

留学生指導体制の段階的展開に関する一考察

田 中 共 子

要 約

日本の大学における留学生指導体制は、段階的に展開を遂げてきたように思われる。それを第1期から第4期に分類し、それぞれ発展時期ごとの課題を述べた。第1期は特別の担当者がなく、個人的裁量で指導が行われる。第2期は個人単位の専門ポストが設置され、第3期は専門機関ができるが、補助的期待が濃く、問題対処の機能は活発化するが問題の局在化を招く。第4期は、専門機関のディレクター機能が増し、教育と予防が重視され、指導の任の再配分が生じ、問題の局在化を脱して大学の国際化が進展する。各段階で、業務の不定性と対応方略の恣意性に起因する葛藤が生じる。留学生指導の複合機能を明らかにし、現場でのコンセンサスを作るため、チェックリスト案を提供した。

1. 指導体制の発展

留学生センターという名称が与えられた機関だけではなく、全国の大学に留学生指導の役割を担うセクションがあったり、ないしは担当者がいる。これは留学生の量の増加に伴う関係者の認識、受け入れ体制の整備に比例して、変わってきたように思われる。

筆者は、留学生センターが初めて日本に設置された平成2年度以来、留学生センターの指導部門に所属してきた。それ以前は、保健管理センターの所属で留学生相談をうけてきた。すでに10年近くが経過した。見聞きし体験してきた実状を振り返ってみたい。

まずは、この留学生指導という形態とその役割の発展の様子を、実態に即して整理してみたいと思う。指導の体制は、次のような時期段階に整理できることを提案したい。

第一期

まずは留学生が比較的少数のころには、学校も例外的な存在としての留学生を、牧歌的な雰囲気の中で許容していたように思われる。指導教官など直接留学生と接する教官が、個人的に留学生の指導を行っている時期である。面倒みのいい事務局の人が、留学生の世話をしてくれたりする場合もある。留学経験があって留学生好きの教官が、留学生担当の委員などを任じられたり、サロンのような場を開いていることもあるだろう。

これはまだ専門家のいない時期であり、偶然関係の生じた人や、一部の熱心な人によって支えられているような時である。基本的に個人単位で、指導は好意や善意によるオプションの感がある。これを仮に第一期と呼んでおく。

第二期

次に第2期は、単数や少数の枠ではあるが、留学生指導の専門職が創設され、その人に指導的な意味あいの業務がゆだねられる時期と考えられる。

例えば留学生専門教育教官が、留学生数の多い学部に一人だけ配置されたときなどである。留学生教育主事、留学生指導主事、留学生寮主事などが据えられることもある。常勤または非常勤で、留学生相談員が置かれることもある。日本語教育担当の教官が、留学生関係の委員などに任じられて任にあたることもある。あるいは日本語教員というだけで、イコール留学生指導を行なうという解釈が行われ、事実上指導が任され、留学生への共感や責任感から、相談役や代弁者の役を務めるようになることもあるだろう。

留学生の指導は、こうした単数ないしは少数の人に任されている。いわば留学生に関する何でも屋的な個人が活躍する時代である。その活動は独創性をもち、時に刺激的ですらあり、体制の不備を一身に補う面もある。しかし状況は一個人の工夫では解決できにくい面もあり、フラストレーションを共有して留学生との共感性を高めていきやすいように思われる。

こうしたいわば特命ポストは、留学生政策が発展途上のため、組織が留学生に必ずしもフィットしていないといった事実立脚している。それへの適合性を高め、組織とのギャップや組織の対応の不足を補うために設置された趣がある。いわば個別指導で補って、状況のほうに合わせてもらうという、補足的な意味合いが強いように思われる。一般教育に支障がないように、足りない側に手当をするという発想があるのかもしれない。

担当者にとってみれば、個人としてがんばって下さいという特命が下されるようなものである。周囲は、担当を一人決めておけば後は安心、という認識を持つことがある。そうすれば問題が拡散なくなり、日常業務をしばしば混乱させ手間暇をとられた特定の人たちの問題が特定の担当者に任せられたということで、安堵する側面もあろう。

第三期

第二期の意図と形態が最も発達した形は、留学生指導の専門的なセクションが、個人担当者ではなく、機関として設置されるようになったときであろう。指導機能の独立を最も明確に表すこの形態を、ここでは第三期とする。

留学生センターができて複数部門制をとり、指導部門が独立した状態もここに入る。留学生日本語教育センターや留学生教育指導センターができて、日本語の先生の一部が指導を兼務する体制になったときも、これに準じた形態といえる。あるいは事務手続きを司る事務局の管轄で指導の部局が設けられ、ジェネラリストではないニュアンスで関与する場合もあるだろう。未分化ながら組織の裏付けのある形が取れば、この第三期に入ったと考えられる。

存在を公に認められ、権限は増し、バックアップも得易くなる。この部局の扱いが教育

機関か事務機関かは、大学によって異なる。この点は、一般の「学生相談」と似ている。

担当者の背景は多様である。例えば、もとは学部の教員だが、国際交流の経験や知識があるということで、国際性を高く評価された場合がある。他にも、比較教育や国際理解教育を学んだことのある、研究者というより教育実践家の場合。あるいは、奉仕的な任務を行いたくてその方法を探していた人や、国際交流の現場に立ちたかった人。海外滞在経験がある、外国の人に関心がある、語学が得手であるといった人。単に臨床活動をしたかった臨床心理士。さらには、全く偶然に任じられた人もいるだろう。留学生指導は複合領域のため、また必ずしも専門研究とは直結しない実務領域であるため、関連のありそうな背景の人とか、専門性というよりは意欲や関心や経験から選んだような人まで、様々な関与がみられる。

この体制は、第二期に引き続いて、留学生の指導はその専門機関に任せればよいという認識を、全学的にさらに強く生み出す傾向がある。つまり全学的に国際交流の体制を整えたり、全教職員が留学生教育に責任を感じていくべきとか、全学生が自分達のクラスメイトとして留学生を認めていこうという方向には、むしろ弊害となる面も生じる危険がある。

第四期

上記の弊害に気づき始めると、やがて、全学的に問題を普遍化させる工夫が必要という認識が生じるようになる。それを具体化していくようになる時期、これを仮に第4期と称する。

この時期には、全学的な委員会が作られて活動を活発化したり、大学の全構成員の意識を高めるための試みが増えてきたりする。個人経営的な何でも屋、よろず相談、後追いつ的な問題解決部局ではなくなっていく。問題防止のための教育的試み、環境の整備、ネットワークの構築などが進み、国際化推進につながる企画や調整の任も増えていく。面倒を解決してくれるところというより、広く問題を再配分する性格が強まる。

留学生指導の専任教官は、これらの試みのオーガナイザー的な立場に立つことが多くなる。実際に留学生センターのなかには、指導部門教官がこうしたディレクター的な活動に力点を置いているところもある。

2. 機能の発展についての流れ

以上の現象をまとめてみよう。基本的には留学生数の変化に応じて、量の変化が質の変化をもたらし、関係者の学習や組織の構築・再編が進み、次第に機能分化が認められていく発達の過程と思われる。

まず、担当者のオプション的な動きに依存する第一期は個性によるところが大きく、個人の努力で問題が解決されている傾向があるが、あくまで例外だから手厚くするといった程度の対応で、構造的な視点は強くはない。

その次は、特定の専門ポストの人が、孤軍奮闘する第二期といえよう。留学生指導の専門という認識はあっても、周囲のコンセンサスも方法論も不定である。特化したニーズへの対応役として存在し、補助的設定のため建設的な動きは取りにくく、担当者が孤立する可能性もあるだろう。

権限の裏打ちも強くはなく、組織的な解決方法はとりにくいかもしれない。構造的な問題が見え隠れしても、個人の範囲の対応を促される。ただし今日の留学生指導の多くの知見は、少数によるこの時期の貴重な手探りの経験を経て、練られてきたものであろう。

次いで、組織として専門の部局の設置される第三期。第二期より認知されて権限は増え、連携はとりやすいが、組織の実状は単数配置のこともある。学内の機能分担が曖昧さを残していたり、期待されるのはリーダーシップか調整機能か、あるいは面倒の肩代わりなのかといったような、現実的な機能の認識が定まらないこともある。

最も問題なのは、これが援助体制の充実した形に見えても、実のところ問題を片寄せし、問題の局部化が頂点に達する面のあることであろう。個別にしてきた負担の大きい留学生指導を、肩代わりしてくれるのだという期待が強い場合はその傾向が強くなるだろう。留学生教育における分離主義の思想（江淵、1991）を、組織レベルで形にした感もある。国際化の経過措置として、その推進役を期待するとするなら、次の第四期への移行は必至であろう。

専門家の役割が変質して、問題の普遍化に動き出すのが第4期である。留学生指導は少数の担当者がやればよいことという意識を脱し、構造的改革を進めたり、全構成員の対処能力の底上げをはかったりし、教育的、ディレクター的な機能が拡大するようになる。専門機関の存在が、ご都合主義的な考え方を引き起こすおそれを認識し、この意味で特化から普遍化への転換点を経由しているといえよう。

まだ第三期にすら達していない学校が多い中、その欠点を指摘するのは専門機関の設置に水をさすものと思われるかもしれない。しかし第四期の存在は、留学生教育のより発達した段階として、統合主義（江淵、1991）の理想的形態に近い形を指向するという意味で、必然的な変化と思われる。筆者は勤務校において第二期から第四期への変質の中に身を置いて、この脱皮は真の国際化には必須のこととの認識を持っている。

3. 発展時期別の課題

各学校の実状に即さない提言では、展望は持てても当座の役にはあまり立たないと思われる。ここでは、上記の発展時期別に、課題を考えていってみよう。なお適宜あげる例は、支障のない範囲で修正してある。

第一期の課題

第一期では、上に述べたように、たまたま関わった個人の関心や能力に依存している状

態である。たまたま留学生の多く集まった教室の先生、外国語に堪能な先生、交流行事が得手の先生など、個人レベルの国際交流という趣である。なごやかだが、留学生指導は事実上、この人達の交流能力や余裕の有無に依存してしまうことになる。

例えば農学部のア教授は、七年の滞米経験があり、英語に堪能である。今もよく外国へ調査に行く。留学生を集めて、学内誌に彼らの座談会の模様を発表し、大学に提言を行ったこともある。地元の団体に協力して、外国人のための街案内の冊子も編集した。

経済学部のB先生は、家族ともども、長年ボランティアとして国際交流活動に携わっている。留学生を集めて、学内外でのキャンプやお茶会などを企画することも多い。寂しそうにしている留学生がいると聞けば、自分の研究室に招いて雑談をしたり、他の学生に引き合わせたりしている。

工学部で日本語を教える非常勤講師のC先生は、他大学での授業もかけもっている。配偶者は外国人で、日本人以外の友人・知人も多い。留学生宅へ食事に招かれたり、卒業生を自宅に泊めてあげたりもする。教室外で留学生と対話する機会が多く、日本生活の悩みには、親身になって相談にのる。

こういう人たちの活動は貴重であるが、個人レベルの活動の利点と限界も伴っている。個人としての視点で動くことが、組織の動きと必ずしも一致しない場合もあろう。体制の不備や、関係者の国際化意識の低さを批判することが、現実的な対策とむすびつきにくくなることもあるかもしれない。また頼られた自分がなんとかしてあげたいと思うあまり、学生を抱え込み、身動きがとれなくなることもあるかもしれない。

従って、個人の努力のみならず、周囲との調和の整え方が課題であると言えるかもしれない。全ての問題を個人ベースで解決できるわけではないし、むしろ広く周りに支えてもらうことで、問題をかかえている本人の力も自ずと引き出されていこう。

コミュニティ心理学では、個人を取りまく環境の力をうまく利用して心の問題を解決しようと着想するが、その専門家でなくとも、ネットワークの上手な利用や環境調整は、かなり工夫できるだろう。

第二期の課題

第二期の場合、コンセンサスづくりが課題であろう。留学生指導の専門家を任じられても、任務や方法論が定まらないと問題が生じる。担当者本人の意思はどうか、何の専門性を要求しどう業務に用いてほしいのか、どのような仕事をどの程度するのか、あるいは周囲は本当は何をして欲しいのかといったことが、しばしば問われるようになる。

職務開始以前から、問題が内包されているかのような例もある。例えば、担当者として心理臨床家が雇われた複数の例で、以下のようなことがあった。臨床キャリアをかわれたが、臨床にふさわしい症例はほとんどなくて、実際は交流行事の世話、日本語で書かれた税金の書類やダイレクトメールの説明、中古家具を買うための情報集め、物品を壊した施

設への謝罪の付き添いなどといった、臨床以外の仕事だったという。相談室もない環境で、臨床家として成長したいと願う希望と全くあわないことが判った。周囲は、兄貴役や母親役のようなものを期待しており、専門的な技能に意義を認めることは希薄と思われた。相談活動への理解も希薄で、デリケートな話をするため空き室で一对一の対話を持つとしたら、密室での対話はやめるよう強く言われ、開放スペースで話すよう言われた。ニーズを掘り起こされたらと困るとのことだった。また、「論文を書かなくてもかまわないポストだ。相談関係の仕事の人は、昇進を求めない人も多いから、あまり研究しなくてよい」と言われたという。

留学生寮の担当の任も、よくみられる配置であるが、教育者か管理者かがいっそう曖昧で、様々な例がある。さる分野の研究者が雇われたものの、研究予算が与えられず、学会出張も反対され、パソコンも整備されなかった。事務室で留学生の使った電気代の計算や、英語を用いた事務仕事に従事した。部屋の設備の点検や掃除の監督、トイレトペーパーを配る仕事なども行った。

寮の出入りの人物や来客を管理するよう言われ、施設の最後の施錠点検を任せられ、毎日遅くまで残るよう求められた。自分の部屋の鍵を渡してもらえず、毎日受けとり、その都度時間を記録するよう指示された。研究活動をしないよう求められた。勤務時間の管理をこころみているようで、部屋の出入りをうかがい、カレンダーのすみに記録したりしていた。他の教官と違って、夏休み体制を取ることが許されなかった。学内の研究会にも、「9時から5時までは勤務時間なので、用がなくても事務室にいるように。机を離れるな」と言われて出ないよう求められた。研究は、業務ではないという解釈であった。「学会は、有給休暇で行くように。仕事ではない。研修届を出してはいけない」と言われた。学内の他部局で研究活動をしていた日は、欠勤扱いであると言われた。

「研究をいったんやめて、管理運営の業務担当者になりきるように」と説得された。「日常の寮の管理を通じて留学生と接触する中で、研究みたいなことをすればよい。やめろと言ったらかわいそうだから、研究させてやるのであって、邪魔にならない範囲でやるように」と言われた。

自分も寮に住み、家族ぐるみで留学生の世話をしたが、配偶者は負担が多い割には、全くのボランティア扱いだった。大学からは役目を公に認められなかったが、かなり頼りにされた。自分も留学生支援に熱中し研究から遠ざかっていたら、最新の知見について行けなくなり、何の専門家か分からなくなった。

日本語教育の専門家という背景だったが、教育行為というより世話のための舎監のようになってきた。それで自分の存在意義に疑問を持つようになり、これでは駄目になると思ったので辞めた。思うような仕事はすぐにはなかったのも、直後には不本意な職についた。その後もその担当者は回転が早く、事情を知らされずに着任して焦るという繰り返しのようであった。

留学生専門教育教官は、柔軟な運用が行われているポストであるが、以下のような例がある。留学経験があるということで任についたが、何をしてよいか分からないし、仕事らしい仕事がない。専門の研究はできると言われてきたものの、実際は日本語レポートの添削や奨学金書類の整理といった用事が多く、時間的余裕がない。専門分野の研究活動の継続は歓迎されずキャリアを継続できない危機にみまわれ、転出を考えて研究に励んだところ不協和音が生じた。逆に、もともとの専門分野の仕事ばかりで、留学生指導らしい役割をあまり果たさなかったという場合もある。

日本語教師の場合、その負担や業務範囲の合意に問題があることもある。教室内での日本語教育を中心に考えていたのに、実際はアパート探しにかり出されるなど指導面の負担が大きく、経済的な責任を伴う保証人まで期待されて困惑した。留学生関係のことはなんでも日本語教師にと思われ、ホストファミリーの伝言から交流協定締結の実務まで、様々な事務的な業務がまわってきた。

日本語教師を雑用から開放するため、指導の専任者を設定するという発想もあるが、これは双方に合意がなければ新たな問題の発生を招くこともあろう。誰をどう任じるかという、組織のデザインの問題である。

ところによっては学内事情も絡んで深刻な事態が生じていることがある。いわば面倒な事をまかせる雑用係としての期待が強く、研究者・教育者として歓迎されないと感じて、これを人権問題と称した関係者もいる。意に反して研究者を人柱にといった発想には問題がつかまとうように思われる。

第三期の課題

第三期の課題は組織づくりだろうが、専門組織が設置されたから安心と考えて、協力体制がかえって消失したり、問題の局在化から抜け出せなくなったりすることに注意したい。問題解決への期待が大きくとも、留学生政策の構造的な問題から生じた問題であれば、解決しきれない場合もあり、コストの押しつけ合いになる場合もあるだろう。人員の選定も、担当者のあるべき姿が定まらない以上、第二期同様注意が必要である（田中,1997）。

それぞれ、各大学独自に発展を遂げた環境のなかに第三期が展開しているように思う。個別の課題は、例えば各大学留学生センターの自己点検自己評価などの冊子に詳しい（例えば、広島大学留学生センター,1996）。

第四期の課題

第四期は、いまだ試行錯誤中なので、自問自答の繰り返しと実行そのものが課題であるといえよう。この段階になると、真に日本の大学が国際化するためのカンフル剤としての留学生制度、という側面が端的に表れてくるように思われる。留学生を分けて扱う分離主義からまとめて扱う統合主義（江淵, 1991）への変化が、実現されてゆく過程ともいえる

だろう。

例えば、留学生を対象とした取り組みばかりではなく、日本人側の意識を変える試みが、より注目されてくるだろう。学生や教職員など日本人への教育効果の企図は、この時期に特に活発化してくるようである。

D大学では、学内の日本人ボランティア学生の組織化を進めている。留学生の援助体制を充実させるためにも、日本人学生の国際交流体験を進めるためにも、効果的と考えられている。学内の資源を有効活用しながら、国際交流の体制も整え、意識も向上させるという計画である。文部省の方針でも、ボランティアの組織化は勧められているので（文部省学術国際局留学生課,1997）、この種の試みは今後増えて行くだろう。

この段階では、留学生教育の将来像と展望、リーダーシップの所在と安定性、企画力、実施力、広報体制、異文化間教育の浸透、機能分担などがより重要になってくるだろう。例えば、学部単位で使い方が工夫されている留学生専門教育教官の横のつながりを組織することが考えられる。その場合、留学生センターの機能は、アドバイザー的なものか、情報発信地的なものか、指示や依頼が出せるのか。そして、大きな共同作業が可能なくらい凝集性が高く機能的なものか、必要なときに協力したり親睦を深めておくだけなのかなどが問われていくだろう。

E大学では、学内の留学生教育の関係者が集まる機会を、談話会などの形で何度か設定した。その後、その集まりを組織化した。留学生教育関係の出版物の編集・発行などを行っており、それまでは担当者が孤立しがちだったが、少なくとも問題を共有する場ができたともいう。

担当者は、第三段階まで高く評価されてきたような、個別のニーズに対応する個人的活動家としての側面のみならず、組織化を図るディレクター的な才覚がより重要になってくると思われる。組織づくりが進めば、何でも屋として担当部局が全て処理するという事態も卒業し、専門性を分化させた、いわば専門店が集合したようなシフトが可能になってくるだろう。この段階に至れば、研究者の専門性を無視した採用や配置転換なども、問題にならなくなってくるだろう。

例えば、異文化間臨床のできる治療室、英語で十分対応できる事務セクション、異文化間教育の講義の場、学内外のボランティア活動の受け皿、国際交流に携わる学生団体のオフィス、軽微な問題の処理や情報交換のための談話空間などを作り、それぞれに最適な人材を配置することができる。

さらに理念的な問題を考える余裕も出てくるだろう。例えば留学生センターは、学内の役割への期待やニーズに応じて展開するべきなのか、あるいはあるべき理想の留学生教育の将来像に即して展開を試みるべきなのか、その場合、国家的政策のもとでの一大学における理想の留学生教育とはどのような姿なのかといったことである。

4. 現状の確認

留学生指導という言葉には、実は複数の意味あいがあり、いくつかの概念や機能の集合体と考えられる。筆者が先に共同研究者らと考案した、チェックリスト案（付表1）を紹介しておこう。研究目的に用いるにはまだ統計的処理などが行われていないので、ここでは現状整理の目安として参考にしていただければ十分である。これをきっかけとして情報が蓄積されていけば幸いである。

質問項目は、特に担当者と周囲の軋轢が多発する第二期、第三期の学校のために考えたものだが、業務があいまいであるところではどこでも状態を整理するのに使えるだろう。

留学生指導関係のポストにある者は、これによって、置かれている立場へのニーズや仕事の性質を点検することができる。自分は、それらをどの程度満たせているかを自己点検できる。また、周囲もその期待を記してみることができるし、それらをつき合わせて担当者の認識と異なっていないかをみる。

将来的な計画を記してみてもよい。あるいは関係ポストができたが、十分活用されているか考えてみたいときにも活用できる。専門ポストや専門機関が設置された初期には、結局、当人には負担が多いとはいえ、何でも屋的役割が期待される傾向がある。しかも構造的問題を承知していない立場の人からは、万能感をもって迎えられることもある。就任した限りは責任を伴うので、できる限り要請に応じるよう求められていることは事実である。個人による対処は基本ではあるが、分担や連携の可能性を探ることも解決の助けになるだろう。

留学生指導が複合機能を持っているということが問題の本質であるように思われる。概念整理がなされないまま、恣意的な期待で体制が作られていたり、一部の機能を拡大解釈して担当することは、問題を生み出すもととなるだろう。体制づくりに先立って、将来像を見据えた議論が尽くされる必要があると思われる。

引用文献

- 江淵一公 1991 在日留学生と異文化間教育－研究の視角と課題－ 異文化間教育 5,4-20
広島大学留学生センター 1996 広島大学留学生センター自己点検・自己評価報告書
広島大学留学生センター
文部省学術国際局留学生課 1997 今後の留学生政策の基本的方向について（留学生政策懇談会第一次報告概要） 文部省文部省学術国際局留学生課
田中共子 1997 留学生教育・指導のあるべき姿－留学生指導体制の担い手について
広島大学留学生教育 2 （印刷中）

<注>

本稿は、「第18回異文化間教育学会」（1997年6月1日、於龍谷大学）において実施されたラウンドテーブルディスカッション（第7会場、コーディネーター／星野命・井上孝代・田中共子、異文化適応・不適応と援助活動：カウンセリング・ネットワーキング等）での、筆者の発表内容の一部をまとめ、加筆したものである。

留学生指導担当教官の教育・指導領域に関する調査

留学生関連の教育・指導・相談担当の教官の業務は多岐に渡ると言われています。専門性の高いものから、一般の日本人なら誰でも応じられるようなことまで、様々な相談が持ち込まれているようです。相談や依頼も、留学生のみならず、日本人学生、教職員、学外者からも寄せられることがあります。

本調査は、実際どのような要請があったのか、そして理想的にはそれらはどのような形で担われるべきであるのかということを考えていくための調査です。混沌とした現実からあるべき未来像を探り出すためにも、率直なご意見をお聞かせください。

回答は無記名です。得られた回答は統計的に処理し、個人の回答が特定・公表されることはありません。記入された回答用紙は、同封の封筒に入れて、10日以内に返送してください。なお、お問い合わせは下記へお願いします。

どうぞよろしく願いいたします。

(連絡先)

.....
.....

* 記入年月日： 年 月 日

* 現在の職務の категорияは何ですか。当てはまる番号にチェックしてください。

- (1)留学生専門教育教官
- (2)留学生センター（指導部門）教官
- (3)留学生センター以外で留学生（生活）指導を担当する教官
- (4)（留）学生相談担当教官
- (5)その他 _____

* オリジナルの専門分野は何ですか。当てはまる番号にチェックしてください。

- (1)日本語教育 (2)英語教育 (3)教育学 (4)心理学 (5)社会学
- (6)農林水産学 (7)工学 (8)他自然科学 (9)他社会科学
- (10)他人文学

I. 以下の項目は、現在、様々な大学における留学生教育の担当教官が携る可能性のある相談や要請、仕事の例を示しています。内容が多様なため、A. B. C…などに便宜的にわけてあります。

あなたのところでは、ここにあげたようなことに携っていますか。いる場合は項目の(1)(2)(3)…の数字に、(☑)のようにチェックをしてください。

また、あげてある例以外に、あなたのところでの具体的な例がありましたら、「その他」のところに書いてください。

1. カウンセラーの役割

A. 学生相談

- (1)進路決定のための相談、(2)就職適性、(3)履修、(4)転学部、(5)退学、
(6)性格、(7)友人関係、(8)人生観、(9)家族関係、(10)先生との関係、
(11)周囲との対人関係

その他 _____

B. クロス・カルチュラル・カウンセリング

- (1)カルチャーショック、(2)異文化適応、(3)ホストとのトラブル解決の指南、
(4)ホストからの相談

その他 _____

C. メンタル・ヘルスに関するカウンセリング

- (1)神経症、(2)心身症、(3)不眠症、(4)精神障害、(5)病院との連携、

その他 _____

D. メンタル・ヘルスのための講習・指導

- (1)アサーション・トレーニング、(2)エンカウンター・グループ、
(3)ソーシャル・スキル・トレーニング、(4)ピアカウンセリング

その他 _____

2. 大学教官（教育・研究者）の役割

A. 教育・研究

- (1)異文化関連の授業・演習の担当、(2)日本語教育の課外プログラムの準備、
(3)日本語教育の授業の担当、(4)異文化関連の教育・学習セミナーの企画、
(5)留学前後の異文化学習、(6)国際教育・異文化間教育関連の研究、
(7)自分の専門分野における学習指導、(8)異文化関連テーマの研究、
(9)留学生のニーズアセスメント、(10)実態把握のための調査

その他 _____

B. 学内外の活動

- (1)学内の啓蒙活動、(2)学内の国際交流関連の委員会活動、
- (3)学内組織の整備、(4)政府・行政への提言
- その他 _____

C. 異文化間教育

- (1)ホストへの異文化適応・異文化間コミュニケーション関係の講習・訓練、
- (2)コントラスト・メソッド、(3)シミュレーション・テクニク、
- (4)カルチャー・アシミレーター
- その他 _____

3. アドバイザーの役割

A. 啓蒙活動・情報整理

- (1)地域啓蒙活動、(2)ボランティアの組織化、(3)ボランティアの指導、
- (4)ボランティアの仲介、(5)地域の行事への参加、
- (6)自治体への解説・案内情報提供、(7)自治体活動の参加、
- (8)自治体の要請に応じた出張講演、(9)自治体のブレイン活動、
- (10)学生の紹介・手配、交流行事の企画・実行、(11)文化的な講演会の企画、
- (12)情報冊子の公刊、(13)情報交換・提供の場の設置・運営、
- (14)ニューズレターの発行、(15)集団レジャーの企画、
- (16)情報の入手方法や行き先を指示する
- その他 _____

B. 案内

- (1)奨学金、(2)入学手続き、(3)在学中手続き、(4)留学手続き、
- (5)ビザ・滞在資格、(6)就職・進学情報の提供、(7)学生名簿の作成
- その他 _____

4. ソーシャル・ワーカー、あるいはボランティア、コンサルタント、オンブズマン的な役割

A. 直接行動として、してあげていること

- (1)買い物につきあう、(2)欲しいもの・必要なものを捜す、
- (3)調べものをする、(4)中古品を捜してあげる、
- (5)物や書類を取りに行く・運んであげる、(6)代わりに何かを聞いてあげる、
- (7)車で連れて行ってあげる、(8)引っ越しを手伝う、

- (9)一緒に旅行に出かける、(10)家族のめんどうを見る・話し相手になる、
 - (11)家族に必要な手続きをする、(12)病院へ一緒に行き添える、
 - (13)住むところを捜してあげる、(14)賃貸契約の説明と手続きを手伝う、
 - (15)ホテルを予約してあげる、
 - (16)郵便局、銀行、市役所などの窓口手続きへの付き添い、
 - (17)初めて行く所に連れて行ってあげる、(18)地図を見て調べてあげる、
 - (19)時刻表を読んであげる、(20)航空券の手配
- その他 _____

B. 情報提供

- (1)バスの乗り方・安い切符の買い方を教える、(2)仕事の探し方を教える、
 - (3)日本食について中身などを説明する、(4)買い物の仕方を教える、
 - (5)安い店の情報を提供する、(6)行き方を教える、(7)観光案内をする、
 - (8)葉書の書き方を教える
- その他 _____

C. オンブズマンとなること

- (1)自治体への要求をとりつぐ、(2)商店や地域に要望を伝える、
 - (3)大学への要求を仲介してあげる、(4)必要なことを大学に聞いてあげる、
 - (5)中古車販売などの商業場面の交渉に付き添う、(6)事故の示談をする、
 - (7)アパートの大家さんと交渉する、(8)大学の宿舎への入居を仲介する、
 - (9)県営住宅など自治体の宿舎に斡旋する、(10)子弟の学校との連絡を行う、
 - (11)子供の保育所を捜す、(12)自治体の福祉制度に関する手続きを行う
- その他 _____

5. 翻訳者・通訳者の役割

A. 読み書き補助

- (1)書類の説明を読む、(2)新聞や広報のニュースを読む、
 - (3)メモや伝言を解読する、(4)申込書を書く、(5)手紙を読んであげる、
 - (6)日本語の文章の下書きを直す、(9)日本語で代わりに書いてあげる
- その他 _____

B. 会話相手

- (1)電話を代わりにしてあげる、(2)日本語での言い方を教える
- その他 _____

6. 保護者的な役割（親、保証人、ホストファミリー、担任教官、指導教官として期待される保護者的な側面）

- (1)夕食に招く、(2)正月に招く、(3)週末を一緒に過ごす、
 - (4)繕いものをしてあげる、(5)病気の看病をする、
 - (6)急病時に病院まで連れていく、(7)空港や駅に迎えに行く、
 - (8)空港や駅まで送ってあげる、(9)困ったとき緊急の金や物を貸す、
 - (10)食べ物をあげる、(11)衣服をあげる、(12)不要品をあげる、
 - (13)おしゃべりの相手になる、(14)泊めてあげる、(15)支払の保証人になる、
 - (16)賃貸の保証人になる、(17)日本料理を教える、
 - (18)レジャーと一緒にいく、(19)お昼を一緒に食べる、
 - (20)損害を与えた先の相手に謝りに行く、
 - (21)警察の呼び出しに応じる・付き添う、
 - (22)子弟の学校や保育所の面談や呼び出しに行く
- その他 _____

II. これまでのところ、それぞれの領域の仕事にかかっている手間や時間が、どのくらいのものであるかをおたずねします。また、あるべき姿としては、その比重をどうすべきと思われるですか。

A. 手間・時間

- 1 - たいへんにかかっている
- 2 - ややかかっている
- 3 - あまりかかっていない
- 4 - まったくかかっていない

B. 比重

- 1 - かなり減らすべき
- 2 - やや減らすべき
- 3 - やや増やすべき
- 4 - かなり増やすべき

	A	B
1. カウンセラーの役割	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4
2. 大学教官の役割	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4
3. アドバイザーの役割	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4
4. ソーシャル・ワーカーの役割	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4
5. 翻訳者・通訳者の役割	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4
6. 保護者の役割	1 - 2 - 3 - 4	1 - 2 - 3 - 4

Ⅲ. これら多くの内容を、留学生担当の教官のみが処理することは困難と思われます。では、こうした機能をどのような人々が担うことを期待されますか。1. から 7. の役割領域別に、期待を 4 段階で評価して 部 に書き込んでください。

1 - たいへん期待する		1. カウンセラーの役割
2 - やや期待する		2. 大学教官の役割
3 - あまり期待しない		3. アドバイザーの役割
4 - まったく期待しない		4. ソーシャル・ワーカーの役割
		5. コンサルタントの役割
		6. 翻訳者・通訳者の役割
		7. 保護者の役割
	↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓ ↓	
a. 留学生専門教育教官	— — — — — — —	
b. 留学生センター指導部門教官	— — — — — — —	
c. 留学生の指導教官	— — — — — — —	
d. 日本語教師	— — — — — — —	
e. 保健管理センター、学生相談室 の相談担当の教官	— — — — — — —	
f. 一般および専門の事務局	— — — — — — —	
g. 日本人及び留学生の先輩、同輩 後輩、友人	— — — — — — —	
h. 日本人学生チューター	— — — — — — —	
i. ホストファミリー	— — — — — — —	
j. 支援・関連団体や自治体、ボラ ンティア、学外の相談員	— — — — — — —	
k. その他 _____	— — — — — — —	

注 / a. b. 以外の留学生担当教官がいる大学を考える場合は、k. その他に書いてください。j. の相談員とは、例えば内外学生センターの留学生相談コーナー相談員などです。

IV. こうした需要に関する、あるべき組織とシステムの概略について、ご自身の展望や希望を自由に述べてください。

ご協力ありがとうございました