢や障害といった情報を意図せずに処理しています。同時に、人々を分類するためのカテゴリーという、想像上の「知識」に人を結びつけます。ステレオタイプ、社会的通念や、カテゴリーを構築する個人的な経験が、その人に関連付けられるのです。

「無意識のバイアス」とは、私たちが持つこの関連付けの働きを表す用語です。これは自覚できる範囲の外にあるにもかかわらず、私たちの態度や行動に大きな影響をもたらします。どれだけ自分が公平であると思っても、多くの人はある程度の無意識のバイアスを持っています。つまり、私たちは他者（例えば、異なる人種・民族的集団出身の人々）に、いい意味でも悪い意味でも、無意識のうちに反応してしまうという事です。これらの関連付けは、思考や感情に深く根付いていますので、それが間違いだと認識しているかどうかにかかわらず、無効にする事は困難です。無意識のバイアスを認識し、それに対して責任を持つ事は、単に道徳的責務であるだけでなく、経済及び評価という点でも重要です。高等教育機関にとって、バイアスに基づく意思決定は、職員の採用や学生の選抜、そして職員や学生が潜在能力を最大限に発揮できるか否かにも影響を及ぼします。

一方、「潜在的バイアス」は、私たちが自覚していない見方や意見を含みます。私たちが異なる人々や状況に遭遇したときに、無意識的に引き起こされる評価がそれで、通常は、完全な自覚やコントロールがない状態で、起こります。(1)

潜在的態度やバイアスは、それを抑制したり、コントロールしたり、または、顕在的なバイアスのように簡単に隠す事ができないため、測定可能なバイアスだと考えられています。潜在的態度の表れは、行動の予測という点において、より信憑性がある事が多いのです。(2)

顕在的なバイアスは減っているにもかかわらず(3)、実質的な差別は社会の多くの場において、引き続き問題となっています。私たちの理想と現実との差を埋められるのであれば、潜在的なバイアスを理解する事（それが何によって引き起こされ、意思決定にどのような影響を与え、どうすれば緩和できるのか）は重要な事と言えるでしょう。

以下の HEIM のインタビューからの引用は、国際的な研究者への無意識のバイアスの影響を示しています。

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

そして、もう一つは**既存**スタッフのトレーニングです。私にはどうすればいいのかわからないのですが、そこではその人たち**自身**が持つ**偏見**、ステレオタイプや、**私**たちが**日常的に同僚から受ける人種的反感**といった**問題**について**取り組んでいる**んです。よく**知らないがゆえに**、あまりにも**ばかげた事**を言う人がいて、そして**何度も**、ええ、もう**何度も何度も**、例えば、私がただ**有色人種**であるからという**理由**で**全ての文化の専門家**であると...。私が**アフリカン・アメリカン**の事なら**何でも知**っていて、**ラティーノ**の事なら**何でも知**っていて、**アジア人**の事なら**何でも知**っていると。他の人と**同じように**、私もごく**小さな研究課題**を持っているだけなのに。(グアテマラ人女性)

私は**自尊心の問題**が**大きい**と思うんです。というのも**私**たちはとても**少数**ですし、それに**私**たちは、つまり...**個人的に何度も経験**したのですが、**研究成果**が**どういうわけか客観的でない**と**受け止められて**、**疑われて**しまうんです。(ポーランド系ロマ女性)

テストしてみましょう！

プロジェクト・インプリシット (Project Implicit) は**非営利団体**で、**潜在的な社会的認知**を調査する**研究者の国際的な共同的ネットワーク**です。このウェブサイト [<https://implicit.harvard.edu/implicit/>] で、ご**自身の潜在的バイアス**を調べる事ができます。

-
- (1) Greenwald, AG & Banaji, MR (1995) 'Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes'. Psychological Review 102(1): 4–27.
 - (2) Dovidio, JF, Kawakami, K, Johnson, C, Johnson, B & Howard, A (1997) 'On the nature of prejudice: automatic and controlled processes'. Journal of Experimental Social Psychology 33(5): 510–540.
 - (3) Abrams, D (2010) Processes of prejudice: theory, evidence and intervention. Equality and Human Rights Commission, London

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ツールキット

確認バイアス

私たちは、既知の事柄や信じている考えを追認する情報を好み、異議や矛盾を示す情報は見逃しがちです。

ときどき、同僚や雇用者は、専門家としてではなく、ロマとして認識しているのだと思います。...そしてその面を余計に強調してくるのです。(アンゴラ-ポルトガル系女性)

他者の見方における確認バイアス

- 人と会うと、無意識にカテゴリ分けしてしまう。
- そのカテゴリに関連するステレオタイプや社会的規範が、その個人にも適用される。
- その個人の適用されたカテゴリに沿うような行動に気づき、記憶しがちなので、カテゴリに当てはまる人に関する意見が強化される。それは自分が正しいと証明する事になる。
- カテゴリに当てはまらない行動には気づきにくく、またそれを記憶しにくい。

意思決定や行動への影響

無意識のバイアスは、どのように他者の能力を認識するか、そしてどのようにその引き受けた仕事や達成を記憶するか、に影響を与える可能性があります。

- 学生の行動の良い面もしくは悪い面に、どう着目し、それを記憶するか
- どれだけ寛容な目で誤りを捉えられるか
- どの学生にさらなる研究を勧めるか

バイアスを緩和するためにできる事が二つあります。

- 情報を理解し処理する際の関連付けをやめて、無意識のバイアスを少なくするよう試みる事
- 私たちが無意識のバイアスを持っているという事を認識し、それが意思決定や行動に与える影響に対処するための行動をとる事

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

要約

- 誰もが無意識のバイアスを持っており、バイアスから影響を受けている
- 私たちの行動や意思決定への影響に対処するためにできることがある
- どのような行動を取るかは個人次第である

ご自身のバイアスを認識し、少なくするため、また行動や意思決定へのその影響を緩和するために何ができるか、少し考えてみてください。あなたならどうしますか？

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ツールキット

アクティブバイスタンダー方針 (Active bystander strategies)

マサチューセッツ工科大学 (Massachusetts Institute of Technology / MIT) による、**不当な言動を目撃した時の役に立つアドバイスは以下の通りです。**

事態に遭遇している時

- どのような事態であるかをはっきりと理解、認識する
- 「見て見ぬ振り」を容認しない
- 行為を中断させる
- 不当な扱いを受けた人を公的に支援する
- 態度やしぐさで加害者を非難する
- ユーモアで対処する (要注意)
- 励ましの言葉をかける
- 高ぶっている気持ちを落ち着かせる
- 助けを呼ぶ

事態が起こった後

- 不当な扱いを受け傷ついている人を個人に支援する
- 不適切な言動を取った人と個人的に話し合う
- 事の詳細を名前入りまたは、匿名で報告する

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ツールキット

国際化再考のチェックリスト

1. 所属する高等教育機関には、国際化に関するポリシーがありますか？それは国際的な職員に関する問題も含まれていますか？
2. 所属する高等教育機関は、国際的な職員の統計を集めていますか？それはどのような統計内容ですか？例) 出生地、役割、性別、教養など。
3. 国際的な職員に関するデータは、所属の高等教育機関の他のデータと照らし合わせて作表されていますか？例) 在職率、昇格率、平等と多様性、給与が実績に反映しているか、性別間での給与の違いなど。
4. 所属する高等教育機関では、以下の内容を国際的な職員に提供していますか？
 - 新任者研修
 - メンタリングプログラム
 - バディーシステム
 - 実用的な支援
例) 住居の援助、地元との親睦、英国における高等教育機関のシステムの紹介など。
 - 経済的援助
例) 国際的な学者が参加する会議に資金が充てられているなど。
 - 言語支援
 - 社会活動
5. 上記1から4の項目を評価されましたか？評価されたのであれば、どのように評価されましたか？
6. 以下の事項をどれくらい理解していますか？
 - 国際的な職員が職場で実際どのように過ごしているか？
 - どのような支援が国際的な職員に必要なのか？
7. 所属する高等教育機関のどの部署が、国際的な職員をもっとも支援していますか？その部署は他のサービスや部署と連絡を取り合ったり、情報を提供したりしていますか？
8. 所属する高等教育機関で、国際化に関するトレーニングをしていますか？そのトレーニングに国際的な職員と一緒に仕事をするという内容も含まれていますか？トレーニングは何をどこまで含んでいますか？
9. 所属する高等教育機関で、国際的な職員が直面する主な問題、またはこれから最も挑戦する必要がある事は何だと考えますか？
10. 所属する高等教育機関で、国際的な職員のための支援のなかで、さらに発展させたい事は何ですか？

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

ケーススタディー：ロマ

ロマ (Roma) とは

「ロマ (Roma)」という用語はしばしば、主に中東欧に居住する少数者グループで全体の総称に使われており、ロマ (Roma)、シンティ (Sinti)、カーレ (Kale)、ジプシー (Gypsies)、ロマニチェル (Romanichels)、ボシャ (Boyash)、アシュッカリ (Ashkali)、エジプシャン (Egyptians)、イエニシェ (Yenish)、ドム (Dom)、ロム (Lom) とそれぞれ場所により違った自称を使っています。アイルランドを起源としたトラベラーズ (Travellers) (1) もそれに含まれます。

EU (欧州連合) によると現在想定されるヨーロッパにおけるロマの人口は約1千万から1千200万人に達し、ロマは生活上、広い範囲で非常に不利な立場にあり、特に社会からの疎外、貧困、差別にあいやすいのが現状です。それに加えてロマの存在にたいする批判的な態度が広まっており、社会での受け入れが妨げられています。(2) ビジネス、技術開発、ライフスタイルから哲学等を扱った月刊誌 Wired (ワイヤード) に掲載された記事 [<http://www.wired.co.uk/article/hatebrain-stats-uk>] によると、英国内で最も頻度の高い差別的発言は、ロマ、トラベラーズ、またはジプシー・コミュニティに向けられており、また他の情報源 [<https://www.theguardian.com/media/greenslade/2011/apr/27/roma-gypsies-and-travellers-dailymail>] は、このようなロマ、トラベラーズまたはジプシー・コミュニティに対する差別的発言のみが、現在社会的に容認されている唯一の人種差別だと指摘しています。

ロマ・コミュニティに対する支援の現状

2011年の欧州委員会で各国家におけるロマ・コミュニティへの差別を廃止するための方針(National Roma Integration Strategies) [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination_en] がEUの枠組みの中に追加されました。それによると2020年までに欧州連合の加盟国は、10年代末までに、ロマ・コミュニティを効果的に社会に受け入れる方針を公表しなければなりません。それに対する何らかの立法化をするだけでなく、異なった地域にまたがった具体的な社会への受け入れ案、そしてそれを持続できる実施策を模索する事が義務づけられています。具体案には教育、雇用、健康そして住宅問題も含まれています。

これらの方針に基づき、すでに自主的主導権を持つ活動が作られています。そのひとつに、毎年4月8日に開催される国際ロマの日 (International Roma Day) があります。ロマの文

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

化を讃え、ロマの人々が直面する問題に対する意識を高める取り組みを行っています。2009年にはヒラリー・クリントンアメリカ国務長官がアメリカは欧州全体におけるロマに対する保護と人権の促進を支援する事を約束しました。

もう一つの例はロマ教育基金 (The Roma Education Fund / REF)

[<http://www.romaeducationfund.org/>] です。この基金は2005年にEUの枠組みの、10年代末までにロマ・コミュニティを効果的に社会に受け入れる方針に基づいて発足しました。この基金が目指す使命と究極の目標は、ロマの学生とロマ以外の学生との教育格差を狭める事で、それを達成するために、教育に携わる機関、団体はポリシーや、ロマの学生に対する奨学金制度を含んだ、質の高い教育を保証したプログラムを支援しています。
[<http://www.romaeducationfund.hu/scholarship-program-tertiary-education>]

英国でのロマ事情

近年、国を挙げてロマの学生の受け入れを増加させる方針を打ち出したにもかかわらず、ロマの学生が高等教育に通う率はたったの3%にすぎません。大学が他の少数民族出身の学生数を増やす事に成功したなか、ロマの学生数は未だに低い状況です。その原因は早期幼少時の教育段階の弊害、家族の高等教育に対する期待の低さ、そしてメディアが継続的に植え付ける否定的な固定観念などからだと思われま

タニヤ ジョバノビッチによると...

メディアはロマに対する屈辱的な固定観念だらけ。ロマはよく、まるで泥棒や詐欺師のように汚れた環境で生活していると報道される。ロマの多くが世間を騒がせず静かに、専門職について生活している姿なんてほとんど報道される事はないわね。

(3)

タニヤはサセックス大学で博士号を勉強するセルビア出身のロマです。国際教育開発の修士号を終えた後、CHEER (高等教育と教育の平等性のための研究センター / Centre for Higher Education and Equity Research) から研究を引き続き行うための奨学金を受けて、ロマの高等教育へのアクセスと参画というテーマで博士号の研究をしています。

ロマ研究者たちを支援するには

新任研究者へのアドバイスや国際的なプロジェクトに着手する時、平等推進局が発行した研究者を支援する実用的なアドバイスを参考し、さらに所属する高等教育機関に無意識のバイアス、潜在的バイアスまたは確証バイアスのうち、どれかが存在するか否かを検証しましよ

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

う。同時に教育機関のあるそれぞれの国の法律に基づいた枠組みと政策にも注意を払う必要があります。

良い支援がどれほどの違いをもたらす事ができるかの一例

そうですね...ロマのアクセスプログラムは本当にすごいです。よくデザインされていて... みんなが自分の意見や必要な事を全部理解してくれているように感じて...
例えばブダペストを訪れた時、誰も、ほとんどの人がハンガリー語がすぐに話せなくて、少なくとも何かを英語で言う程度で、まあそれでもなんとかやってはいたんですが...ハンガリーの支援担当者が健康保険などの生活上必要な事を世話してくれました。その担当者の女性は文字通り「一緒に」手続きに連れてきてくれました。まるで自分が子供みたい...

いえ... 学者が学問をするためだけでなく、全くの学術的なプログラムだけでもないんです。

知識をよく集積して作られたプログラムなんです。人間だからできる事とでもいうのかしら。自分の質問に対する必要な答えがちゃんとそこにあって、本当に優れた支援体制が整っていました。同じ背景をもつロマみんながみんな同じ問題を抱えているとは限らないでしょ。困った事があれば援助してもらえる。本当の相談ができるんです。(セルビア人 女性)

HEIM が行ったインタビューで4名のロマ出身者は、一般社会の外枠に追いやられている少数派グループが国際化政策によって、自身のアイデンティティーをいかに違う角度から洞察する事ができたかを語っています。国際化の良い点は、世界中のロマ・コミュニティとのつながりが持てるという事で、世界中で自分たちのアイデンティティーには批判的なんだと信じていたが、ロマのアイデンティティーを持つ事は地球市民権を持つ事なんだと考えられるようになりました。彼らは中東欧のロマ協会による高等教育受講の機会、例えば奨学金制度、バディーシステム、各プログラムへのアクセスができるシステムが作られた事にとっても感謝しています。しかしながら一旦ロマの学術コミュニティの外に出ると、しばしば様々な偏見に直面するという現実があるという事も忘れる事はできません。

アメリカで働くある女性のロマの学者が、多文化を背景に持つ教職員の国際化に尽力した際に、彼女の国際化実現のオリエンテーションが同僚を憤慨させたと感じる結果となりました。彼女自身の移動生活者という経歴が、ロマの放浪生活、社会的に基盤を持たないという事、そして一般社会の外枠に属しているといった固定観念を触発しました。

私の以前の大学部長にこんな事を言われた事があったわね。「あ〜君って今でもジプシーみたいな事やってるの？」

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

他のロマ出身者の中には、社会での否定的なアイデンティティーは国境を越えてついて回る事もありました。あるセルビア人の学者が英国で勉強していた時、ハンガリー人の学生に「あなたってロマには見えないよね」と言われたのを思い出し、その学生は彼女がそのコメントを聞いていい気分になると思って発言したんだと予想します。でも、そのようなコメントや態度が、いかにロマへの差別へとつながるか懸念します。

英国で働くあるルーマニア・ハンガリー系の学者は、エリート主義が多文化理解はいかに社会と文化資本と交わっているのかの例をこう述べています。

人種差別というものはとても残忍で、よほどのエリートのロマでない限り、すべての可能性にアクセスする事なんてできないよ...もしあなたがロマで、しかも労働者階級だったら、すべての扉が閉じられるのは明らかですね。

-
- (1) National Roma Integration Strategies [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination_en]
 - (2) National Roma Integration Strategies [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination_en]
 - (3) <https://www.timeshighereducation.com/blog/higher-education-must-not-exclude-roma-communities>

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

資料

外部リンク(英語サイト)

- CHEER (高等教育と教育の公平性のための研究センター)
[<http://www.sussex.ac.uk/education/cheer/>]
- Equality Challenge Unit (平等推進局)
[<https://www.ecu.ac.uk/>]
- Erasmus (エラスムス機構)
[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals_en#tab-1-3]
- EURAXESS (ユーラクセス)
[<https://euraxess.ec.europa.eu/>]
- European Association for International Education (EAIE)
[<https://www.eaie.org/>]
- European Commission (欧州委員会)
[https://ec.europa.eu/commission/index_en]
- HEIM(高等教育、国際化と流動性プロジェクト)
[<http://www.sussex.ac.uk/education/cheer/researchprojects/rise>]
- Higher Education Academy (高等教育アカデミー)
[<https://www.heacademy.ac.uk/>]
- International Association of Universities (国際大学協会)
[<https://iau-aiu.net/>]
- Roma Education Fund (ロマ教育基金)
[<http://www.romaeducationfund.org/>]

参考文献

多文化間で働く研究者の国際化についての参考文献の詳細はこの後にまとめて記載されています。

資料

研究調査結果

この研究調査について

HEIM プロジェクトは現在もしくは最近、香港、カザフスタン、日本、ポーランド、カタール、スペイン、トルコ、英国そしてアメリカで働く 14 人の移住者である学者のインタビューを行いました。

調査対象者の出身地はオーストリア、コロンビア、ガーナ、グアテマラ、メキシコ、ポーランド、ルーマニア、セルビア、ポルトガル、英国そしてアメリカで、女性 9 名、男性 5 名で、博士号の学者、講師、助教授、正教授の違ったキャリア段階から選出しました。14 人のうち 4 名はロマの出身、4 名はラテン系アメリカ人、1 名がサハラ砂漠南部のアフリカから、もう 1 名がアフリカ系アメリカ人とヨーロッパのダブルで、残りの 4 名はアメリカとヨーロッパからの白人、2 名が労働者階級と自称しています。

以下にあげる HEIM が行ったインタビューからのひとは国際化、多文化理解の問題をめぐっての重要性を強調しています。

高等教育機関に勤める事務職員さんが多様性、多文化への差別や、そういった差別に関与した経験があると考えるのは間違った思い込みで、例えば一般社会の外枠に追いやられているんだとか、高等教育機関内で過小評価されているグループなんだとか、そういった事をいったいどれくらい気がついているのかわからないしね。もし国際的背景を持つ人たちに、ある程度の尊重や心遣いがあるのなら、機関の運営やポリシーに影響を及ぼすと思うのね。だって、変化ってそうゆうところから始まるものでしょ。(アメリカ在住 メキシコ出身 女性)

以下は国際的な研究者を採用することの好例です。

私が迫害される弱者のコミュニティー出身で、少数であるという事実が付加価値をつけてくれたんだと思います。だって多様性だとか、違った見方のできる人がいるって言うのは有利でしょ。(ポーランド系ロマ 女性)

国際化の成果

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

- 多文化間での学習
- 言語習得
- 理論に基づいた世界主義
- 専門性の発展
- 雇用の可能性の拡大
- 研究の拡張
- アイデンティティの再構築
- 認識、認知的正義 (Epistemic / Cognitive Justice)
- 知識の国際化
- 多様性と多文化の違いに敏感になる
-

あまり理想的とは言えない流動性の側面

- 不安定または変化しやすい
- 部外者
- 所在地がないまたは移動を強制される
- 感情的負担 例)孤独感
- 人種差別による地位の違いから起こる賃金格差、給料の優遇、損害
- 軋轢と争い
- 学問の自由の剥奪
- 実用的な支援の欠如

具体例は「ロマに関するケーススタディー」を参照ください。

Resources

Bibliography

- Ackers, L. 2010. Internationalisation and equality. The contribution of short stay mobility to progression in science careers. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 41:1, 83-103.
- Alexiadou, N., Findlow, S. 2014. Developing the educated citizen: Changing frameworks for the roles of universities in Europe and England. *Annales, Series Historia et Sociologia*, 24:3, 371-382.
- Altbach, P. (2013). *The International Imperative in Higher Education*. Rotterdam: SensePublishers.
- Altbach, P. G. 2013. The “Subprime” market and international Higher Education. In P. G. Altbach (Ed) *The International Imperative in Higher Education*. Global Perspectives on Higher Education Series. Rotterdam: Sense Publishers. Pp. 37-40.
- Arnot, M., Schneider, C. & Welply, O. (2013) Education, mobilities and migration: people, ideas and resources, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 43:5, 567-579, DOI: 10.1080/03057925.2013.822194.
- Bedenlier, S. & Zawacki-Richter, O. (2015). Internationalization of higher education and the impacts on academic faculty members. *Research in Comparative and International Education* 10 (2): 185-201.
- Bönisch-Brednich, B. (2016). Rituals of encounter: Campus life, liminality and being the familiar stranger. In A. Komisarof & Z. Hua (Eds.), *Crossing Boundaries and Weaving Intercultural Work, Life, and Scholarship in Globalizing Universities*. London: Routledge. (pp. 118-130).
- Bottery, M. 2006. Education and globalization: redefining the role of the educational professional. *Educational Review*, 58:1, 95-113.
- British Council and Oxford Economics (2012), *The shape of things to come: Higher education global trends and emerging opportunities to 2020*. https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/the_shape_of_things_to_come_-_higher_education_global_trends_and_emerging_opportunities_to_2020.pdf
- Bunt-Kokhuis, S., van de. 2001. Going places, social, legal and fiscal aspects of international faculty mobility. In K. Watson (Ed.), *Doing Comparative Education Research, Issues and problems*. Symposium Books, pp.177-194.
- Cai, L & Hall, C. (2015) Motivations, Expectations, and Experiences of Expatriate Academic Staff on an International Branch Campus in China. *Journal of Studies in International Education* 20 (3): 207-222.
- Chou, H-M. & Gornitzka, Å. (eds) 2014. *Building the Knowledge Economy in Europe: New Constellations in European Research and HE Governance*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Clifford, V. & Montgomery C. (2014). Challenging Conceptions of Western Higher Education and Promoting Graduates as Global Citizens. *Higher Education Quarterly*, 68 (1): 28-45.
- Council of the European Union. 2009. Council Conclusions of 12th May 2009 on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training. [2009/C 119/02]. Brussels: The Council of the European Union.
- De Wit, H. Hunter, F. Howard, L., & Egron-Polak, E. (2015) *Internationalisation of Higher Education*. Brussels: European Parliament.
- EHEA. 2012. *Mobility strategy 2020 for the European Higher Education Area*. EHEA Ministerial Conference, Bucharest, 2012.
- Equality Challenge Unit (ECU) (2009). *Internationalising Equality, Equalising Internationalisation: The Intersection between internationalisation and equality and diversity in higher education: scoping report*. London: Equality Challenge Unit.

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

- Equality Challenge Unit (ECU) (2010). Internationalisation and equality and diversity in higher education: merging identities. London: Equality Challenge Unit.
- Equality Challenge Unit (ECU) (2011). Joining up agendas: internationalisation and equality and diversity in higher education. London: Equality Challenge Unit.
- Equality Challenge Unit (ECU) (2013). Improving the experiences of international staff in UK higher education. London: Equality Challenge Unit.
- Egron-Polak, E. and Hudson, R (2015) Internationalization of Higher Education: Growing expectations, fundamental values. IAU 4th Global Survey
- European Commission. 2013. Why European universities need to think global. Speech by Androulla Vassiliou to the European Higher Education in the World conference, Vilnius.
- The European Higher Education Area 2015 Bologna Process Implementation Report.
- Fahey, J. & Kenway, J. (2010). Thinking in a 'worldly' way: mobility, knowledge, power and geography, *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31 (5), 627-640.
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/182EN.pdf
- Fahey, J., Kenway, J. 2010. International academic mobility: Problematic and possible paradigms. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31:5, 563-575.
- Gomes, A., Robertson, S., Dale, R. 2011. The social condition of higher education: globalisation and (beyond) regionalisation in Latin America. *Globalisation, Societies and Education*. 10:2, 221-245.
- González-Monteaudo, J. 2016. Transitions et transformations des étudiants internationaux en contextes de mobilité académique. *Pensée plurielle*, 41:1,111-122.
- Hoffman, D. (2009). Changing Academic Mobility Patterns and International Migration: What Will Academic Mobility Mean in the 21st Century *Journal of Studies in International Higher Education* 13 (3), 347-364.
- Hoffman, D., Habti, D., Pöyhönen, S., Cools, C., Siekkinen, T., Stikhin, A., Tarnanen, M., Sama, T., & Rynkänen, T. (2014). Aspiration, Achievement and Abandonment in 'The World's Best Country': Merit and Equity or Smoke and Mirrors? Paper presented at the Finnish Higher Education Research Conference, University of Jyväskylä, Finland, August, 2014.
- IAU 4th Global Survey 2014,: 15
<https://iau-aiu.net/>
- Jessop, B. 2016. Putting higher education in its place in (East Asian) political economy. *Comparative Education*, 52:1, 8-25.
- Jöns, H. 2011. Transnational academic mobility and gender. *Globalisation, Societies and Education*. 9:2, 183-209.
- Kim, T. 2009. Transnational academic mobility, internationalisation and interculturality. *Intercultural Education*, 20, 395:405.
- Kim, T. (2010). Transnational Academic Mobility, Knowledge and Identity Capital. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31 (5), 577-591.
- Kim, T. 2016. Internationalisation and development in East Asian higher education: an introduction. *Comparative Education*, 52:1, 1-7.
- Kosmützky, A. & Putty, P. 2016. Transcending borders and traversing boundaries: A systematic review of the literature on transnational, offshore, cross-border, and borderless Higher Education. *Journal of Studies in International Education*, 20: 8-33.
- Le Breton, E. 2008. *Domicile-Travail, les salariés à bout de souffle*. Paris: Les carnets de l'info.
- Leemann, R. J. 2010. Gender inequalities in transnational academic mobility and the ideal type of academic entrepreneur. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31:5, Pp: 605-625.

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

- Krzaklewska, E. (2008). Why study abroad? An analysis of Erasmus students' motivations. In: Byram, M. and Dervin, F. (eds.) *Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education* Cambridge, Cambridge Scholars Publishing, 82-98.
- Mignot, D., Rosales-Montano, S. 2006. *Vers un droit à la mobilité pour tous: Inégalités, territoires et vie quotidienne*. Paris: La documentation française.
- OECD. 2004. *Internationalisation and Trade in Higher Education: Opportunities and Challenges*, OECD Publishing, Paris.
- OECD. 2015. *Education at a Glance 2015*. OECD Indicators. Paris: OECD.
- Pavlin, S., Dezelan, T. & Svetlik, I. 2013. *Challenges of Citizenship in Higher Education: Shifting visions, roles and outcomes*. Vol.2 of the Series *Sozialwissenschaftliche Beobachtungen*. Wien: Edition Echoraum.
- Pherali TJ (2012) Academic mobility, language, and cultural capital. The experience of transnational academics in British higher education institutions. *Journal of Studies in International Education* 16(4): 313–333.
- Potočnik, J. 2007. The EU's Fifth Freedom: creating free movement of knowledge. Informal Competitiveness Council. Wuerzburg (Germany), 26 April 2007. SPEECH/07/257.
- Ravinet, P. 2008. From voluntary participation to monitored coordination: Why European countries feel increasingly bound by their commitment to the Bologna process. *European Journal of Education*, 43:3, 353-367.
- Richardson, J. & Zikic, J. (2007) The darker side of an international academic career. *Career Development International* 12(2): 164–186.
- Robertson, S. (2010). Critical response to Special Section: international academic mobility. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 31 (5), 641-647.
- Robertson, S.L. & Kedzierski, M. 2016. On the move: globalising higher education in Europe and beyond. *The Language Learning Journal*, 44:3, 276-291.
- Streitwieser, B. (Ed) 2014. *Internationalisation of Higher Education and Global Mobility*. Oxford: Symposium Books.
- Said, E.W. (1994). Intellectual exile: Expatriates and marginals. In E.W. Said, *Representations of the intellectual: The 1993 Reith Lectures*. London: Vintage, 35-47
- Scott, P. (2005). The other side of mobility: Future visions. Keynote address. Academic Cooperation Conference: The Other Side of Mobility, Stockholm.
- Shaikh, S.A. (2009) A survey of migration of academics in higher education and their impact on host institutions. *Reflecting Education* 5(1): 16–30.
- Sheller, M. (2014) The new mobilities paradigm for a live sociology. *Current Sociology Review* Vol. 62(6) 789–811
- Stier, J. (2004). Taking a critical stance toward internationalization ideologies in higher education: idealism, instrumentalism and educationalism. *Globalisation, Societies and Education*, 2 (1), 83-97.
- Stier, J. & Börjesson, M. 2010. The internationalised university as discourse: institutional self-presentations, rhetoric and benchmarking in a global market. *International Studies in Sociology of Education*, 20:4, 335-353.
- Streitwieser, B. (ed) (2014). *Internationalisation of Higher Education and Global Mobility*. Oxford: Symposium Books.
- Stier, J. & Börjesson, M. 2010. The internationalised university as discourse: institutional self-presentations, rhetoric and benchmarking in a global market. *International Studies in Sociology of Education*, 20:4, 335-353.
- Urry, J. (2007) *Mobilities*. London: Polity Press.
- Visvanathan, S (1997). "A Carnival for Science: Essays on science, technology and development". London: Oxford University Press
- Yonezawa, A., Horta, H. & Osawa, A. 2016. Mobility, formation and development of the academic profession in science, technology, engineering and mathematics in East and South East Asia. *Comparative Education*, 52:1, 44-61.

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

- Zgaga, P. 2009. Higher Education and citizenship: 'the full range of purposes'. European Educational Research Journal, 8:2, 175-188.

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

コースの背景

この研修コースはプロジェクト「Higher Education, Internationalisation and Mobility : Inclusion, Equalities and Innovations / HEIM (高等教育、国際化と流動性: 受容性、平等とイノベーション)」の成果の一部です。ワークパッケージ 2「国際化の内省的再考を促す討論とコース設計」に基づいています。

HEIM プロジェクトとは？

HEIM プロジェクトはサセックス大学の The Centre for Higher Education and Equity Research / CHEER (高等教育と平等のための研究センター) を拠点としています。

CHEER はホライズン 2020・マリー・スクウォドフスカ-キュリー・アクションズから 3 年間のプロジェクト (2015-2018 年) の委託を受けました。これはヨーロッパにおけるロマ・コミュニティについて、また、平等とあらゆる者を包括する方針が高等教育における国際化戦略とプログラムへどのように適用されるかについて研究するものです。

関係者

CHEER は以下と提携しています。

- セビリア大学 (スペイン)
- ウメオ大学 (スウェーデン)
- ロマ教育基金 (ハンガリー)

重点課題

- 提携機関や国における、国際化に向けた政策、方針やイノベーションは何か。
- 国際化の機会に参加している主体、または参加していない主体は誰か。例) ロマのようにヨーロッパにおいて一般社会の外枠に追いやられている少数派グループ
- それぞれの集団はどこへ向かうのか、そしてそれはなぜか。
- 国際化の実体験は、政策のねらいや実施と、どのように比較されるか。
- ロマ同士が行う、越境を助けるための様々な組織的ネットワークと実践、例) 好ましい仲間や移動主体は誰か。
- どのような対価が越境を実現させるのか? 例) 経済面、社会面、実用面

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

- 国際化における重大なジレンマは何か。例) 交流に関する、感情あるいは持続可能性の問題
- どのような方法論が、研究や国際化プログラムの評価に使用されてきたのか。
- 排他的でない国際化を推進、支援するために、どのようなイノベーションが存在するか。

プロジェクトの取り組み

このプロジェクトの研究は6つのワークパッケージに分かれています。

- 平等性と多様性を伴う国際化
- 国際化の内省的再考を促す討論とコース設計
- ロマの若手研究者のネットワーク
- 高等教育におけるロマ学生の支援
- 高等教育機関における、社会的に取り残されたマイノリティの研究: 方針と実践
- 平等性と多様性に向けた研究方法論

ワークパッケージには、ベテラン及び若手研究者の、共同での出版や成果発表の機会を伴う、3つの提携大学とロマ教育基金との間での交流も含まれています。

Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER)

連絡先

このプロジェクトの情報に関するお問い合わせは、サセックス大学 CHEER まで
お願いします。

CHEER Director:

Professor Louise Morley
T: +44 (0)1273 876700
E: L.Morley@sussex.ac.uk

CHEER Co-Director

Professor Kelly Coate
Tel: +44 (0)1273 678533
E: K.Coate@sussex.ac.uk