

キャンパスにおける交流コーディネーションの実践 —ミネソタ大学と名古屋大学におけるケース—

高木ひとみ (名古屋大学 留学生センター)

新見有紀子 (Boston College, Center for International Higher Education)

【要旨】

本稿は、ミネソタ大学および名古屋大学における国際交流プログラム「スモールワールド・コーヒーアワー」の実践分析を通じて、「交流コーディネーション」の視点から比較検討している。同プログラムは、キャンパス内で気軽に参加できる国際交流の機会として、1990年にミネソタ大学で開始され、2005年より名古屋大学にも導入された。同プログラムの特色は、教職員と学生が連携協働して創り上げる点にあり、本稿ではその成果と課題、またそこで培われる力量を分析した。両実践を通して、実施者は国際交流に関わる企画運営および実践的な学習空間を創出するための資質の向上を果たしている。その一方で、日本において同プログラムをより持続可能な形態で、各大学の実情にあったものに進化、発展、普及させていくために、さまざまな機会をとらえてプログラムに関する教育・学習の機会を充実させていくことが課題となることが確認された。

【キーワード】 国際交流、留学生、一般学生、交流コーディネーション、コーヒーアワー

1. はじめに

本稿では、ミネソタ大学と名古屋大学において行われている国際交流プログラム「スモールワールド・コーヒーアワー」(以下、コーヒーアワーとする)の実践を報告する。アメリカと日本の大学における実践を比較しながら、キャンパスにおける交流コーディネーション⁽¹⁾活動の運営方法、交流コーディネーション活動に関わる学生への教育的サポート、アメリカ型の国際交流プログラムの日本の大学への導入方法について、コーディネーターの立場から検討する。

ミネソタ大学 (University of Minnesota) では、留学生・外国人研究者センター (International Student and Scholar Services) が1990年から、キャンパスにおける外国人留学生 (以下留学生とする)、現地学生、教職員の相互交流を目的とした Small World Coffee Hour という教育プログラムを始めた (University of Minnesota, 2012)。筆者の新見は、大学院生のカウンセリング実習の一環として、2009年前期にコーヒーアワーの学生スタッフ、2009年後期～2010年前期まで、コー

(1) 横田・白土 (2004) は、「ある個人や集団と別の個人や集団との文化的な交流を促進する架け橋的活動」を「交流コーディネーション」と定義し、大学の留学生担当者が深く関わる交流コーディネーションとして、(1) キャンパスにおける交流、(2) 地域と留学生の交流、(3) 帰国留学生との交流などをあげている。

ヒーアワーの大学院生コーディネーターを担当した。

名古屋大学では、留学生センター（当時は留学生相談室）が2005年後期から、コーヒーアワーの活動を開始し、すでに7年継続している。2005～2010年にかけて、筆者の高木がコーディネーションを担当し、学生や教職員と共にプログラムを育ててきた。ミネソタ大学の先例に学び、日本の大学で行うコーヒーアワーの運営を模索しながら、開発してきた経緯がある。

2. ミネソタ大学におけるコーヒーアワー

2-1. ミネソタ大学のコーヒーアワーとその発展

ミネソタ大学におけるコーヒーアワーは、学期中に隔週金曜午後4時から6時までの時間帯に行われている。留学生・現地学生・研究者・教職員などが、コーヒーや紅茶、軽食を片手に、リラックスした雰囲気の中で歓談したり、文化に関するデモンストレーションなどを楽しんだりすることが出来る（ミネソタ大学の留学生・外国人研究者センターにおける、コーヒーアワーを含めたプログラムの詳細については、高木・平井（2009）を参照）。筆者の新見が働いていた2009年は、コーヒーアワー開始から20年目であり、毎回平均200人名程度が参加していた

2-2. ミネソタ大学のコーヒーアワーの動力：学生スタッフの活躍

ミネソタ大学のコーヒーアワーは、留学生・外国人研究者センターの常勤スタッフの一人がアドバイザーとなっているが、実際の企画・運営は1人の大学院生コーディネーターを中心とする6人程度の学生スタッフ（学部生、大学院生）が行っている。大学院生コーディネーターと学生スタッフは、共催する団体との連絡・交渉、テーマや軽食の決定、必要な物資の調達、広報、実施、片付けなどを役割分担して行う。その他の役割分担の詳細は以下参照（表1）。

<表1> ミネソタ大学コーヒーアワー役割分担

役職	役割
アドバイザー	・ 監督、コンサルテーション ・ センター内および学内調整 ・ 大学院生コーディネーター、学生スタッフの研修 ・ 学生スタッフの採用面接、審査 ・ 予算の執行状況の確認、助成金の獲得
大学院生 コーディネーター	・ 学生スタッフのチームリーダー、コーディネート ・ コーヒーアワー企画・運営・実施の統括 ・ 特定の回のコーヒーアワーの企画・運営のリーダー的役割（持ち回り） ・ アドバイザーとの連絡調整 ・ 学生スタッフの採用面接、審査 ・ 予算の計画および支出、会計の管理 ・ 公募助成金への応募、獲得
学生スタッフ	・ コーヒーアワーの企画・運営・実施 ・ 特定の回のコーヒーアワーの企画・運営のリーダー的役割（持ち回り）

2009年後期と2010年前期は、毎回のコーヒーアワーを450ドル程度（留学生・外国人研究者センターから100ドル程度、学生活動の公募助成金から350ドル程度）で運営しており、その予算で、その回のテーマに関する軽食を4～5種類と、紙コップや紙皿などを準備していた（表2）。

＜表 2＞ 2009 年度後期 ミネソタ大学コーヒアワー イベント名・軽食・共催団体

日時	イベント名 (活動)	軽食の例	共催団体など
9月 11 日	Welcome to Minnesota	6 カ国の軽食	なし
9月 25 日	Colors of Malaysia	ビーフン、カレーパフ、 さつまいもボール	マレーシア人留学生会
10月 9 日	Pleasant Japanese Time	巻き寿司、ちらし寿司、 いなり寿司	日本人留学生会
10月 23 日	The Africa You Don't See	シチュー、チキンライス、 プランテーン	アフリカ人留学生会
11月 6 日	Discovering Catalonia	チキンコロッケ、ポテトオムレツ、 オムレツ、	スペインからの留学生
11月 20 日	Thanksgiving Dinner	七面鳥、ポテト、パンプキンパイ、 サイダー	国際バディプログラム
12月 3 日	World Desserts Paradise	6 カ国のデザート	なし

学生スタッフは、ミネソタ大学に所属する留学生の中から募集し、アドバイザーと大学院生コーディネーターが採用の審査をする。学生スタッフの採用に関しては、できるだけ多様な国籍の留学生で構成されるように、また、最低 1 年以上スタッフとして働くことができる学生を優先している。学生スタッフに応募する学生は、コーヒアワーに参加した経験からその趣旨に賛同して、企画・運営に関わりたいという動機を持った者が多い。採用されると学期ごとに \$ 1000 の奨学金を報酬として受け取ることができるので、学生スタッフの企画・運営に関わる責任感や、モチベーションは基本的に高い。2009 年後期からの 2 学期間の学生スタッフの構成は、大学院生コーディネーターとして筆者の日本人と、韓国人 (大学院生)、インドネシア人 (学部生)、インド人 (学部生)、セネガル人 (学部生)、ロシア人 (学部生) の学生スタッフ計 6 人であった。

2-3. 大学院生コーディネーターの権限と活用

コーヒアワーのコーディネーターを担当する大学院生は、留学生・外国人研究者センターの準スタッフ的な立場として、様々な権限を与えられる。例えば、センターの事務所の鍵を渡され使用することができ、センターが管理する会議室や備品も正規スタッフと同様に利用することができる。さらに、かつてはアドバイザーが担当していた支出管理も大学院生コーディネーターが担当できるようになった。アドバイザーには必要に応じて、また学期末には会計の報告をするものの、予算の枠内で購入するものに関しては、一つ一つ確認をとること無く、大学院生コーディネーターの判断で臨機応変に支出することが可能であった。当時、大学院生でありながらコーディネーターとして働くという立場を担当した筆者としては、大きな権限を任せてもらい報酬を受け取る以上、アドバイザーやセンターのスタッフの期待に応えられるよう、また信頼関係を壊すような行動はしないようにしなくてはと、身が引き締まる思いであった。また、そのような貴重な機会を通じて、自分の将来に活かせるような経験を積み、成長できるようにしたいと感じていた。

このように、アメリカの大学では大学院生を準スタッフのような形で活用するという事は珍し

いことではない。アメリカの大学では大学院生が教育・研究のアシスタントやパートタイムとして働くかわりに、大学から給与を得て、大学の教育・研究の一端を担うというスタイルが定着している。また、ミネソタ大学のコーヒーアワーの場合、大学院生の活用によって、アドバイザーも、コーヒーアワーの企画・運営のために第一線で奔走する必要がなくなり、腰を据えてコーディネーターや学生スタッフの監督や研修に力を入れることが出来るというメリットがある。

2-4. 大学院生コーディネーターの選抜とアドバイザーによるコンサルテーション

ミネソタ大学のコーヒーアワーでは、大学院生コーディネーターに、財政的な管理を含めた権限を任せ、運営を統括する機会を与えているが、このような形で大学院生を活用していくに当たっては、大学院生の(1)選抜、(2)監督とコンサルテーションが重要となってくる。

(1) 大学院生コーディネーターの選抜

コーヒーアワーの大学院生コーディネーターは、通常、前任の大学院生コーディネーターとアドバイザーによって、既に学生スタッフとして働いている大学院生の中から選出されていた。学生スタッフの一員としての働きぶりや責任感、また、前任の大学院生コーディネーターや他の学生スタッフとの関係や、コミュニケーション能力などによって総合的に判断されていた。また同時に、学生の専攻なども考慮に入れられ、コーディネーターとしての役割を任せることがその学生にとって教育的意義があり、卒業後のキャリアなどにも有益であるかどうか判断材料とされた。

(2) 大学院生コーディネーターの監督とコンサルテーション

アドバイザーは、大学院生コーディネーターにコーヒーアワーの運営がうまくいっているか、問題や課題が生じていないかなどについて、こまめに様子を伺い、必要がある時はすぐに時間を割いて相談に乗ってくれた。そのため、週1～2回くらいの割合でアドバイザーとメール又は直接会って話をする機会があった。特に大学院生コーディネーターになってから初めてのコーヒーアワーの準備にあたっては、不慣れな状態であったため運営に関しての不安を伝えると、過去のコーヒーアワーの運営例などから、テーマの案や、軽食の調達先の案などの情報などを提供してくれ、外部との交渉方法なども実演しながら教えてくれた。また、公募助成金への応募の際も、申請書類の原稿を見せると、一緒に確認や修正などしてくれた。このように、アドバイザーと大学院生コーディネーターの間の密なコミュニケーションを通じ、普段から信頼関係を築いておき、問題点や課題などを共有しておくことが重要であると感じた。

アドバイザーは、大学院生コーディネーターのコーディネーション能力や、リーダーシップ能力を育てるために、大学院生コーディネーターが自分で行えそうなことであれば、アドバイザーはあえて手出しをせずに、アイデア出しのヒントや、過去似たようなケースにどのように対応したか、励ましなどを通じてサポートすることが中心であった。その一方、大学院生コーディネーターの権限の範囲を超えるような事項や、複雑な問題や課題が生じた際には、アドバイザーが大学院生コーディネーターの意向を汲んで交渉や対応などを担当した。

アドバイザーと大学院生コーディネーターの役割と関係性は、コーディネーターを担当した大学

院生にとっては、単にコーヒーアワーを運営するというだけではなく、交流コーディネーションを学びながら、教育的な機会を得ることができ、多様なスキルや姿勢を学ぶことにつながっている。

2-5. コーディネーターとしての役割と実践：学生スタッフ成長のために

筆者の新見は大学院生コーディネーターとして、他の学生スタッフたちにとって成長の機会となるよう意識してコーディネーションを行った。特に、学生スタッフの(1) イベント企画・運営能力の育成、(2) 多文化メンバーのチームワーク形成に配慮した支援を心がけた。

(1) 連絡調整係を通じたイベント企画・運営能力の育成

学生スタッフと大学院生コーディネーターは、共催団体などとの連絡調整係を担当制にしており、持ち回りで各人が学期に1～2回その担当をすることになっていた。連絡調整係をすることはプレッシャーにもなるが、その分、無事に担当としてのコーヒーアワーを運営できると、学生スタッフ本人にとっても自信ややりがいにつながる。大学院生コーディネーターとしては、学生スタッフ自身が主体的に行える部分と、サポートが必要な部分を見極めて、バランスを考えて支援をしていくように心がけた。例えば、企画準備や連絡調整が予定より遅れている場合などは、どのような手助けが必要か学生スタッフ本人に確認するなどし、自主性を大切にしつつ必要な支援を提供した。学生スタッフは回を重ねるごとに連絡調整係をスムーズに行えるようになっていき、テーマに沿った参加型の活動を企画するなど、新しい工夫を加えようと果敢に取り組む姿が見られた。

(2) 多文化メンバーのチームワーク形成

多様な国籍の学生で構成されるコーヒーアワーの学生スタッフ内のチームワークの育成にも心がけた。例えば、隔週のミーティングの際や、コーヒーアワーの前日などのメールのやり取りでは、コーヒーアワーの目的と、チームとしての使命に繰り返し触れることで、メンバーの一体感を醸成するように工夫した。また、毎回のコーヒーアワー終了後に5分程度の反省会を行うようにし、それぞれの学生スタッフの貢献などを認識し、互いに感謝し合う場を設けることで、メンバー同士の信頼関係を作れるように配慮した。学生スタッフは実際にコーヒーアワーを成功させていく中で、多文化のチームで働くことにも慣れていった。互いの特徴などを良く知るにあたって、スタッフ同士での連携や、互いの成長に関しての意識は高まっていった。例えば、これまで音響設備やプロジェクターの準備などを担当していた学生スタッフがその役割を他の学生スタッフに教えるとともに、自身は受付や軽食の準備方法などを他の学生から学ぶなど、様々な役割をこなせるようになっていった。普段から学生スタッフのチームとしての一体感と安定感を育てておくことによって、問題があればすぐに大学院生コーディネーターや他の学生スタッフのメンバーに相談でき、互いに助け合うことが出来るような雰囲気が形成されていった。

2-6. まとめ

コーヒーアワーは、ミネソタ大学の留学生・外国人研究者センターの公式な教育プログラムという位置づけとして、問題発生時や緊急時等を含め、必要に応じてアドバイザーにサポートを求めることが出来る体制のもとで運営されていた。そのため、運営に関わる大学院生コーディネーターや、

学生スタッフは、守られた環境の中で、また同時に、報酬をもらうということによって生じる責任を負いながら、国際交流を促進するイベントを企画・運営する機会を得ることが出来ている。そのような活動は、大学院生コーディネーターや学生スタッフの企画・運営能力、リーダーシップ、異文化コミュニケーション能力などを向上させるなど、個人の成長に多大に貢献していると考えられる。

3. 名古屋大学におけるコーヒーアワー

3-1. 名古屋大学のコーヒーアワーのはじまり

名古屋大学におけるコーヒーアワーは、2005年度後期からスタートした。筆者の高木が2002～2005年にかけて参加したミネソタ大学のコーヒーアワーでの経験を元に、留学生・一般学生・教職員などがリラックスした雰囲気の中で、コーヒーやお茶を飲みながら、対話できる場を作ろうと試みた。留学生にとっては、他の学生とつながりコミュニケーションを取ることで、日本での生活適応をサポートする機能を果たし、一般学生にとっては、留学生とつながることで学内での国際交流の場が増え、キャンパスの国際化が促進されていくことを目指した。当初は、月に1～2回、研究室を会場にお茶やお菓子などを準備し、10人ほどの参加者のもと、日本語と英語による小グループの会話を楽しんでいた。次第に参加者は増え、国際交流に関心の高い学生たちが、コーヒーアワーの準備や片付けを手伝うようになり、学生と共に運営するようになった。筆者の高木がコーディネーターを務めていた2005～2010年の間では、約10～15人の学生スタッフがボランティアの形で、主体的に企画や運営を進めていた。

現在でもコーヒーアワーは、継続的に行われ、前期に3回、後期に3回（木曜日や金曜日などの16時半～18時）、留学生センターのラウンジなどを用いて開催されている。毎回、学生たちが交流しやすいような活動や仕掛けが盛り込まれている。参加者は約50～100人前後で、国際交流の場として機能している。コーヒーアワー運営に関わる経費については、留学生センターの予算と学生たちが毎年学園祭にて行っているフリーマーケットの売上金などが当てられている。

3-2. 名古屋大学コーヒーアワーの工夫：つなぐファシリテーションの必要性

名古屋大学にてコーヒーアワーを始めた筆者は、当初、ミネソタ大学で経験したコーヒーアワーを日本の大学の文脈で実践することができるのだろうかという不安を抱いていた。ミネソタ大学のコーヒーアワーの場合、主な参加者は留学生であったが、名古屋大学のコーヒーアワーの場合、参加者は、留学生だけでなく、日本人学生を含む一般学生の比率が高かった。ミネソタ大学のコーヒーアワーと比べると、日本文化をはじめ、アジア的な文化背景を持つ学生の比率が高いプログラムとなっていた。

コーヒーアワーの特徴のひとつとして、国際的な雰囲気の中で知らない人とコミュニケーションを取る機会があることがあげられる。学生の中には、はじめてコーヒーアワーに参加した際、国際的な雰囲気に驚きを感じ、どのように他の人とコミュニケーションを取ったらよいかかわからず、

一人で過ごして帰って行く様子がみられた。全体の参加者が少ないときには、担当者が学生に声をかけ、学生と学生がつながるようその場で工夫することが可能であったが、参加人数が増えていくにつれて、学生同士の交流を自然発生的に促していくことに難しさを感じた。

このコーヒーアワーをより教育的な場として育てていくためには、学生にとって、1 回限りの参加で終わる場ではなく、継続的に参加できるような場として育てていく必要がある。継続的に人とつながることで、学生は異文化適応支援や学生支援的な機会を得ることができる。また留学生と一般学生の双方にとって、異文化コミュニケーションの実践の場となり、学生がグローバルな場面において活躍できるような姿勢やスキルを高めていくことができる。そのため、参加者同士が知り合いでなくてもコミュニケーションが取れるよう、参加者全体をファシリテートするような工夫が必要であると考えた。

当時、運営を手伝ってくれるようになっていた学生たちと検討し、毎回のコーヒーアワーにイベント名を設定することとなった。また、その目的に合わせたアイスブレイキング・アクティビティーなどを行い、その後にフリートークの時間を設けると、参加者たちはつながりやすくなるのではないかという意見が出された。以降、コーヒーアワーの導入の部分では、系統的に参加者同士がつながり、その後、自由に対話できるような時間を提供するプログラムへと発展した。参考までに、2009 年のイベント名を次に示す（表 3）。

<表 3> 2009 年度 名古屋大学 スモールワールド・コーヒーアワー

日時	イベント名 (活動)	参加人数
4 月 24 日	自己紹介ゲーム	約 80 名
5 月 29 日	世界のジェスチャー	約 70 名
6 月 26 日	ジャパンアワー・縁日	約 70 名
10 月 30 日	自己紹介 BINGO	約 70 名
11 月 27 日	抹茶と紅葉で秋を味わおう	約 50 名
12 月 18 日	チーム対抗 名古屋 BINGO	約 70 名

(高木、2010c)

学期始めには、互いに知り合えるような活動を企画することが多く、学期中は、チームになって活動する機会や日本や他国の文化について知れるような機会を企画することが多かった。

3-3. 名古屋大学コーヒーアワーの動力：ボランティア学生の関わり

名古屋大学のコーヒーアワーは、学生がボランティアとして関わり、企画や運営を主体的に行っていた。これらのボランティア学生たちの力によって、名古屋大学のコーヒーアワーの規模は飛躍的に大きくなっていった。教職員はアドバイザー的な役割と大学施設の利用や予算の関係で備品等の調達などサポートするという形を取っていた。

ボランティアとして関わる学生たちは、自身を「学生スタッフ」と呼んでいた。学生スタッフの人数は平均して 10～15 人程度であった。留学生よりも一般学生の方が多い割合ではあったが、

学部生、大学院生（修士課程、博士課程）などで構成されており、学年や学部を越えて、多様な背景を持つチームとして成り立っていた。

打ち合わせは、学期中に週に1回程度、昼休みなどの時間を用いて行われていた。毎回のコーヒーアワーを行うために、イベント決め、内容の企画、小道具の準備、役割分担、買い出し、広報活動、気をつけることなどを話し合い、準備していた。コーヒーアワー当日は設営、コーヒーづくりやお菓子などのセッティング、受付、音響、司会、参加者のサポート、後片付け、そして振り返り会など幅広い活動を行っていた。

ミーティングでは、学生らしいアイデアが飛び交い、楽しい雰囲気のあるときもあれば、いそがしい時期でスタッフが集まらず、少人数で難しい表情をしながら話し合う場面も見られた。教職員が学生スタッフの打ち合わせに参加することも多く、必要などときにはイベントが教育的な内容になるよう補足したり、企画・運営面において助言したりすることもあった。

コーヒーアワーが学内の国際交流の場として、教育的な機能を果たし、継続的に行われるようなプログラムとして発展していった背景には、国際交流に関心を持ち、何かしらキャンパスの国際化に貢献したいという学生たちの力が大きく働いていたと考える。

3-4. 名古屋大学コーヒーアワーの発展：ボランティア学生の育成や教育的サポート

コーヒーアワーの発展を支えてくれた学生スタッフたちが活動を通して、多様な力を身につけられるよう学生スタッフの育成や支援に力を入れた。プログラムの企画・運営能力や組織運営能力が高まるよう教育的な機会を提供した。具体的には、(1) 企画書の作成、(2) 振り返り会と報告書作成、(3) 学内外におけるリソースの情報提供とサポート、(4) 他グループや他大学との交流、(5) 協同活動報告書の作成、(6) チームづくりの機会の提供、(7) 研修の機会の提供などである。

(1) 企画書の作成

企画書については、イベントの全体像を把握できるような企画書のテンプレートを学生が作成し、ミーティング時の話し合いを行いやすいような形を作っていた。企画に関する記録はメーリングリストや学内のSNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）を活用し、他の学生スタッフが把握できるような仕組みを作っていた。

(2) 振り返り会と報告書作成

学生たちに、毎回、コーヒーアワーの後には、短い時間であっても「振り返る」時間を作ることを意味を伝えていた。うまくいったこと、いかなかったこと、改善点、次へのアイデアなどを全体で共有し、次の活動に向けて、「学ぶ」姿勢の大切さを伝えていた。振り返り会の内容は、学生が報告書の形として記録を残した。

(3) 学内外におけるリソースの情報提供とサポート

会場の確保や備品を借りたり、購入したりする上でのサポート、資金や助成金に関する情報提供のサポートなどを行った。高松（2006）によると、教職員や顧問となる担当者が「学生と大学をつなぐ役割」を担うことで、グループの活動が継続していきやすいという。学生の主体性を尊重し

ながら、学生が動きやすいよう、適度なレベルでの「つなぐ役割」を果たしていた。

(4) 他グループや他大学との交流

コーヒーアワーのさらなる発展のために、近郊大学で行われているコーヒーアワー活動や国際交流活動について学生が学ぶことのできる機会を提供した。具体的には、南山大学で行われているコーヒーアワーの見学をしたり、助成金を取得できた年度には、愛媛大学にて開催されたシンポジウムに参加したりした。

(5) 協同活動報告書の作成

2009年度から、名古屋大学内の学生による国際交流グループのネットワーク（Nagoya University Global Network）を立ち上げ、協同で活動報告書を発行しはじめた。協同で活動報告書を作成するという目標を学生による国際交流グループが持つことにより、互いのグループ間でのコミュニケーションや相互に学び合う機会が生まれた。また活動報告書を書くという作業から、活動の流れを全体的に振り返る機会となり、活動の意味付け（ミッション）などを確認しあう機会にもなっているようであった。報告書について詳しくは、名古屋大学留学生相談室・留学生センター（2010）を参照されたい。

(6) チームづくりの機会の提供

チームづくりの機会については、新スタッフが入った際のサポートの大切さ、チーム内での定期的なレクリエーション、チームの組織や運営方法について検討する機会を持つことの重要性などを学生に伝えていった。具体的には、新スタッフ募集説明会、新スタッフ歓迎会、新年会、海外留学壮行会、卒業生を送る会などが行われていた。また、通い合宿という形で、次学期や次年度の活動の意義の確認や組織体勢や運営方法について検討する機会を作っていた。

(7) 研修の機会の提供

研修の機会の提供については、コーヒーアワーの学生スタッフだけでなく、国際交流活動に関わる、または関心のある学生を対象に、グローバル・リーダー育成プログラムという名称で年に2回研修を実施していた。研修では、「国際交流の意義」、「異文化間コミュニケーション」、「国際交流に対するニーズ」、「国際交流イベントや仕組みを企画」、「ファシリテーション方法」、「自分の強みを再発見して活かす」などのテーマで行っていた。詳しくは、「グローバル・リーダー教育プログラム」（高木、2010a）を参照されたい。

全体を通して、学生スタッフたちは、多様なスキルを身につける機会となっていた。議事録や報告書を書く力、国際交流イベントをコーディネートしていく力、コミュニケーションを取っていく力、チームを作っていく力などを身につけていた。大学という場で、教職員に見守られながら、ある程度の失敗も許される環境で、国際交流イベントづくりという体験学習の機会を通して、社会に出て必要とされる能力を高めていた。そして、これらの学生の力により、コーヒーアワーはさらに発展していった。詳しくは、「国際交流学生グループの支援をめぐる」（高木、2010b）を参照

されたい。

3-5. 持続可能なプログラム開発の必要性：燃え尽きないコーディネーターを目指して

筆者は、2005～2010年まで、学生と共に走りながら、コーヒアワーを作ってきたが、他の業務や教育活動と平行して、エネルギーを必要とするコーヒアワー活動や学生の育成に力を注ぎ続けていくことには難しさを感じていた。名古屋大学にコーヒアワーを立ち上げて5年、さらに持続可能な形で、教育的なプログラムとして発展させていくには、担当者と学生が共に走りながら運営する形ではなく、次の段階として、新しい形を模索する時期に来ているのではないかと考えていた。

ひとつの方法としては、ミネソタ大学の実践から学べるように大学院生をコーディネーターとして雇用し、その大学院生コーディネーターが、学生スタッフチームを助言しながら、コーヒアワーのイベントを企画・運営するという形が考えられる。実際に、名古屋大学のコーヒアワーに関わる学生スタッフの中に、例年大学院生が数名いた。コーヒアワーの学生スタッフに大学院生が存在することによって、毎回のコーヒアワーのイベントの内容が、さらに教育的なプログラムとして内容の濃いものとなり、イベントの細かい部分まで準備が行き渡ることが多かった。大学院生を雇用するとなると、予算は必要となるが、大学院生にとっても教育的な場となり、担当者にとっても、他の業務や他のプログラムなど仕事の幅や量を増やししながら、コーヒアワーを運営していくことができるため、利点が多い形となるのではないかと考えている。

他の方法としては、教員と職員の担当者がさらに連携する形を取ることや、職員の担当者がコーディネーターの役割を担い、学生スタッフによる企画・運営をサポートしていく形などが考えられる。また、ミネソタ大学で取られていた方法でもあるが、コーヒアワーのような教育プログラムの担当者を何年かおきにオフィス内で変えていくことも有効な方法ではないかと考える。いずれにしても、大学の教職員の業務内容や担当などの状況を見ながら、適切な形を工夫して作っていくことが必要だと考えられる。

「Internationalization at Home」を唱え、大学の国際化を積極的に進めてきた Nilsson (2010) は、シンポジウムで、大学の国際化を進めていく上で、担当者たちが燃え尽きないように工夫していくことも重要であると述べていた。担当者が他の業務と平行して、より良い教育プログラムを作り、質の高い交流コーディネーションを継続的に行っていくためには、運営システムをどのようにデザインし、作っていくかが鍵となると考えられる。

おわりに

本稿では、ミネソタ大学と名古屋大学におけるコーヒアワーのプログラムを担当したコーディネーターの視点から、交流コーディネーションの実践として、運営方法とその利点や課題、アメリカ型のプログラムの日本の大学への導入の実際、そしてコーヒアワーの運営に関わる学生の教育的サポートについて報告した。まとめとして、以下の3つの点を述べたいと思う。

(1) 各大学の文脈に沿ったプログラム運営

ミネソタ大学におけるコーヒアワーを先例に学び、名古屋大学でのコーヒアワーの立ち上げの際に参考にしたが、大学の文化や規模、また参加する学生の文化的な背景によって、その大学の文脈に合わせた形のプログラムの企画、運営、展開を模索しながら開発していく必要があることを実践を通して学んだ。プログラム開発においては、他の大学のケースを参考にしながらも、試行錯誤を重ね、その大学を構成している構成員と共に開発していくことが重要である。

(2) 学生の主体性を高める教育環境づくり

コーヒアワーのような国際交流プログラムの運営に関わる学生たちは、交流コーディネーションの実践を経験しながら、多くのことを学ぶ機会を得ている。このような学生たちの主体性を高め、さらなる成長を支えるには、学生たちの立場を尊重し、活動において適切な自由度を提供し、成長を促進するような助言をしていくことが重要だと考えられる。また、研修の機会を提供することも、学生の成長だけではなくプログラムの質を高めることにもつながる。

(3) 持続可能なプログラムへと発展させるためのシステムづくり

コーヒアワーなどのプログラムを大学において継続して開催していくためには、持続可能で、かつ発展をしていくような運営システムを作っていくことが重要である。大学院生などをコーディネーターとして採用するという仕組みや担当者が変わってもそのプログラムが運営され続けられるような仕組みを作っていくなど、多様な方法が考えられる。継続して開催することのできる「力」を持つプログラムには、運営面の土台づくりに工夫が必要となる。

コーヒアワーのような国際交流プログラムは、一見、学生同士が交流し、リラックスする場だけのように見えがちだが、そのプログラムの舞台裏には、学生にとっては多くの教育の機会が秘められており、教職員の担当者にとっても学生の支援方法や質の高い運営システムなどをデザインするクリエイティブな機会が存在する。筆者らは、キャンパスの国際化を支える国際交流プログラムが、より質の高いものとして運営されていくよう、交流コーディネーションの実践を学び合い、スキルを高めていくことは、非常に重要だと考えている。今後も交流コーディネーションや国際交流プログラムを通じた学生の成長など、研究を継続していきたいと考えている。

【引用文献】

- International Student and Scholar Services, University of Minnesota (2012) Small World Coffee Hour Staff. (<http://www.iss.umn.edu/programs/smallworld/CHStaff.html>, 2012年9月15日アクセス確認)
- 名古屋大学留学生相談室・留学生センター (2010) 『名古屋大学国際交流グループ：2009年度活動報告書』
- Nilsson, B. (2010) パネルディスカッション「留学生支援・環境づくり・アドバイジング」立命館大学国際化拠点整備事業（グローバル30）国際シンポジウム「International Student Mobility and Quality Assurance in Higher Education: 留学と学びの質保証」、立命館大学

- 高木ひとみ・平井達也 (2009) 「ミネソタ大学における留学生アドバイザー・カウンセリング実習内容と成果：グループプログラムとワークショップ実習を中心に」『留学生交流・指導研究』 11 pp.145-157
- 高木ひとみ (2010a) 「グローバル・リーダー育成プログラム」『名古屋大学国際交流グループ：2009年度活動報告書』名古屋大学留学生相談室・留学生センター pp.53-57
- 高木ひとみ (2010b) 「国際交流学生グループの支援をめぐって：学生と共に、学び、歩んだ4年間を振り返って」『名古屋大学留学生センター紀要』 8 pp.127-131
- 高木ひとみ (2010c) 「名古屋大学留学生相談室 740号室活動報告」『名古屋大学留学生センター紀要』 8 pp.119-126
- 高松里 (2006) 「国際交流学生サークル活動への教育的サポート：九州大学国際親善会の活動と会への支援」『九州大学留学生センター紀要』 15 pp.67-74
- 横田雅弘・白土悟 (2004) 『留学生アドバイザー：学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版