

グローバル・コミュニケーターとして多文化状況を生きる Living Multiculturalism as a Global Communicator

田中茂範
Shigenori TANAKA
慶應義塾大学
Keio University

Abstract

Multiculturalism is the context of English education today. One of the goals of English teaching is, hence, enhancing skills required to be “a good global communicator,” who is defined as a person that can think and act globally, and can contribute to a creative consensus-making, always respecting human dignity. In a word, a global communicator should be a person who can overcome potentially conflicting differences. This paper discusses multiculturalism, global communicator, and consensus-making. To be a good global communicator, one needs to develop the ability to communicate in such a way as to produce creative and productive discussion. As a pedagogical device, we propose a method, which we call “D-in-D” (i.e., “debate in discussion” or “discussion in debate”).

Keywords

Multiculturalism, Conviviality, Global Communicator, D-in-D

1. はじめに

実践的な英語力の育成が英語教育の現場で求められている。それは教育的要請であると同時に、社会的要請でもある。「英語が使える日本人の育成」という表現が文部科学省で使われて久しい。この標語の背後には、従来の英語教育が実践的英語力の育成とうまく結びついていないという反省がある。最近では「グローバル化に対応した英語教育改革」なる文言が使われているが、基本的には英語が使える日本人の育成を目指すということに違いはない。文部科学省が発表した「グローバル化に対応した英語教育改革実施計画」(2013年12月13日)には次のように書かれている。

「初等中等教育段階からグローバル化に対応した教育環境づくりを進めるため、小学校における英語教育の拡充強化、中・高等学校における英語教育の高度化など、小・中・高等学校を通じた英語教育全体の抜本的充実を図る。2020年(平成32年)の東京オリンピック・パラリンピックを見据え、新たな英語教育が本格展開できるように、本計画に基づき体制整備等を含め2014年度から逐次改革を推進する」

その推進にあたり、言語活動の重視、教員の指導力・英語力の向上、外部人材の活用、推進指導体制の整備、学習到達目標の設定、ICTの活用による自己学習の強化などが重点項目として挙げられている。さらに、文部科学省では、2014年度から「将来、国際的に活躍できるグローバル・リーダーを育成するため、グローバルな社会課題を発見・解決できる人材や、グローバルなビジネスで活躍できる人材の育成」(文部科学省、2014)を目指し、そのための「教育課程等の研究開発」を行う高等学校を公募し、現在全国で56校がSGH(スーパーグローバルハイスクール)としてそれを実施している。これは、厳密には、英語教育という枠内でのプロジェクトではないが、「グローバル化に対応できる人材の育成」ということからすれば、当然関連がある。

「グローバル化」はわれわれを取り巻く社会状況であって、そこでは「英語はできて当たり前」という考え方が常識化している。実際、英語は“global language”としての地位を確立しており、しばらくはこの地位が揺らぐことはないだろう。そこで本稿では、グローバル時代において個々人が自らの可能性を切り拓くという観点から英語教育をとらえ、そこで教育的に何が考慮されなければならないかについて考察する。具体的には、現在の時代状況を「多文化を生きる状況」としてとらえ、その中で生きる個人をグローバル・コミュニケーターとみなし、そこで求められる資質は何かについて考察する。また、対話力をその資質の中核に据え、対話力を養成するための方法論について所見を述べる。

2. 多文化共生

「英語教育の現在」を考えるにあたり、「多文化共生」という視座が核心的意味を持つ(田中他、2005)。それは、現在の時代状況(英語を使う時代状況)を表しているからである。まず「多文化」の部分であるが、冷戦構造の終焉と相俟って経済のグローバル化の動きが加速化し、同時に、集合単位としての「民族性(ethnicity)」への関心が高まり、文化的な多様化が起こっている。一方では、地球規模でのボーダーレス化が進み、他方では民族的な多様性が強調されるようになった。これが「多文化状況(multiculturalism)」である(なお、-ismは「主義」という意味が優勢であるが、bilingualismを「二言語併用状況」と訳すように、multiculturalismの-ismは「主義」と「状況」の2通りの解釈がある)。

多様性は創造性の源泉であるが、同時に利害や価値の対立を生む可能性を秘めている。そこで、多文化状況にあって求められるのが「共生」である。ここでいう「共生」をそのまま英語にすれば“living together”となるが、いわゆる「共棲(symbiosis)」と区別するため、“conviviality”という英語を用いることがある(井上、1986)。本来は「饗宴」の意味と理解される“conviviality”という言葉は「異質の他者」を想定して再定義したのが社会学者Ivan Illich(1973)である。「饗宴」が行われる場の典型は「宴会」であるが、仲間同士の閉じた空間としてではなく、異質の他者にも開かれた空間内での共生がconvivialityなのである。多様性是对立の源泉でもあるが、法哲学者井上達夫(1986)によれば、共生(conviviality)という概念には、閉じた共存共栄のありようではなく、異質の他者と切磋琢磨しながら対立(利益対立・価値対立)を乗り越え、双方が承諾できるようなアイデアを生み出し、よりよい社会を形成するという意味合いが含まれている。

英語は「グローバル言語」として役割を担う言語であり、「英語が使える日本人」の育成を

掲げる英語教育は、「多文化を生きる(living multiculturalism)」と同様に「多文化共生(conviviality in multiculturalism)」という視点を欠くわけにはいかない。多文化を生きるためには、異なるものとの共生を実践する必要があるからである。そこで、英語教育の高次の目標(のひとつ)を掲げると、「多文化を生きる状況において、一人ひとりの生徒がたくましく、そしてしなやかに人生を切り拓いていけるようなグローバル・コミュニケーターとして育つことを支援すること」となるであろう。

3. グローバル・コミュニケーター

グローバル・コミュニケーター(global communicator)は、多文化共生の実践者である。理想的には、グローバル・コミュニケーターとは「人間の尊厳を大切に、世界的視野で考え行動でき、創造的合意形成を導くことのできる人」のことをいう。これが筆者の考えである。この理想的定義は、「異なるもの、すなわち『違い』とどう向き合うか、ということがグローバル社会を生きる上で最重要課題である」という前提に基づいている。

違いは個性の源泉であり、多様性を生み出す。そして、多くの場合、多様性は豊かさとなつてつながる。しかし、同時に、違いは諸問題の原因にもなりうる。「違い」は、例えば「年齢差」や「男女差」のように「差」と密接な関係にある。「差」には、風俗・習慣・価値観といった文化差もあれば、身長や体重、性格の違いといった個人差もある。年齢差や男女差、あるいは文化差のように、違いがあることが自然な場合がある一方、「貧富の差」のように、個人の努力や社会環境などによって差が生じる場合もある。貧富の差は、不公平・不平等という感覚と結びつき、「埋めなければならない差」として社会問題化される。グローバル社会では、南北格差のように開発援助などを通して解決しなければならない問題が数多く存在する。個人レベルでの偏見や差別も突き詰めれば「違いとどう向き合うか」という問題と関連がある。

さて、上記のグローバル・コミュニケーターの定義には「人間の尊厳」「世界的視野」「創造的合意形成」という3つのキーワードが含まれている。このキーワードはグローバル・コミュニケーターに求められる資質であると同時に、教育の目標でもある。キーワードの意味を簡単に説明しておこう。

第一に、「人間の尊厳」は「生命、身体、名誉、プライバシー、良心、思想、信条といった、尊く、厳かで、侵してはならない人間としての価値」であり、他者との関わりにおいて最も重要な原理(倫理)である。尊厳には「国家の尊厳」や「民族の尊厳」といった集合レベルの尊厳もあるが、われわれが問題にするのは「個人の尊厳」である。それは善し悪しや、優劣の比較を超えた普遍的価値であり、それを尊ぶことは、多文化共生の実践においては不可欠である。

第二に、「世界的視野」は、「今・ここ」の視座(standpoint)から世界を幅広くとらえる視野(horizon)を得ることである。そして「今・ここ」の立ち位置(ローカル)から世界的視野(グローバル)を得るための原理が「視点」(perspective)である。新たな視点を得ることで、新たな地平を拓くことが可能となる。ここでいう「世界的視野」とは、単に同心円状に広がる空間としてのイメージではなく、多様な世界(多様な焦点をもつ世界)を内包する空間のイメージである。つまり、多文化を内包した視野を広げることが、ここでいう「世界的視野」である。

そして第三に、「創造的合意形成」は、さまざまな対立(conflict)を乗り越えるために生産的なコミュニケーションを行い、当事者同士が受諾可能と考える魅力的な合意形成に導く行為である(田中・深谷, 1998)。多文化状況ではさまざまな課題と向き合わなければならない。社会課題の解決は実効性のあるアイデア(ヴィジョン・政策案)を必要とする。そのためには、解決を阻害している難所を突き破るアイデアが必要となる。しかし、そうしたアイデアを生み出すには、固定観念からの解放や、その組み換えが必要となってくる。それが、ここでいう「創造」である。しかし、創造といっても、グローバル・コミュニケーターは、単独で何かを創造するのではない。さまざまな背景をもつ人々とのコラボレーションの中で、双方が納得できる形で、問題を解決していくという「共創」である。

創造的合意形成を行うのに必要なのが対話力、すなわち、ディスカッションを行う力である。ディスカッションは、個々人がアイデアや情報を持ち寄って、新たなアイデアを共につくる創造的な営みである。個のアイデアの総和以上の、価値のあるアイデアを生み出す行為がディスカッションである。ディスカッションはアイデアの共創を可能にするだけでなく、その言語化・共有化においても重要な役割を果たす。

グローバル社会では、社会課題を解決するために、異なった考えをもつ者が一堂に会し、互いの固定的な思考の枠組みがもつ制約を乗り越えて、それぞれの思考を生産的・創造的に再編成することが求められる。ディスカッションは、生産的で創造的なアイデアを創出し、共有する場である。しかし、英語教育の現場においてどのようにして対話力を養成すればよいのだろうか。

4. 対話力を鍛える方法

まず、ディスカッション(対話、議論)にはいくつかの種類があり、それぞれ目的によって「立場表明型」「問題発見型」「問題解決型」などと呼び名が異なりうる。立場表明型のものは、いわゆるディベート的要素が強い。一方、問題発見型、問題解決型のものは、コラボレーションによるやりとりが想定されるためディスカッション的要素が強いといえよう。ディベートは自分の立場を守る“position game”であり、自分の立場を固守するために、戦略を練り相手の立場の弱点を突く。そこには勝ち負けはあっても新たな意味の創造が起こることはない。一方、ディスカッションは協働でアイデア(新しい意味)を創出する作業であるという意味において“collaboration game”である。

しかし、ある問題についての立場を意思決定するプロセスは、立場の主張というディベート的な要素だけで成り立つものではない。立場決定に至るプロセスには創造的な対話が含まれるというのが筆者の見解である。すなわち、立場表明に至る意思決定にはディベートとディスカッションの両方の要素が含まれている——debate in discussion(ディスカッションの中にディベートの要素がある)、discussion in debate(ディベートの中にディスカッションの要素がある)——ということである。2つの要素が統合された方法を「D-in-D メソッド」と呼ぶことができる。

4.1 争点(issue)についての立場表明

そこでここでは「立場表明型のディスカッション」を例にとりて、生産的・創造的なディス

カッション力(対話力)を養成するための英語教育の方法についてひとつの提案をしたい。立場表明を行う際の前提として「争点(issue)」がある。“issue”という動詞は語源的に「何かから発生する」という意味合いを含む。何かは issue であるためには、問題のとらえ方が複数なければいけない。ある問題を issue と呼ぶためには、A という考え方、B という考え方といった具合に最低2つの異なるとらえ方が必要である。日本語でいうと、「争点」である。争点のうちの、どちらかの考え方を選択すること、これが立場表明ということである。

ある問題についての立場を選択すること自体、実は、創造的な行為である。というのは、どの立場を採択するかは、問題の捉え方によって変わってくるからである。ディベートのように、立場を決めてから議論するのではなく、議論を通して立場を決める(debate in discussion)、これが本稿でいう「立場表明」である。そして、議論を通して立場を決めるということを教育的に実践することで、グローバル・コミュニケーターに求められる対話力の育成に資するというのが筆者の考えである。

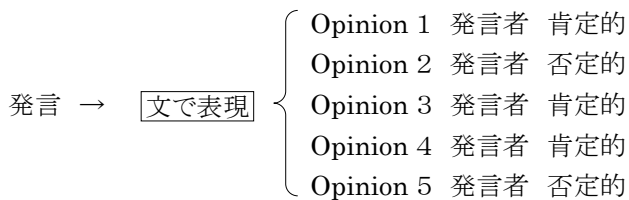
4.2 立場表明における対話

立場表明には争点が前提として含まれる。すると、そこには、意見を表明するという側面とその論拠を示すという側面がある。さらに、表明された意見に対して評価するという側面とその評価の論拠を示すという側面がある。例えば、「中高一貫校における制服の是非」が争点であるとしよう。制服は個の多様性を制限する働きをすると同時に、学校に対する愛着・誇りのシンボルでもある。このようにプラスの側面とマイナスの側面があるため、制服を巡る議論は、issue になりうる。

以下、「中高一貫校における制服の是非」という問題を取り上げ、具体的な手順を示すことで、対話力を育成する具体的方法の提案を行いたい。活動としての課題は、教室内で5、6名のグループ編成を行い、各グループがグループ内でのディスカッションを通して自らの立場を明らかにするというものである。なお、これは英語での対話力の育成を目標にしているが、ここでは便宜上、日本語の事例で解説する。ここで提案する D-in-D メソッドは、以下に述べる5つのステージから成る。

① Stage-1 : 自由に意見を述べる

まず、「制服の是非」という争点について、参加者がグループ内で自由に意見を述べる。同じ個人でもポジティブ、ネガティブのさまざまな意見が出てくるはずである。ここで大切なのは、自由に意見を述べるという場合、漠然と焦点の定まらない意見を表明するのではなく、意見のポイントを明確にすることを求めることである。ブレインストーミング(brainstorming)は自由に意見を求める典型的な活動だが、文字通り「頭の中の嵐」では、アイデアが拡散するだけである。そこで、生産性を高めるための工夫として、自分の意見を1文(one sentence)で表現することを約束事とする。これはアイデアの言語化である。そして、文として表現された意見は「オピニオン(opinion)」と呼ぶことができる。



発言をひとつの文で表現することで、「中高一貫校における制服の是非」についてのさまざまなオピニオンを引き出すことができるというのがここでのポイントである。以下は、その例である。

1. 制服は我が校のシンボルであり、制服を着ることに誇りを持つべき。
2. 個の多様性を理念に掲げる本校において画一的な制服を押しつけるのは理念に反する。
3. 中高生によってはファッショナブルであるということに重きを置く。
4. 制服があれば、いちいち何を着ていこうかと迷う必要がない。
5. 近隣の親の意見調査によると、子どもには制服を着させたいという意見が多い。
6. 制服について規則を多くすればそれだけ、規則を守らせるために本務ではない指導に時間を割くことになる。
7. 制服を身につけることで、学生としての自覚を高め、遊びモードから勉強モードに入ることができる。
8. 経済的にみれば、制服のほうが私服よりも安くつく。
9. 毎日のコーディネーションは面倒くさいかもしれないが、あえて実践することがファッション感覚を磨くことにもつながる。
10. 選択肢があれば制服はあってよい。選択肢によって画一化を和らげることができる。
11. 制服という言い方をやめて、school jacket (スクール・ジャケット)と呼ぶことで意味合いが異なってくる。
12. 制服を基本的に制度化するにしても、制服以外を選ぶという選択肢も与えるとよい。
13. 男子はズボン、女子はスカートというのはおかしい。女子にもスカートとズボンの選択肢を与えるべき。

このようにグループ内でさまざまなオピニオンが出てくるが、それをすべてグループ内の「オピニオン・データベース(opinion database)」として整理する。このデータベースはグループの活動の結晶である。個々のオピニオンに発言者情報を付けておくことも大切である。また、オピニオン群は、大きく分けると、「肯定的(積極的)」か「否定的(消極的)」かといった分類も可能であろう(EXCEL などを利用してデータベースの作成を行うことができれば理想的である)。

オピニオン・データベースを共有することで、グループ内で「制服の是非」についての全体的な印象を知ることができる(アイデアの共有化)。しかし、肯定的オピニオンと否定的オピニオンの比率によって個人あるいはグループの立場が自動的に決まるわけではない。また、

ひとつのオピニオンが完全に肯定的(あるいは否定的)ということではなく、その判断は程度の問題であることが多い。そこで、オピニオンの個別評価と重みづけ(理由づけ)の作業が必要となる。それによって、最終的な自分の立場が変わるという可能性があるからである。

② Stage-2 : 各オピニオンの個別評価とその理由づけ

このようにフル・センテンスでオピニオンを表示すると、Stage-1での成果が共有されるようになる。そしてStage-2では、グループ内の一人ひとりがそれぞれ得られたオピニオンについての判断を行う。例えば「制服は我が校のシンボルであり、制服を着ることに誇りを持つべき」というのはひとつのオピニオンである。このオピニオンに判断を加える場合、5段階か7段階の評価尺度を用いるという方法を採用することができる。さらに、判定の根拠を記すという方法を採用する。以下がその例である。

OPINION-1

「制服は我が校のシンボルであり、制服を着ることに誇りを持つべき」

7----- 6 ----- 5 ----- 4 ----- 3 ----- ② ----- 1
完全に同意 強く同意 まあ同意 中間 まあ反対 強く反対 全く反対

根拠 : 制服を着るという発想が学校に対する誇りと結びつくのは短絡的である。

OPINION-2

「個の多様性を理念に掲げる本校において画一的な制服を押しつけるのは理念に反する」

7----- ⑥ ----- 5 ----- 4 ----- 3 ----- 2 ----- 1
完全に同意 強く同意 まあ同意 中間 まあ反対 強く反対 全く反対

根拠 : 個性は服装の選び方からはじまる。制服は個性を伸ばす機会を奪ってしまう。

Stage-1で集めたオピニオンを個別に検討することで、意見の多様性に気づくと同時に、争点に関する自らの立場・考えが柔軟に変化することも予想される。オピニオンが文として明示化されているため、一連のオピニオンを個別判断することができ、その判断の過程を経て、「こういう意見は思いもつかなかった」「これに対しては確かに賛成だな」といった具合に、心が動くことが予想される。当初は制服には反対だった人でも、制服を是とするオピニオンのすべてに反対ということではなく、自らの見解を相対化し、柔軟な判断を行えるように導くのがここでの狙いである。13個のオピニオンがあれば、それぞれについて、判断を行う。また、あるオピニオンに「強く反対」という判断をする人は、その理由を示すことで、自分の判断の正当性を自己チェックすることもできる。

基本的には、グループ内で出たオピニオンを個別に一人ひとりが判定し、理由づけをするというのがここでの作業だが、時間的な余裕があれば社会調査(リサーチ)を行って、外部の人々がどう考えているかの判断を求めることも考えられる。リサーチによって外部判断

が得られると、個々人が判断を行う際の参照データとして利用することも可能だろう。リサーチした結果をさらなるディスカッションの場に持ち込むということができれば、より豊かなディスカッションを行うことができるだろう。

③ Stage-3 : 自分の立場を理由とともに明らかにする

Stage-2の作業によって、個々人の争点に関する見解が相対化される。「制服の是非」についても、13のオピニオンに対する自己判断として7つのオピニオンには反対だが、残り6つのオピニオンには賛成という状況が生まれる。それぞれの判断には理由が付されているが、個人としての立場を示すためには、オピニオンの重要性の順位などを考慮し、相対的な判断を行う。この場合、「是」か「非」のいずれかの立場をとる。そして、その理由を記す。

この時点で、グループ内の個々人の見解が「是」か「非」によって定まることになる。これは、自分の意見を明確化するプロセスでもある。ここには、自分の立場を論拠とともに相手に示すという意味においてディベート的要素が含まれる。しかし、目標は、グループとしての最終判断である。そして、グループとしての合意はディベートによってではなく、ディスカッションによって得られる。この意味において、ここで提案している方法は“debate in discussion”（ディスカッションの中にディベートの要素を取り入れる）である。

④ Stage-4 : グループとしての意思決定を行う

グループとして最終的に、意思決定をしなければいけないが、この段階になるとメンバーの一人ひとりが自律した参加者としてディスカッションに加わることができるだろう。Stage-4では、活発な議論を通して、グループとしての合意形成を行うという目標が優先される。ここでは、それぞれの参加者が自らの判断を議論のテーブルに載せ、総合的な判断を行うことが求められる。意見が分かれていても、最終的にはある立場をとるというのがここでの課題である。グループとしての合意ができれば、その判断を正当化するための論拠を参加者が知恵を出し合って考える。これが、まさに生産的・創造的な合意形成の過程である。異なった意見を持つ参加者たちが進んで受諾するような、より魅力的で妥当な合意案を創出することを目指す過程が重要である。

⑤ Stage-5 : 教室内でグループ同士の意見を出し合う

それぞれのグループ内で合意が形成され、意思決定がなされたでしょう。仮に5つのグループがある場合、それぞれのグループはグループのオピニオン・データベースに基づいて、②～④の作業を通して、それぞれの合意に至ったはずである。そこで、Stage-5では、各グループがそれぞれの立場を根拠を示しながら発表する。①～④の段階を経て発表(presentation)を行うことで、自信と確信を伴った発表になるはずである。グループAはグループBの発表を聞くことで、自分たちのグループでは出なかったオピニオンに接することができる可能性がある。新たなオピニオンは、新たな思考を誘う可能性がある。必要があれば、5つのグループの意見を総合して(Stage-4の活動を全グループで行うことで)教室内での立場に関する合意形成を行うことも可能であろう。

通常、議論というものは、非生産的で非創造的な結果に終わることが少なくない。それは、漠然と言いたいことを言うだけで終わるからである。そうではなく、意見を文として明示する、そして得られたオピニオンのそれぞれについて理由を考えながら個々人が判断を下す、相対的な判断の中で、個々人の立場を明確にする、そしてそれをグループ内で開示し、今度は、グループとしての立場を示すためのディスカッションを行う。ここでは上位の目的のために、参加者が自律的にそして柔軟なディスカッションを行う。こうして得られた結果は、(1)オピニオンが個別に判断され、(2)それについて論拠が考慮され、(3)その上で個人的判断が下され、理由がチェックされ、(4)最終的にグループとして到達した合意であり、プロセスが明示的であると同時に、説得力が出てくる。

5. おわりに

多文化を生きるコミュニケーションの力として対話力は不可避である。特に、ある争点を巡って合意を形成するという場面で、公平で、創造的なディスカッションを可能にする手続きを踏んで対話が行えること、これが本来の意味での対話力である。

英語教育において、対話力を養成する方法論として、本稿でひとつのアイデアを紹介した。ディベートを特徴づける「たくましさ」とディスカッションを特徴づける「しなやかさ」を統合することで、生産的で創造的なコラボレーションを可能にし、その実践的訓練を通して対話力を鍛えるというものである。

参考文献

Ilich, I. (1973). *Tools for conviviality*. New York: Harper & Row.

井上達夫 1986.『共生の作法：会話としての正義』創文社.

田中茂範・アレン玉井光江・根岸雅史・吉田研作(編著) 2005.『幼児から成人まで一貫した英語教育のための枠組み－ECF』リーベル出版.

田中茂範・深谷昌弘 1998.『意味づけ論の展開』紀伊国屋書店.

文部科学省 2013.「グローバル化に対応した英語教育改革実施計画」

Available: http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/12/_icsFiles/afieldfile/2013/12/17/1342458_01_1.pdf [2014年9月]

文部科学省 2014.「平成26年度スーパーグローバルハイスクールの指定について」

Available: http://www.mext.go.jp/a_menu/kokusai/sgh/1346060.htm
[2014年9月]