

大学生の外国語学習意欲を喚起させるにはどうするか？

－中国語教師歴 31 年を振り返って－

Method of Foreign Language Studying for University

植 田 均

UEDA Hitoshi

1. 外国語学習の「やる気」維持、促進
 - 1.1. 「やる気」の起こらない「タイプ1」型の特徴
 - 1.2. 「やる気」の起こらない「タイプ2」型の特徴
2. 「やる気」の喚起
 - 2.1. だれが、いつ、どこで、どのように
 - 2.2. ハード面と教師の責務
3. 語学教師とは
 - 3.1. 語学教師の一例
 - 3.2. 脚下照顧と追い風
 - 3.3. 「同じ船」に乗る
 - 3.4. 「海外インターンシップ」への切り替え
4. 今後の展望
 - 4.1. 中国語は既に不必要な言語なのか？
 - 4.2. 中国は既に「過去の国」なのか？日系企業は、中国から他の国へシフトするか？
 - [付録] 4.3. 日本への留学経験のある中国人の登用

1. 外国語学習の「やる気」維持、促進

外国語科目担当教員にとって、外国語学習における学生の「やる気」維持、促進は、重大な関心事項である。その方法として楠木理香、工藤多恵 2006 は、外国語学習の動機付けを高め、且つ維持してゆくことは、教師側にあると主張する。¹⁾ その実証調査によれば、学生のやる気は少なからず教師によって左右されるというデータが出ている。その具体的な調査内容は以下の質問事項である。形式は学生への「8 項目のアンケート調査」として実施されている。

1. 先生が学生の名前を覚えているか
2. 授業中、学生を指名する際、名前を呼ぶか
3. 授業中、個人やグループに声がけをするか
4. 授業中口頭で、または提出物やプリントなどで学生を誉めることがあるか
5. 課題や提出物、エクササイズなどにフィードバックがあるか
6. 授業内容に関して質問があれば、個人的に質問するか
7. 授業外で機会があれば、その先生と雑談をするか

8. 先生と学生という立場の違いはあるが、人間として対等だと感じるか

「yes と答えた項目が多い教師の授業ほど、学生たちがやる気を持って取り組んでいる」（同書 p.157）という。

筆者の場合は、このうちのどれが該当するか当てはめてみた。結果、全て該当する。楠木理香、工藤多恵 2006 によれば全部の項目に yes と答えた教師の授業は 97% の学生が「やる気」を持つという。したがって、楠木理香、工藤多恵 2006 は、教師側さえ 1. ～ 8. の項目を着実に守っていれば学生の学習意欲は高まり、且つ維持できるという結論になる。これで問題は無い筈である。

しかしながら、それは、楠木理香、工藤多恵 2006 が対象にした学生に対する結論であって、必ずしも全国普遍的なものではないと思われる。実際に 8 項目全てに yes となる教師の講義でさえ学生の「やる気」を感じられなかったからである。この原因は、一体どこに存在するのか（また、上記 8 項目以外に「やる気」喚起にはどのような方法が存在するのか?）。「やる気」が起こることはなかったタイプを次に示す 2 つの型に分類してみた。1 つは、「この科目の講義に対して全く興味が無い」タイプである。もう 1 つは、「講義には集中しているが、まったく理解していない」タイプである。これを便宜的に各々 [タイプ 1] 型、[タイプ 2] 型とする。この学生心理は、以下のよう態度で表面に表出している。

1.1. 「やる気」の起こらない [タイプ 1] 型の特徴

講義中、[タイプ 1] 型に見られる学生の特徴的な態度

1. 当該科目のテキストを購入しない（教師がいくら注意しても聞かない）。
2. 講義中、正面を見ないで横を向いている（教師が注意すると、次は寝てしまう）。
3. ケータイのサイトで遊んでいる（教師はときどき、ケータイを取り上げることもある。しかし、講義終了時には返却する）。
4. テキストを購入しても、学生は講義に出席はするが、使用する気がない（自宅から持参しない。たとえ、持参して来ても鞆から出さない）。
5. 講義中、寝ている（教師が注意した時だけは目を覚ますが、その直後に居眠りを再び開始する）。
6. 目を開けているが、寝ているのと同じ（脳が寝ている。しかるに、放課後のアルバイトはなにもしていない）。
7. 私語をしている（教師はすぐに注意する。他人の迷惑になるからである。そのときのみ収まるが、すぐに私語が開始される。「いたちごっこ」になる）
8. 小説、漫画を読んでいる（この種の学生は、概ね教室最後列の座席についている）。

これらの態度は、彼ら学生の心理が完全に拒否反応を示していると考えられる。もはや「重要事項をノートしよう」という気が起こるか否か、のレベルではない（但し、教師との会話は普通にできる。学生自身の自己主張も普通に行える）。

では、そのような「やる気」のない学生は、なぜ、講義に出席するのか？卒業に必要な単位を取得したいだけなのである。

この種の学生は、講義を受講するとき、自分自身がどのようなことをしなければならないか、どのような態度をとるべきなのか、本当に知らないのかもしれない。

1.2. 「やる気」の起こらない [タイプ2] 型の特徴

もう1つのタイプに「講義には集中している」(少なくともそのようには見える)が、全く理解できていない学生がいる。これを便宜的に [タイプ2] 型とする。この学生は、集中しようと努力はしているが、結果はできていないのである。なぜであろうか？理由は以下のように2つある。

1) 能力の欠如 (という誤解)

これは、多くの場合学生本人が「自分には(外国語修得)能力が欠如している」と考え、「どうせ、自分には外国語修得が無理だ」と最初から諦めている。そして、何度も「ダメだ」と自ら口にし、声に出して「習得は無理だ」を反復確認している。あたかも自らマイナスのことばで「自己暗示」にかける如く。実は、「能力の欠如」というのは本人の誤解に過ぎないのである。小学・中学・高校からの極度の劣等感によるのであろうか、そのように誤解しているのが事実である。自身の「能力の欠如」という誤解を「努力の欠如」という思考に転換し、本人が何かしらの「成功事例」による自らの体験を経ない限り自己改革するのは難しいと考えられる。即ち、「きっかけ」が必要なのである。人間は誰でも最初から自信などない。努力の積み重ねにより確かな結果(即ち、成功事例)を残すことができ、それによって初めて自信が生まれるのである。例えば、本学でも学び始めて僅か3カ月で「中国語検定試験3級合格」を取得した日本人学生もいた。こういう成功事例の積み重ねが必要である。

2) 病的疾患

パニック症候群、対人恐怖症、極度の自閉症、発達障害、アスペルガーなどの精神的障害、学習障害をもつケースである。この種の学生には、別種の対処法をしなければならない。更に、[タイプ2]型で「能力の欠如(という誤解)」とこの種の「病的疾患」を複合的に持つ場合がある。この場合は、対処が更に困難になり、教師側の忍耐と努力が一層要求される。²⁾

2. 「やる気」の喚起

「やる気」の喚起を起こさせる指導は、上記 [タイプ1] 型、[タイプ2] 型に見られる如く、たいへん難しいようにも思える。さりとて大学へ入学許可をした以上、手を拱いて放置はできない。[タイプ1] 型、[タイプ2] 型ともに、誰かがどこかで「やる気」喚起の指導をしないといけない。しかも、外国語科目だけでなく全ての科目で実施しなければならない。

では、やる気の喚起、維持をどう指導するのか？筆者の教学経験を踏まえて以下の(1)～(6)を提言する。

- (1) 誰が、いつ、どこで、どのようにやる気を喚起、維持させるよう指導するのか。
- (2) ハード面の整備。
- (3) 教師の責務——日本語講師の例。
- (4) 海外語学研修(中国語)の実例およびその相乗効果。
- (5) 海外インターンシップ・中国深圳篇の実績。
- (6) なぜ外国語(中国語)を学ぶのかを具体的に指導する——今後も中国語は市場価値が高い。

では、一つ一つ具体的に開陳しよう。

2.1. 誰が、いつ、どこで、どのように

誰が、いつ、どこで、どのように「やる気」喚起の指導を実施するか？

1) 誰が「やる気」喚起の指導をするのか？

誰が「やる気」喚起の指導を担当するか？各科目の担当教師しかいないであろう。加えて、できれば、事務職員も協力して戴くとありがたい。

2) 指導時期

指導時期は、各学年の最初がよい。本学の場合、1年次生の最初に位置している「オリエンテーション合宿」、「集中導入演習期間」が適当ではないか。「能力の欠如は誤解」、「努力の積み重ねにより、良い結果が得られること」をこの時期に徹底的に行う。この場合、外国語科目のみならず、全科目について行うのが望ましい。

2年次生以上の場合、どの講義でも一番初めの「ガイダンス」時に徹底的に行う。必要に応じて、4月末までの毎日、徹底的に指導すべきである。

3) 指導場所はどこか？

指導場所は、合宿所、教室、研究室、演習室などどこでもその気になれば行える。

4) どのようにおこなうか？

具体的にはどのように実施するのか？これが最も肝腎な事柄である。教師が学生のためにいくら良いことを言っても、学生側で拒否反応を示していたのでは全く話にならない。まずは、教師の人柄を理解してもらい、教師の言に耳を傾けさせるべきである。そして、安心感、信頼感を学生に抱かさねばならない。

このための教師側の心構え・方策として、学生と「距離感をなくす」ことに尽きる。ただし、「なれあい」の奨励ではない。4月の段階で「徹底的に個人面談」を行う。教師と学生との間に信頼関係を構築させるべきである。

例えば、入学直後の指導で各学生個人資料として「未来ノート」を書かせておく。3週間後、3カ月後、6カ月後、1年後、2年後、5年後、10年後の自分、活動などを書かせておくのである。それは、本当に「実現」したかの如く、目に見えるように書いておく。そして、その未来が現実に来たとき、何%実現したかを自己チェックノートに記入させるのがよい。自分自身が計画した将来目標は実現しないことには話にならない。しかし、「必ず実現させる」よう、「未来ノート」により潜在意識、深層意識に働きかけるのである。³⁾

2.2. ハード面と教師の責務

1) 「やる気」喚起の指導実行に当たり、ハード面での整備も必要

環境整備として「教室と履修生の収容人員」関係を適当なものにする。具体的には、以下のことが挙げられる。これは、教務委員会事項である。早急に検討、研究がなされるべきである。何度も改革を申し入れた結果、徐々に見直されてはいるが、まだ改善の余地がある。

- ・1科目について履修生の数を可能ならば40名以下に抑える。
- ・1科目につき履修生2名～3名のクラスを可能ならばなくす方向で検討する。
- ・現在（試験的に）実施している「学務課出席点呼確認 system」は、改良の余地がある。

これは、半年ごとの「総出席数」を確認するのによい。瞬時に、それまでの当該学生の出席状況が判明してしまうのである。但し、この system 導入をもってしても、講義中の「やる気」維持・促進の作用は皆無と断言してよい。逆に「他人の学生証」を何枚も持って機械装置にかざすという弊害が現に出ている（但し、教師が目を光らせていれば簡単に防げる問題である）。

「出席日数＝やる気」の図式には必ずしもならない。講義に出席した上で、教師に質問等をし、教師と何らかのコミュニケーションを取らない限り、新発見、より深い理解、向上は見込めないであろう。したがって、教師側が学生に対して「質問しやすい」ような環境、ムード作りに専念するべきである。

2) 教師の責務

・「距離感」がないか否か日々自己診断

毎回、教師自身が学生に対するとき「教師としての心構え」を自己確認する必要がある。即ち、教師側が相互に学生との「距離感」がないか否かを問題にする。そして、教師自身が学生に対して「距離感」を抱いていないのかを日々自己診断しなければならない。「距離感」がないのは、相互に厚い信頼関係が存在すると称してもよい。

・教具の研究

「絵カード」、「DVD」、「CD」などを準備。

自動車運転免許証更新のとき、「交通事故の悲惨さ」を警察署の係官が口で説明してくれるよりも事故現場の悲惨さをVTRで見せられる方が、訴える力は強いだろう。

ただし、同様のことを教室などで科目として実行するならば、教師は自分で10分～15分のショートフィルムを何種類も準備しなければならない。さらに、学生が食い入るように見てくれればよいが、逆に、勝手に小説・漫画などを隠れて読まれると話にならない。筆者は、過去に教材用映像を見せたこともあった。そのとき、学生が勝手に別の小説を（こっそりと）読んでいたケースを経験している。したがって、毎回、何らかの工夫が必要になる。⁴⁾

教師側から熱心に語り、且つ、接しても学生側から「距離を置く」ケースもあるだろう。その場合の対処方法は、教師側が粘り強く「距離を縮めてゆく」方法をとらなければならない。ただし、面談などによる「距離感をなくす」(＝相互に厚い信頼関係を構築する)作業は、4月段階に実施し、且つ、終了しておかねばならない（もちろん、その後も必要に応じて対応は引き続きしてゆく）。

「教育力」については、決まったマニュアルが無い。且つ、科目により評価基準が定めにくい。しかしながら、筆者が特に目を引いた講義があるので、この場を借りて簡単に紹介しておきたい。今夏（2010年）、屏東科技大学、香港城市大学より各々21名、18名の学生が4週間の日本語・日本文化短期研修に来た。このとき招聘した日本語教員は、どなたも講義に工夫を凝らしていた。とりわけ、日本語教員Y氏は、座席位置と氏名表を毎回自分で作成し、学生がどの座席に座っても氏名を間違ふことなく呼んだ。しかも、香港城市大学学生があらかじめ書いてきた写真付き「自己紹介書」をほとんど暗誦していた。つまり、学生本人の氏名はもちろん、英語名（キャシー、デビーなどのニックネーム）、家で飼っているペット名（ココなど）、両親や兄弟姉妹の職業、学生の趣味、好きな食べ物等18名全員分をである。最初の講義で学生側から驚きの喚声がかつと上がったのも無理は無い。講義前の準備段階でこのようなことをごく自然にできるのには感嘆した。また、日本語教員I氏は、講義終了後、時間外サービスで「現在、日本で流行していることの1つ」として「付け爪講習会」を開催。そういう実物教材（Realia）の品物を準備するのも完璧であった。このような周到な準備で臨めば、受講生たちも教師及び講義に対して完全に魅入ってしまうのである。しかも、この方々は講義をきっちり90分間行うのである。否、100分に延長されたこともしばしばである。

しかも、日本語教員K氏は、後日「学習者の皆さんの授業態度は、そのまま自分の授業への評価です」と言ってきた。即ち、学生の学ぶ態度が悪いのは教師の責任だと主張するのである。日本語教員は、毎回の講義を大方がこのように位置付けている。教育における態度は、そのようにすることが当然として訓練を受けてきているのである。

3. 語学教師とは

大学の語学教師は、これまで自身が研鑽してきた研究・知識を学生に少しでも多く伝授したいという意識が強い。それに比べると学生の方は、大学で学問、学習する目的意識が希薄で、何をどのように学び、自分の将来のことに

役立てるということを知らない。とりわけ、1年次生に多く見られる。ほとんどの学生が知らないまま、わからないまま、卒業してしまう。4年間を意義あるものとして、過ごすことの重要性がどうしても理解できない学生が多いのである。

現状では、このような条件のもと、大学教師と学生とが講義などで向き合うのである。両者には目にみえないが、距離感は「天地の差」ほど乖離しているものがあるだろう。では、どのようにこの差を埋めるのか？

また、なぜ学問、学習の楽しさを理解できない学生が入学してくるのか？原因のひとつには、大学が大衆化されたからであると考えられる。現在、日本の大学現役進学率は52.9%（平成20年度）になった。⁵⁾50%を超えたのは、大学という高等教育機関が完全に大衆化されたといえる。学部教育課程だけでは、もはや「最高学府」等と称することはできなくなっている。日本の大学も研究大学と一般大学に分類されるようになった。しかしながら、大学教師はこの二種の大学に関係なく「知的好奇心や教養が高い」。この結果、一般大学であっても「(知的好奇心・教養が高い)教師と(やる気のない)学生」という図式で構成されている。それで、大学という所は「学問をするべき場所」、「高校までとは違う」等と、所謂「白い巨塔」の如く考えている教師がまだいるとすればどうなるか。「距離感」がますますできてしまう。現代は、教師が昔の大学のイメージで学生に接するのを完全に払拭しなければならない。即ち、教師が学生と距離を持って20世紀の旧来同様、淡々と講義している場合ではないのである。⁶⁾

3.1. 語学教師の一例

学生にとって、大学教師という存在は、「(教養ある)父母(代理)」になってきている。学生は「甘え」構造により、自立していない、自立できない状態で入学してきている。したがって、何事においても(教師側から)してもらって「ようやく心を開く」ようである。合宿した場合でも、教師に学生自身の荷物を持たせる輩が出てくる。彼らは、決して悪気があるのではなく、本当に何も分からないのである。21世紀の教師は、学生の質が確実に変化しているを感じなければならない。そこをいかにうまく指導するかがポイントである。

筆者は、大学教育における「大学生の学習意欲喚起」には教師と学生の間に「距離感」がないことであると主張している。これは、前述の如く、教師側、学生側相互に信頼関係が厚いことを指す。このようになるには、教師側の心構え、接し方が極めて重要であると考えている。過去に何度も強化合宿と同じ海外語学研修をした結論である。これを少しく開陳する。

筆者にできることは、学生を帯同して海外研修を実施することであると考えた(具体的には、上海交通大学への「海外語学研修」17回、広東省深圳市郊外・テクノセンターへの「海外インターンシップ」10回の渡航歴がある)。⁷⁾学生との「距離感」をなくす方法として、第1に想起したのが「大学時代に海外へ留学させること」であった。筆者自身は学生時代の海外留学経験は皆無である。しかし、それだけに、自分の学生には体験させてあげたいと考えた。それは、1982年夏休みを利用した3週間程度の「海外語学研修」を上海交通大学で実施したことに始まる(1982年、1983年は、学生が各2名しか参加しなかった)。

1984年は、筆者が非常勤講師として勤めていた大学の学生17名を引率した。これは、学生に対する外国語教育の「強化合宿」の如き内容で、指導教員(筆者)が先頭に立って受け入れ側大学の窓口(当時は“外事処”と呼称)と折衝し、学生にとって必要なあらゆる事項を立案した。当時、中国での短期語学研修は、日本の大学が行うイベントの先駆けとなっていたのである。海外研修の期間中、学生の国際電報、国際電話、病院案内など、雑用係を一手に務めざるを得なかった。そこで感じたことは、学生と教師間の距離がほとんど無い点である。

3.2. 脚下照顧と追い風

1994年からの「海外研修」では「脚下照顧」に徹した。即ち、自分の足元、地盤を固めることに重点を置く。学内に学生の自主的サークル（名称「日中交流研究会」）を創設、学生自らがサークルの会長、副会長を選出する。筆者はその顧問を務める。この頃は、我々に「追い風」が吹いていた。具体的には以下の通りである。

1) 中国に対する日本社会の好意的態度

日本社会全体が筆者の引率先である中国に対して積極的に、好意的に接しようというムードがあった。1992年に天皇陛下が歴史上初の訪中をなされたことにもより、日本側の対中国ムードは最高潮に達していた（このとき、実は、当時の江沢民前国家主席は反日キャンペーンを中国全土で大々的に展開していた。具体的には、中国映画、TV、街頭の横断幕、ポスターなど、すさまじい反日キャンペーンがあった。しかし、日本のマスコミは、この辺の事情を故意に全く報道しなかったため、日本人は中国国内で当時何が起きているのかを全く知らされていなかった）。

2) 中国自身がまだ海外情報を集めていなかった

中国は、まだ日本のことがよくわからなかった。したがって、北京大学を始めとする多くの偏差値の高い英才大学、伝統的名門大学が日本の無名大学と平気で姉妹校締結をした。

3) 学内事情

本務校大学トップの「鎖国政策」の壁は厚く、「開国政策」を主張する教師は文字通り「孤軍奮闘」であった。しかし、教師側に「学生との距離感をなくす」という姿勢があれば、学生が（講義以外にも研究室などへ）集まるものである。当時は経営学科学生を中心に、次第に各学部から筆者の研究室へ集まりだした。経営学科学生が多かったのは、筆者が当該学科の基礎演習を担当していたことにもよる。また、学生の親が、シャープ、パナソニック（旧松下電器産業）、村田製作所、鹿島、パナソニック電工（旧松下電工）など海外進出企業の役職者及び教育委員会委員であったためか、筆者の研修に対して精神的に大きな支援、賛同をして戴いた。

4) 「研修報告書」発刊

「研修報告書」（表題「国際交流通信——僕らの国際交流——当代訪華録」）を自分たちの力で17冊発刊した。

当時の学生たちは、筆者の考え、方向性を極めて高いレベルで理解を示した。彼らは、折角の「海外研修」を風化させない為にはどうすればよいかを真剣に考えた。答えは、学生自らの手による「研修報告書」を編纂し、業者の手によって発刊することである。発刊費用が懸念された。しかし、これは、ひとえに学生のため、大学のための事業である。「何とかなる！」と考え、発刊に踏み切る。結果、学生自らも1冊¥1000円で販売してくれた。民間企業からのスポンサーも学生自らが集めてくれた。学生が発刊の意義をよく理解していたからであろう。このような訳で、教師、学生の距離感どころか、ますます分けへだてがなくなった。この研修報告書は、学生自らがPC入力し、写真も添え、それをそのまま版下にした。それでも毎回の製本費約20万円の請求書が業者から届いた。

民間企業スポンサーによる補助金（1件1万円）と研修参加者頒布（1人1冊¥1000円）によって、幸いにも毎回赤字にはならなかった。ある年には、卒業生が初めての給料のうち「発刊の補助にしてください」と、1万円の浄財が届けられてきたこともあった。しかも複数の卒業生からである。

5) 課外の記事講座

報告書の発刊は相乗効果を生んだ。それは、学生の文章力の鍛錬になる点である。学生自ら「報告書」の文章を書く。自ずと「文章講座」を課外で開講したのと同様である。そして、教師も学生もわざわざこの文章提出及び添削のために嬉々として登校する。大学の単位とは、全く無関係であるにもかかわらず。否、卒業単位と無関係だから

らこそ皆嬉々として登校し、編集・製本作業に没頭していたのかもしれない。そして、彼ら自身の行動記録としても活用できたようだ。彼らはこれを持参して企業へ「大学時代の一大イベント」を訴え、就職活動をもおこなったのである。

6) 大学祭での模擬店経営

「研修報告書」発刊費の「補助」にするため、学生から挙がった企画案は「大学祭での模擬店経営」であった。この売上利益により発刊費を赤字にしないようにできる、との「もくろみ」であった。

勿論、大学祭で模擬店経営をし、しかも黒字にするには、学生の創意工夫が必要になる。彼らは渡航前から種々工夫を始めた。例えば、「肉まん」販売の傍ら「中国物産展」を行うなどである。これは、研修期間中に大学祭に向けての準備も着々としていた証しである（近隣都市の大手パン製造工場から「肉まん蒸し器」を無料借用させて頂いたり、近所の方の応援を得て「黒豆即売会」を実施したこともある）。綿密な事前計画も立てた。例えば、大学祭では「どのような品物」ならば来客のニーズに合致するのか、誰が品物を調達するかなど、学生間でのコミュニケーション能力も養うことができた。「マーケティング論」の実践にもなった。中国現地では、折衝の必要性から中国語の学習計画も立案する。このように、計画を立てる事の重要性も理解してくれた。計画を立てることにより、現地での行動も自ずと効果的なものになる。この結果、模擬店初参加の年度からずっと黒字が続いた。なお、「研修報告書」発刊費に対しては模擬店売上から毎年1万円を寄付してくれていた。

このようにして、学生が（研究室に）自然と集う機会が増えた。

「海外語学研修・中国篇」は17回も続いた。毎回、20名前後の男女学生が集まった。この理由は種々ある。以下の8項目にまとめることができる。

① 学生自身の気概が高かった

自らアルバイトをし、その資金で研修に参加する。学生自身にこういう気概があった。彼らは「学生時代にしかできないこと、やるべきこと」を自覚していた。

② 学生の両親に理解があった

「『海外語学研修』に参加し、精神・肉体ともに鍛えてもらえ！」と多くの親が学生に言ったようだ。現地では、午前8時から12時まで集中レッスン、午後は各種イベントを実施。研修修了記念旅行は毎回目的地を変えた。

③ 研修期間中は、学生たちで班編成を組み、自分たちで運営、管理をした

学生は、研修期間中、自分たちで管理・運営を行い、全員が約束事項を遵守した。なぜなら、指導担当教師＝筆者と学生の間には間に見えない「信頼関係」があったからである。即ち、「距離感」がほとんど無かった。

④ リピーターの学生が何人もいた

リピーターが多かったのは、研修のイベント1つ1つに感動があったからである。そして、彼らの「口コミ」で「非常に楽しい意義のある研修」との評判が広がり、彼らの友人の参加が多かった。それは、他大学にも波及した。

⑤ 基礎演習の担当

筆者は、1年次生に対してアドバイザー制度の如き「基礎演習」科目を担当し、初年次段階で学生との間に信頼関係を構築できていた。

⑥ 中国に対して学生が種々興味を示していた

中国全土がまだベールを脱いでいなかった。日本のマスコミも故意に中国の真実を書かず、放映もしなかった。

⑦ 教師自身も学生と同様に楽しみ、且つ、収穫があった

研修修了記念旅行では、教師自ら中国各地の「世界遺産」視察を企画し、次には「三国志遺跡視察」も実行した。そして、学術方面では、上海などの重点大学・中文系で斬新テーマでの研究発表を連続で実施した。実は、この種の研究発表ができるよう、教師も精力を注いだ。このとき、学生も同行し、教師の別の一面をVTRに収めていた。

⑧ 保護者の家庭に経済的余裕、見識の高さがあった

3.3. 「同じ船」に乗る

海外語学研修を経験すると、教師も学生も「同じ船」に乗る感じなのである。したがって、帰国後、教師は「あの学生は今頃就職活動をうまくしているだろうか?」、「卒業論文はうまく書けただろうか?」などどうしても気になる。

こうなってくると、教師は、学生及び保護者からの相談にも乗るようになる。中には、人生における種々の問題なども持ち込まれる。更に、教師と学生の「距離感」がなくなれば、卒業生の結婚式披露宴にも招待されるであろう。その場合には休日であろうと参列しなければならない。したがって、ますます自身の時間管理をしないと自ら溺れる事になりかねない。

3.4. 「海外インターンシップ」への切り替え

2002年(平成13年)ころまでは、学生の保護者に有名企業役職者が多かったが、その他にも印刷会社、小売業などの社長、そして、医者、教育委員会委員がおられた。しかし、2010年8月現在、世界経済の流れから景気の良いことばかりではない。

学生も海外語学研修に意義を見つけられず、自らの力で稼いだ資金を自身への投資としての語学研修には出さない。さらに、「海外語学研修・中国篇」が日本社会において一般化してしまった。つまり、どの大学でも中国へ語学研修に行かせるようになったのである。この結果、筆者自身の当初の目的はほぼ達成できたことと考えた。そこで、海外語学研修は一旦「棚上げ」している(勿論、希望者があれば即座に実施の対応をする)。

現在、「海外語学研修・中国篇」に代わる海外研修としては広東省深?で操業している日本企業(工場)での「学生インターンシップ」(受け入れはテクノセンター<日技城>。略称「TNC」)を確保した。⁸⁾「海外語学研修・中国篇」と「海外インターンシップ・中国篇」の大きな差異は、後者が全国の大学生を対象にし、互いに切磋琢磨する点にある。したがって、このインターンシップでは、他大学からの学生と交流がある。研修期間中、自分の軟弱さが時として露呈し、この壁を乗り越えるために(他大学生との手前、現地では)努力せざるを得ない。ここに学生自身の努力とその結果の「達成感」が生じる。語学研修よりも「就職を意識した国際的視野に立つ」ことを学ぶ場である。

何度もTNC創設者(昭和17年生まれ)とメールでやり取りした。これによって、筆者独自の企画案を練り上げた。ちょうど、新生ビジネス学部が企画案を募集していたので提案する。当時の本学プロジェクト演習運営委員会T委員と一緒に学長に折衝した。結果、すんなりと承認された。

筆者の「中国ビジネス・インターンシップ」は次の3段階から成り立つ。

第1段階:「事前指導」——筆者(森基雄教授にも応援を依頼)担当。ビジネス学部の科目「プロジェクト演習」として組み入れて戴く。ここでは、現地研修で成果を上げるために、あらゆる準備をする。我々のプロジェクト演習へ履修登録して来た時点で「インターンシップ」は既に開始されているのである。この段階がきわめて重要である。

第2段階：「現地研修」——TNC(日技城)スタッフが学生を管理する。インターンシップ参加学生は「研修計画表」にのっとり行動する。

第3段階：「事後指導」——筆者担当(オープンキャンパス、大学祭、インターンシップ成果発表会等で学生自らがパワーポイントなどを用いて発表できるように指導)。

第2段階でのインターンシップは、現代日本の若者たちの日常生活から見れば、相当過酷である。連日40度の気温でcoolerの無いベニヤ板2段ベッドのみの12人部屋生活。自分たちで行動計画を立て各企業に実習や取材のアポイントメントを取り、体当たりする毎日である。さながら「就職活動」の第一歩と言える。では、なぜ、感動するのか？

現地ワーカー(工場労働者)が予想以上にフレンドリーに歓迎してくれるからである。今まで日本ではさほど注目されていなかった存在の学生たちは、ここでは相手側から興味を持って接してくれるのに深く喜ぶようである。そして、全国の大学から選抜された20人の日本人学生も互いに励まし合い、助け合って研修15日間を過ごすので、人間の温かみを感じ、友情が発生する。

現地ワーカーの人々は一生懸命働いても(我々日本の物価からすれば)驚くばかりの低賃金(日本円換算給与額約¥15000円)でしかない。⁹⁾ その中から何とかやりくりして親元へ仕送りしている。学生たちは、中国人ワーカーの精神的に自立し、親への仕送りもしている姿を見て、日本人学生は驚き、反省する。逆に、自分をふり返れば、ワーカーの人々と同年齢であるにもかかわらず、両親に学費を出してもらっている。ここで、初めて両親や世話になった人々に対する感謝の気持ちが芽生える。また、ポタポタ程度のシャワー(浴場は「水」ではなく「湯」が出ないシャワー)しかない社員寮で「水の大切さ」を痛感する。

現地ワーカーの人々の給与は、日本人から見ても経済水準が十分の一程度しかない低さである。にもかかわらず、親元へ仕送りをし、人生の夢(目標)を具体的に描き、その実現のために毎日、必死で生きている。それでいて、底抜けに明るい。そこには悲壮さが微塵も無い。

現地ワーカーの人々は超エリートではなく、ごく一般的な庶民である。ごく一般的な庶民であるからこそ、日本人学生は距離感を感じない。このような若いワーカーの人々が必死で働いているのがよく理解できるのである。¹⁰⁾

TNCでの研修は、もう1つ大きなメリットがある。それは、大学の講義(理論)と全く別世界をのぞくことになる。大学の講義科目に「企業論」、「マーケティング論」、「会社法」等がある。その教室内講義とは別に、実社会での「企業」全体をしっかりと捉え研究できるのである。即ち、「日本の中小企業の仕組み」を内側からじっくり観察、調査研究できる点にある。例えば、企業のインフラ整備、経理、税務対応、社員教育、安全管理、製造過程管理、品質管理、検品システム、そして、国家労働局、国家安全局、国家公安局との対応等。

このようにして、中小企業が生み出すメリット、デメリットをじっくり観察し、中小企業が地方自治体に与える影響を把握することができる。こうした「中小企業」についての各方面からの分析を日本へ持ち帰り、学生本人の就職業種分野は、例えば公務員志望として挑戦する。日本での公務員の仕事分野は、具体的には「企業誘致、企業による税収、環境対策など」をイメージしている。このような意識で公務員試験に臨むのである(もちろん、この他にも警察官、消防士志望者にとっても「集団での合宿体験」などでTNCインターンシップは極めて有益な業種である)。

今年で「海外インターンシップ・中国篇」の試行は、既に4年目である。この「海外インターンシップ」での体験が今すぐでなくとも、5年後、7年後に開花するかもしれない。長い目でみるべきであろう。

以上、筆者は、ビジネス学部及び情報学部学生にとって「外国語学習の維持、促進」に気を配って来たつもりで

はある。

4. 今後の展望

これからは、楽天、ユニクロ、日産自動車等のように、日本企業であっても社内会議などを英語で行うごとく、外国語の必要性がより重要になってくる時代である。この点を学生自身が心の「アンテナ」を立て、真剣にとらえなければならない。それでは、中国語はどうなるのか？

4.1. 中国語は既に不必要な言語なのか？

グローバル化により英語偏重は避けられない。では、中国語は不必要か？結論を言えば「中国語は絶対必要」である。理由は、以下1) 及び2) の通り。

1) 対象者は必ずしも英語が通じない

ハイクラス階層では、英語で済ませることができる。しかし、それ以下の社会、職場の層では英語は無理なのが現状なのである。¹¹⁾

中国における工場労働者による生産活動、メンテナンス、彼らへの社員教育などでは中国語、そして、その言語背景（文化）の知識が必ず要る。

[技術力を教える構図]

<教える側>	→	<学ぶ側>
(日本人熟練工)		(現地労働者)
日本人側——英語よりも中国語が必要		
		中国人側——英語よりも日本語が必要

日本の企業はアジアの労働力を必要としているのも多い。そういう現地労働者は日本語を学習している人もいるが、日本人が要所を現地の言語で行えば情報をより正確に、確実に伝える事ができると思われる。勿論、親密感も増加するであろう。

2) 中国は「市場価値」が高い

「グローバル化」と叫ばれている現在では、日本から中国へ行くばかりではない。中国人が日本へ大量にやってくるようになってきている。日本を目指し、「観光・買物」、「労働」及び「学問」の場所として日本をターゲットにしている。少子化が進む日本の窮地を補う点ではメリットになるだろうと思われる。その結果、我々は身近で既に中国人を多く見かける経験をしている。外国人のうち、接触することがますます多くなるであろう中国人。彼らを知るには、コミュニケーション手段として中国語を学ばなければならない。将来的には、日本のあらゆる場所で中国語を耳にし、目にする時代になってゆくと考えられる。

2010年7月1日より年収約85万円以上の中国人が日本へ来る事が出来るようになった（それまでは、年収350万円以上の中国人しかビザが発給されなかった）。この結果、観光・買物・医療ツアーの富裕層・準富裕層中国人客数は確実に伸びるであろう。多少の「円高」など、彼らにとっては無関係のようである。

現在は、電化製品、化粧品、医療品、子供用品などの買物客が多い。例えば、東京の大手百貨店、電気店などでは、中国人対応の店員を配属している。店員の「ひとこと」が購買者にとって極めて重要なポイントを占めると思われるからである。ユーザーの質問に対して適切に返答・応対ができる人材の養成・確保が急務となっている。¹²⁾

外国人の訪日者数は、中国人観光客増によって、昨年（2009年）の約1.6倍に達している。訪日してくる外国人だけではなく、中国大陸の膨大な人口（推計13億人）は市場価値として極めて魅力的である。この市場を逃す手はないと思われる。

ただし、上海万博（2010年10月31日閉幕）が過ぎれば、中国は「経済バブル」がはじけたようになるのか。つまり、「過去の国」になるのか？

4.2. 中国は既に「過去の国」なのか？日系企業は、中国から他の国へシフトするか？

2008年の北京オリンピックも終了し、上海万博も半ば過ぎた（2010年8月現在）。このため、中国の経済繁栄も終息するのか？この点で中国は既に「過去の国」なのか？それゆえ、日系企業は、中国から他の国へシフトするのか？

結論を先に述べると、日本企業は他の国（ベトナム、タイ等）へ緩やかにシフトするかもしれない。しかし、急激にはシフトしないのではないかと予測する。理由は以下の通り。

1) 日本企業がこれまで現地で培ってきたノウハウの蓄積がある

中国では、日本企業がこれまで約30年間以上も現地で培ってきた蓄積がある。この点、他国では、インフラ整備等全ての面でゼロから出発してゆかないといけない。

2) 中国が内需型の国に変貌するので、その市場は極めて魅力的である

中国経済が成長し、大金持ち、小金持ちがこれまでと比べ格段に増加した（人民元の発行量が多く、紙幣が余剰気味である）。今後もしばらくは引き続き増加するであろう。中国の人々が最も好む「先端技術」、「流行」をうまく活用すれば、販売を大きく伸ばすことができる。¹³⁾ この結果、「世界の工場」（生産型。1990年代～2010年）から「世界の市場」（内需型）へ徐々に移行しつつある中国。この国の消費人口の龐大さは極めて魅力的である。¹⁴⁾

この結果、中国人労働者の人件費上昇、一部慢性的な「(官製の)反日キャンペーン」等マイナス要因を差し引いても、中国を切り捨てることはできない。各方面からの採算を詳細に考慮すれば日系企業がそのまま居残ると思われる。居残るだけではなく、「合弁型、独資型企業」が増えるのではないか。現に、「来料型企業」から「合弁型、独資型企業」へ転換する企業も既に出現してきている。¹⁵⁾

以上、様々な視点から、中国語はグローバル社会で働く者にとって必要な言語と言えるであろう。これで、学生たちは外国語（中国語）を学ぶモチベーションも少しは維持できる一助となっただろうか。

次に、参考までに、企業がどのような人材を採用すべきかに言及する。

[付録] 4.3. 日本への留学経験のある中国人の登用

日本人の中国語学習だけではなく、中国人留学生の日本語・日本文化学習が大切である。なぜか？企業が日本への留学経験のある中国人を（中間管理職として）登用する可能性が大いに出て来たからである。なぜ、登用しなくてはならなくなったのか？

昨今（2010年8月）、中国各地の日系企業でストライキなどのトラブルが多く発生している。¹⁶⁾ 中国「民工」（田舎からの出稼ぎ労働者）によるストライキは日系企業に対してなぜかくも頻繁に起こるのか？また、今後も勃発す

るのか？未然に防止するにはどうするか？

現在、ストライキを起こす人々はインターネットや携帯電話などで情報を連絡し合っている。更に、現在「一人っ子政策」浸透及び「大学・専門学校進学熱」の高揚の結果、2010年現在、民工総数自体が徐々に減少している。このため、民工の地位・待遇を手厚くしなければならなくなっているようだ。

中国における日系企業ストライキ防止及び解決策の1案は以下の通り。

ストライキの原因は「コミュニケーション不足」が多くを占める。これには、中間管理職に日本への留学経験のある中国人を登用することが肝要である。こうすれば、日本と中国両方の文化を理解できる人材が「コミュニケーション不足」を解消してくれるのではないか。それで、現地日系企業の社員・幹部と現地労働者双方の意向がうまく伝達されると思われる。

〔現地法人日本人幹部〕 —— 〔日本留学経験者〕 —— 〔現地労働者〕
(中間管理職)

中間管理職には、中国人(日本への留学経験有り)を登用する。(日本人を登用する場合、中国語能力があり、且つ、中国の言語文化背景がわかる人。したがって、中国留学経験者が優遇される。勿論、外国語能力だけが秀でているのではなく、マネージメント能力等、総合的能力が必要になる)。

このような中間管理職が現地労働者の意見を詳細に且つ、親身に聞いたり、丁寧に折衝したりできるようにする。そして、改善点などを企業幹部に進言し、労働者の代弁もできるようにする。もちろん就職の世話等も含む。こうすれば、ストライキ防止につながると思われる。

【注】

1) 楠木理香、工藤多恵 2006,p.p.156-157。

なお、石浦章一 2008,pp.226-231 によれば「遺伝的な性格と後天的な性格」の項で<「好奇心が強いこと」「神経質なこと」「人柄が温かいこと」「粘り強いこと」などは遺伝的に決まっている要素が多い>という。すなわち、学生の「やる気持続」はもっぱら学生側の問題になる。しかし、ここでは敢えて「教師側の問題」として取り上げた。

2) 問題は、教師側が講義改善のために努力しても効果が出ない場合である。即ち、本来、大学へ入学すべき水準に到達していない学生をどうするか、である。これは、FD 関連から離れて所謂「リメディアル教育」の分野になると思われる。小稿では、リメディアル教育の分野にまで立ち入らないようにした。理由は、FD 問題としてある程度処理した上で、それでも解決できない事項について、その「次期段階」にリメディアル教育が存在すると考えられるからである。

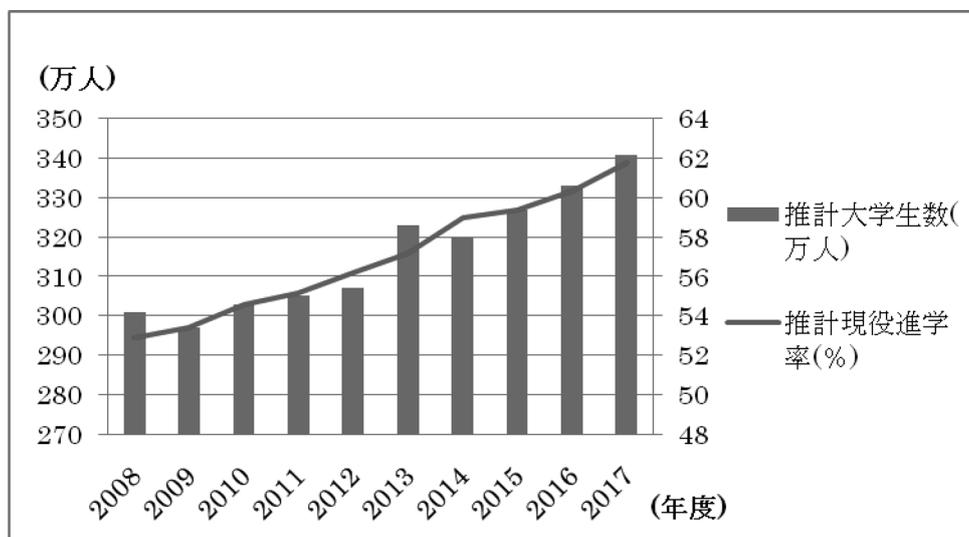
3) 高橋フミアキ 2008,pp.211-219. は「夢新聞ゲーム」で自分の将来の夢をいくつも書いて楽しむという。とまれ、潜在意識、深層意識がうまく理解してくれれば、それが表面意識へ作用して必ず実現するであろう。

4) サイバー講義の実践の一部取り入れている韓国・東亜大学校李吉遠教授の「人文社会科学分野の講義は毎回新しい内容を VTR 制作しなければならない。したがって、教師にとっては大変だが、学生にとっては時間を有効に活用できるので極めて有意義である」という話を拝聴。啓発される所があった。

5) 潮木守一 2009,pp.204-205 によれば「家計支出の低下」というマイナス要因が働いても、下記のグラフのごとく緩やかではあるが現役進学率は上昇すると推計する。そして、2016 年度には 60% の大台に乗り、翌年度には 62% を超えることになる(筆者は、大学への現役進学率が 50% を超えれば「大学の大量化」を主張したいので

あって、決して「大学教師の就職は安泰」、「大学経営も順風」だとは考えていない。

[推計大学生数(万人)と推計現役進学率(%)]



- 6) 教師と学生の距離をなくすには、クラブ活動などで学生を指導し、一体感をつくっているのを見れば明瞭である。本学の運動部関係の野球、サッカー、陸上、剣道などがそうである。そこでは、教師（監督、または師範）と学生の間には礼儀は存在するものの、距離感はない（はずである）。まさに「一体」となっている。また、一体とならないとチームはどんな試合でも勝ち進めない。
- 7) 海外語学研修の報告書は、『国際交流通信』編集委員会編、『国際交流通信——僕らの国際交流——当代訪華録』（1994年～2002年）として17冊発刊。海外インターンシップの報告書は『学生が体験した真実の中国』（2008）、『学生が体験した中国』（2009）である。いずれも学生と一緒に編纂した。
- 8) 筆者は2006年に『中国・広東省でやる気向上——女子工員が大先生』を読み、TNCでの研修全体を理解した。これは「筆者の描く研修」と完全に合致した。早速、教育システムの一環として取り組むことにした。なお、「中国ビジネス・インターンシップ」の報告は植田均2008、植田均2009でおこなっている。
- 9) ワーカー（工員）の1カ月最低賃金は2009年7月1日から2010年6月30日まで¥900元、2010年7月1日から2011年6月30日まで¥1100元。即ち、昨年に比べ今夏7月1日から約22%の増額となる。これは、あくまでも「最低賃金」であり、これに経験給、技能給、残業給等の諸手当がつく。なお、現地では、残業手当欲しさのために「残業させて欲しい」と、ストライキを起こすことが日常茶飯事である。「仕事がある」こと自体が喜びなのである。
- 10) 帰国後、日本で「現地ワーカー人々の働く姿に感動した！」と本学学生が発表したところ、傍聴席から質問があった。「なぜ、中国広東省深圳まで行かないと感動できないのか？奈良産業大学は、野球部が毎日夜8時まで練習しているのではないかと！その姿を見れば、外国などの遠方へ行かなくても感動できるのではないかと？」と。残念ながら、大学野球部の練習を見ても感動しない。理由は簡単である。野球部員は、野球における超エリートであって、アルバイトをする必要もなく、ただ野球だけに打ち込んでいけばよいのだから。一般学生と野球部員の間には距離感が極めて大なのだ。もし、野球部員の大半が段ボールで作ったグラブを着け、スパイクシューズはおろか地下足袋もなく裸足で練習、そして、昼間の講義では毎時間一番前で熱心に取り組んでいれば多少は感動もするであろう。または、部員の大半がどこかに「手足が不自由」であるにもかかわらず近畿リー

グで優勝し、神宮球場へ行けたというのであれば、大いに感動するが・・・。

- 11) 深圳市郊外観瀾では、中国銀行 (The Bank of China) の外貨兌換窓口においても英語が全く通じないのには驚いた。その他、デパート、「三ツ星」クラスのホテルでも英語が通じない。2007年から2010年の今日に至るまで、この状況は不変である。
- 12) 地域別訪日外国人旅行者の割合は、日本政府観光局 (JNTO) 2010年の資料によれば、韓国 (28.3%)、中国 (16.4%)、台湾 (14.7%)、香港 (5.9%)、タイ (2.5%) などアジアの国・地域が75%を占め、欧州11%、北米12%、その他3%となっている。これに対し、通訳案内士 (国土交通大臣試験事務代行機関の国際観光振興機構が年に1度行う国家試験「通訳案内業試験」に合格後の登録者数は、2009年4月1日現在で合計13530人) の言語別の割合は、英語68.5%、中国語11.4%、韓国語4.9%、フランス語4.3%、ドイツ語3.5%、その他7.4%になっている。需要と供給のアンバランスが見て取れる。
- 13) 『週刊東洋経済』2011年2月26日号に次に示す如く興味ある数字が掲載されていた。2010年、国際協力銀行が調査した「今後、日本企業にとっての進出先」では中国が77.3%と、最も有望な進出先と判断した。以下、ベスト10を順にあげると次のようになる。インド (60.5%)、ベトナム (32.2%)、タイ (26.2%)、ブラジル (24.6%)、インドネシア (20.7%)、ロシア (14.5%)、米国 (11.2%)、韓国 (5.8%)、マレーシアおよび台湾 (5.6%)。
- 14) 2010年、本学は、蘇州及び広州から直接大学生の研修を受け入れたが、彼らはほぼ全員性能の良い流行のデジタルカメラを持参していた。
- 15) 来料型企業とは、中国で加工し、海外へ輸出する企業を指す。この種の企業は税制面で種々の優遇政策を受けている。但し、中国で生産した製品を中国内に置くことはできない。中国国内販売は出来ない system という大前提が存在するからである。したがって、人民元で商売する所謂「内需型」を取り込む企業には向かない。
- 16) 今夏 (2010年8月) 現地オリエンテーションでのこと。TNC (日技城) でも今春あたりからストライキが発生し、現在ようやく下火になってきた。しかし、まだ、某企業等はピリピリしている。このため、学生を受け入れ、インターンシップを実施する余裕が無いという。

【参考文献】

- 楠木理香、工藤多恵 2006, 「外国語学習の動機に関わる要因——アンケート・面接調査結果による一考察——」, 立命館法学・別冊『「ことばとそのひろがり (4)」山口幸二教授退職記念集』, 2006年3月。
- 夏目達也、近田政博、中井俊樹、齋藤芳子 2010, 『大学教員準備講座』 (高等教育シリーズ149), 玉川大学出版部, 2010年。
- 倉地暁美 2006, 「多文化共生のコミュニケーション能力とその開発」 pp.149-165, 縫部義憲監修、倉地暁美編、『多文化間の教育と近接領域』, 講座日本語教育学所収, スリーエーネットワーク, 2006年。
- 倉地暁美 2006, 「ジャーナル・アプローチ」 pp.215-229, 縫部義憲監修、倉地暁美編、同上。
- 潮木守一 2009, 『職業としての大学教授』 (中公叢書), 中央公論新社, 2009年。
- 石浦章一 2008, 『いつまでも<老いない脳>をつくる10の生活習慣』, ワック, 2008年。
- 高橋フミアキ 2008, 『頭がいい人の1日10分文章術』, コスモトゥーワン, 2008年。
- 石井次郎、松田健 2004, 『中国・広東省でやる気向上——女子工具が大先生』, 重化学工業通信社, 2004年。
- 植田均 2008, 「中国インターンへの道」, 奈良産業大学『産業と経済』 (人文・自然・体育特集号), 第22巻第5号 p.p.29-53, 奈良産業大学経済経営学会, 2008年。

植田均 2009, 「中国インターンへの道 (2)」奈良産業大学『産業と経済』(人文・自然・体育特集号), 第23巻第5号 p.p.89-109, 奈良産業大学経済経営学会、2009年。

『国際交流通信』編集委員会編 1994～2002, 『国際交流通信——僕らの国際交流——当代訪華録』(計17冊), 奈良産業大学中国語学研究室(植田均)。

中国ビジネス・インターンシップ プロジェクト演習 共同研究室編 2008, 『学生が体験した真実の中国——中国ビジネス・インターンシップ報告書』, 奈良産業大学ビジネス学部。

中国ビジネス・インターンシップ プロジェクト演習 共同研究室編 2009, 『学生が体験した中国——中国ビジネス・インターンシップ報告書』, 奈良産業大学ビジネス学部。

李吉遠 2011, 「21世紀の国際化と留学生のための授業内容と方法」, 2010年2月25日講演レジュメ。

日本政府観光局(JNTO) 2008, 訪日外国人旅行者数, 2010年。

特集「何とかなる!中国語」2011, 『週刊東洋経済』2011年2月26日号, 東洋経済新報社。