HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	2015年度国際ＦＤワークショップ ： イギリスの大学ダイバーシティ研修 グローバル時代の職員研修
Author(s)	Khan, Ammara
Relation	北海道大学新渡戸カレッジFD研修, 2015年度国際FDワークショップ「イギリスの大学ダイバーシティ研修 グローバル時代の職員研修」. 主催：新渡戸カレッジ. 日時：平成27年12月16日（水）17:15～20:00、場所：北海道大学高等教育推進機構S講義棟　5講義室
Issue Date	2015-12-16
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/60438
Type	learning object
File Information	2015_FD-1.pdf, テキスト

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学
HOKKAIDO UNIVERSITY

Nitobe College FD Training

2015 International FD Workshop

新渡戸カレッジFD研修
2015年度国際FDワークショップ

HOKKAIDO UNIVERSITY FOUNDED 1876

Diversity Training from a UK University

- Staff training in the Age of Globalization -

イギリスの大学ダイバーシティ研修

- グローバル時代の職員研修 -

期日：16th December 2015, Wednesday 17:15～20:00

会場：S 講義棟　5講義室　Lecture Room S5

主催：新渡戸カレッジ　　Sponsored by Nitobe College

協力：高等教育推進機構高等教育研究部門

By the cooperation of Research Division of Higher Education, Institute for the Advancement of Higher Education

Program

プログラム



Program

The FD Training sponsored by Nitobe College, Hokkaido University

2015 International FD Workshop

Diversity Training from a UK University
—Staff training in the Age of Globalization—

Date ： 16th December Wednesday

Place： Lecture Room S5

Program 17:15～20:00 （Approx. 3 hours）

17:00	Opening of Reception
17:15	Opening Remarks: Makoto Kimura (5 min.) Professor Emeritus, Institute for the Advancement of Higher Education
17:20	Introduction: Tomoko Kawabata (10 min.) FD staff, Nitobe College, Hokkaido University
17:30	Lecture: Ammara Khan (15 min.) " Dignity & Respect in Higher Education "
17:45	Question & Answer (15 min.)
18:00	Coffee Break (5min.)
18:05	Workshop: Ammara Khan (110 min.) "Dignity & Respect at Work- Dealing with Bullying and Harassment" Contents: Activities, case studies, discussions on the behaviors of the students in "A Class Divided" etc.
19:55	Closing Remarks: Toshiyuki Hosokawa (1 min.) Professor, Institute for the Advancement of Higher Education
19:56	Questionnaire (4 min.)
20:00	Close

※The time schedule may change according to the situation.

プログラム　Program (in Japanese)

北海道大学新渡戸カレッジＦＤ研修

2015 年度国際ＦＤワークショップ

「イギリスの大学ダイバーシティ研修−グローバル時代の職員研修」

日時：　12 月 16 日（水）17：15～20：00

場所：　Ｓ棟５中講義室

プログラム　17:15～20:00　（約３時間）

17:00	受付開始
17:15	挨拶　木村純　（北海道大学高等教育推進機構名誉教授　）（5 分）
17:20	はじめに　川畑智子（北海道大学新渡戸カレッジＦＤ担当）（10 分）
17:30	講演　　アマーラ・カーン　（15 分）
17:45	質疑応答　（15 分）
18:00	休憩　　（ 5 分）
18:05	職場におけるダイバーシティとリスペクト研修体験ワークショップ（110 分） アマーラ・カーン 内容：アクティビティ、ケーススタディ、「青い目、茶色い目」の登場人物の反応についての議論など。
19:55	挨拶　細川敏幸（北海道大学高等教育推進機構教授）（1 分）
19:56	アンケート（4 分）
20:00	終了

※時間配分は状況に応じて変更する場合があります。

Table of Contents

Program 1
Program 2
プログラム　Program (in Japanese) 3
Table of Contents 5
Profiles 7
Profiles 8
プロフィール　Profiles (in Japanese) 9
Mini lecture 11
Dignity & Respect in Higher Education 13
Workshop 23
Diversity & Respect at Work – Dealing with Bullying and Harassment 25
Case study 1 42
ケーススタディ 1 43
Case study 2 44
ケーススタディ 2 45
進行マニュアル 47
Participants　参加者名簿 48
Seat layout (in Japanese)　座席配置図 51
What's Nitobe College? 52
新渡戸カレッジとは?　What's Nitobe College? (in Japanese) 53
Appendix 附録 55
"A Class Divided" 55
Eye of the Storm　- Jane Elliot 57
Transcript of "A Class Divided"　「青い目、茶色い目」シナリオ 59
Tuesday Morning　(Starting time:　2:47) 59
Tuesday Afternoon　(Starting time:　7:20) 62
Wednesday Morning　(Starting time:　9:55) 63
Wednesday Afternoon　(Starting time:　14:29) 66
Memo 69

Profiles

プロフィール



Profiles

Lecturer **Ammara Khan**



Ammara Khan is an experienced diversity and inclusion practitioner with over 15 years of experience in the field. Her Higher Education experience was in UCL Institute of Education in the human resources department working for 3 years on diversity and inclusion strategies. Here she designed and delivered many different diversity training courses for different groups of staff and students.

She has designed a Dignity and Respect in the workplace training course that focuses on the identifying inappropriate behaviours that lead to bullying and harassment along with strategies of how to deal with it in the workplace. This course has been delivered in over 8 different organisations in the UK.

Ammara has also worked and consulted in many public and private sector organisations resulting in these significant achievements: -

- Project managed a BME staff development inclusion program that won an Employers Network for Equality and Inclusion Award
- Designed a national training product on managing difference for Royal Mail Managers as a learning intervention
- Appointed as one of the 64 Training Consultants for the Metropolitan Police Service for 4 years
- Acted as a member of the Independent Advisory Group on Diversity for the National Crime Squad for 3 years
- Achieved 100% rating for effectiveness of Managing Diversity training delivered to Babcock International group.

Translator **Benjamin Evans**



Benjamin Evans (PhD Student, Graduate School of Information Science and Technology, Hokkaido University)

Current research topics include automatic music composition and psychophysiology. Have nearly a decade of experience in both interpretation and translation both ways between Japanese and English. Works include simultaneous interpretation for international academic conferences and domestic religious conferences, and translation of undergraduate-level textbooks on informatics.

プロフィール　Profiles (in Japanese)

講師　　**Ammara Khan**　　**アマーラ・カーン**



アマーラ・カーン氏は、イギリスで「多様性と社会的包摂」(diversity and inclusion) マネジメントの実務経験が豊富であり、この分野で15年以上の経験があります。高等教育の分野では、ロンドン大学UCL(University College of London)のヒューマン・リソース部門において３年間「多様性」と「社会的包摂」の推進に関わった経験があり、多様な教職員や学生を対象に多種多様なダイバーシティ推進研修講座を企画・運営しました。
カーン氏が企画した「いじめ・嫌がらせを招く不適切な行動」の早期発見を目的とした「職場のダイバーシティと尊厳のための研修コース」は、現在に至るまでイギリス国内の８つ以上の機関で実施されています。この他、数多くの公的・私的機関でコンサルタントとして働いた経験も豊富です。その実績として以下のようなものがあります。

・黒人や少数民族の職員研修を含めたプログラムを企画・運営し、「平等と社会的包摂のための経営者ネットワーク賞」を受賞。
・イギリス王立郵便局の管理職を対象とした「差異に配慮した経営」(managing difference) のための国立研修教材の企画。
・メトロポリタン警察署の研修コンサルタント歴３年。
・国立防犯対策班「多様性に関する独立審議会」会員歴４年。
・バブコック・インターナショナル・グループの多様性の研修企画で100%の評価達成

通訳　　**Evans Benjamin**　　**エバンズ　ベンジャミン**



エバンズ　ベンジャミン
（博士後期課程学生、北海道大学大学院情報科学研究科）

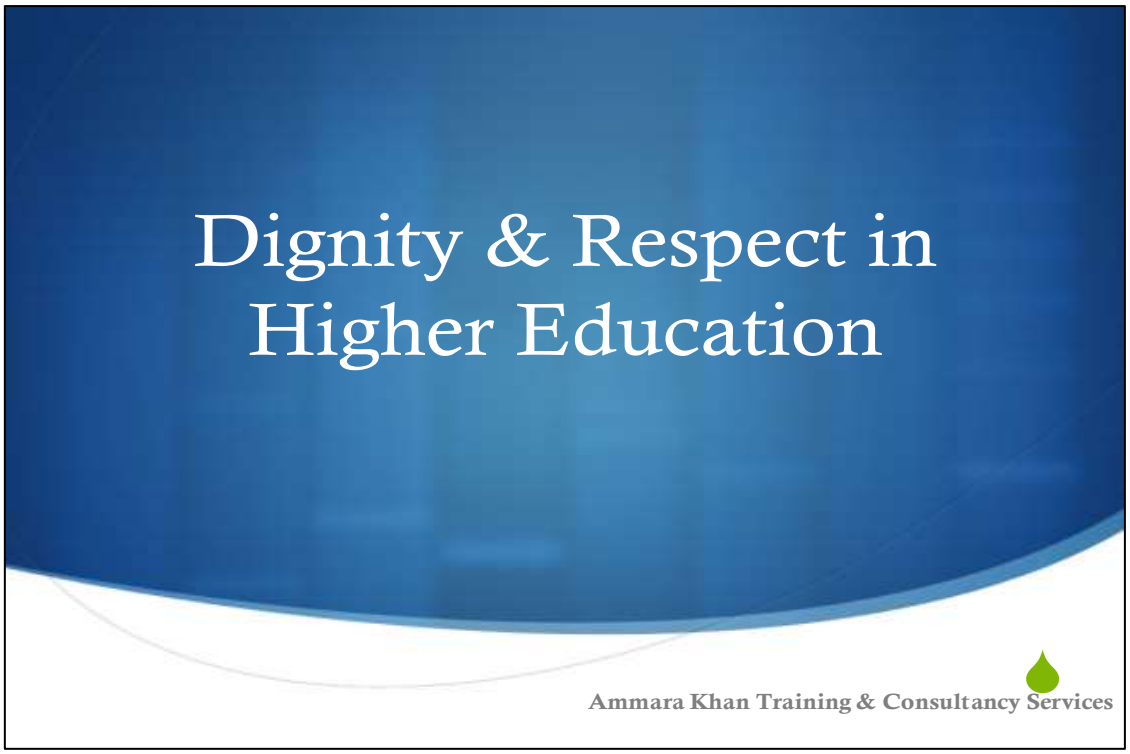
現在の研究分野は音楽の自動作曲や生体心理学。通訳・翻訳歴は10年以上あり、日本語・英語双方向が可能。国内外の学会等で同時通訳、情報科学に関する教科書翻訳などを手掛けた経験がある。

Mini lecture

ミニレクチャー



Dignity & Respect in Higher Education





Dignity & Respect

Dignity & respect is of utmost importance if we are to ensure that students and staff can thrive and prosper in an environment that is free from bullying & harassment.

尊厳と敬意

学生と職員が、いじめやハラスメントのない環境において成功および繁栄できることを保証するにあたり、尊厳と敬意は最も大切なものである。

What is Bullying

Bullying may be characterised as intimidating, offensive, malicious or insulting behaviour. It can be an abuse or misuse of power through means intended To humiliate, undermine, denigrate or injure the recipient.

いじめとは何か

いじめの特徴とは、相手を精神的に傷つけたり、恥をかかせたり、けなしたり、身体的に傷を負わせたりすることを目的とする手段によってなされる、脅迫的、攻撃的、悪意のある、または侮辱的な行動、あるいは権力の乱用または悪用であると定義づけることができる。

Harassment

Unwanted conduct which violates an individual's dignity and respect or creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that individual.

ハラスメント

個人の尊厳や敬意を侵害するような、望まない言動、または特定の個人に対して脅迫的、敵対的、侮蔑的あるいは侮辱的、攻撃的な環境を作り出すこと。

Most UK universities will have either:

- Staff bullying & harassment policy
- Staff disputes & resolution policy
- Staff dignity & respect at work policy
- Statement on bullying & harassment
- Complaint policy for students
- Code of behaviours for students
- Students handbook

多くの英国大学は以下のいずれかを持つ

- 職員のいじめとハラスメントに関する指針
- 職員の対立とその解決に関する指針
- 職場における職員の尊厳と敬意に関する指針
- いじめとハラスメントに関する宣言
- 学生の不服申し立てに関する指針
- 学生の行動規範
- 学生用ハンドブック

STAFF POLICIES

- Owned by Human Resources
- Supported by Equality & Employment legislation
- Managed and Implemented by Human Resources

職員の基本方針（ポリシー）

- 人事部が所有する
- 平等と雇用に関する法律に基づく
- 人事部による管理と実施

What does HR do?

The human resources department sits at the the heart of the organisation. In universities, the HR team would generally deal with the following;-

- Recruitment & Selection
- Employment Contracts
- Job Evaluation, promotions and secondments
- Disputes & Grievances
- Advising Managers in people issues
- Dismissals
- Disciplinaries

Key Relationships – Payroll, Learning & Development, Equality & Diversity

人事部の仕事とは？

人事部は組織の中枢に位置する。大学における人事部は、一般に以下の仕事に関わる。

- 人員の募集と選定
- 雇用契約
- 職務評価、昇進、出向
- 対立や不満
- 人事に関するマネージャーへの助言
- 解雇
- 懲戒

重要な関係　ー　給与の支払い、学習と開発、平等と多様性

Dignity & Resect in the workplace

All staff have the right to be treated with dignity, respect and courtesy, to a workplace free from bullying, harassment, discrimination and victimisation and to be valued for their skills and abilities. Dignity at work covers behaviours that constitute discrimination, bullying, harassment and sexual harassment.

Bullying and harassment complaints are costly for employers in terms of time, money and stress. An unhealthy workplace culture can lead to high levels of absence and staff turnover, not to mention low productivity and staff morale. Moreover, it can damage the reputation of an organisation and make it hard to recruit and retain new talent. (Arbitration Conciliation Advisory Service)

職場における尊厳と敬意

全ての職員は、いじめ、ハラスメント、差別、報復などのない環境で、尊厳、敬意、礼儀をもって扱われ、技量や能力に基づいて評価される権利を持つ。職場における尊厳は、差別、いじめ、ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントなどによる言動を網羅する。

いじめやハラスメントに関する苦情は、雇用者にとって多くの時間、金銭、そしてストレスを費やす要因となっている。不健全な職場文化は、生産性やモラルの低下を引き起こすだけでなく、高い欠勤率や転職率にもつながりうる。更に、組織の評判を落とし、新しい才能をもつ人材の雇用の維持を困難にする。(Arbitration Conciliation Advisory Service (裁定仲裁勧告事業)より)

How is dignity & respect embedded

- Policies
- HR as Ambassadors
- Training & Development
- Equality Manager
- Harassment Advisers
- Harassment phone line
- Staff Surveys

尊厳と敬意はどのように埋め込まれるか？

- 方針
- 代表者としての人事部
- 訓練と開発
- イクオリティ・マネージャー
- ハラスメント・アドバイザー
- ハラスメント・ホットライン
- 職員アンケート

Dignity & Respect Training

Face to face training

- Dignity & Respect in the Workplace
- Equality & Diversity session at induction
- Introduction to the Equality Act
- Managing Diversity for line managers
- Diversity embedded into recruitment & selection training

E Learning

- Dignity & Respect in the workplace
- General Equality & Diversity Training
- Unconscious Bias

尊厳と敬意に関する訓練

対面式訓練

- 職場における尊厳と敬意
- 入社時における平等と多様性に関する説明会
- 平等法(Equality Act)の紹介
- 管理職を対象としたダイバーシティ・マネジメント研修
- 雇用と選定訓練における多様性の定着

E-ラーニング

- 職場における尊厳と敬意
- 一般的な平等と多様性に関する訓練
- 意識されない先入観

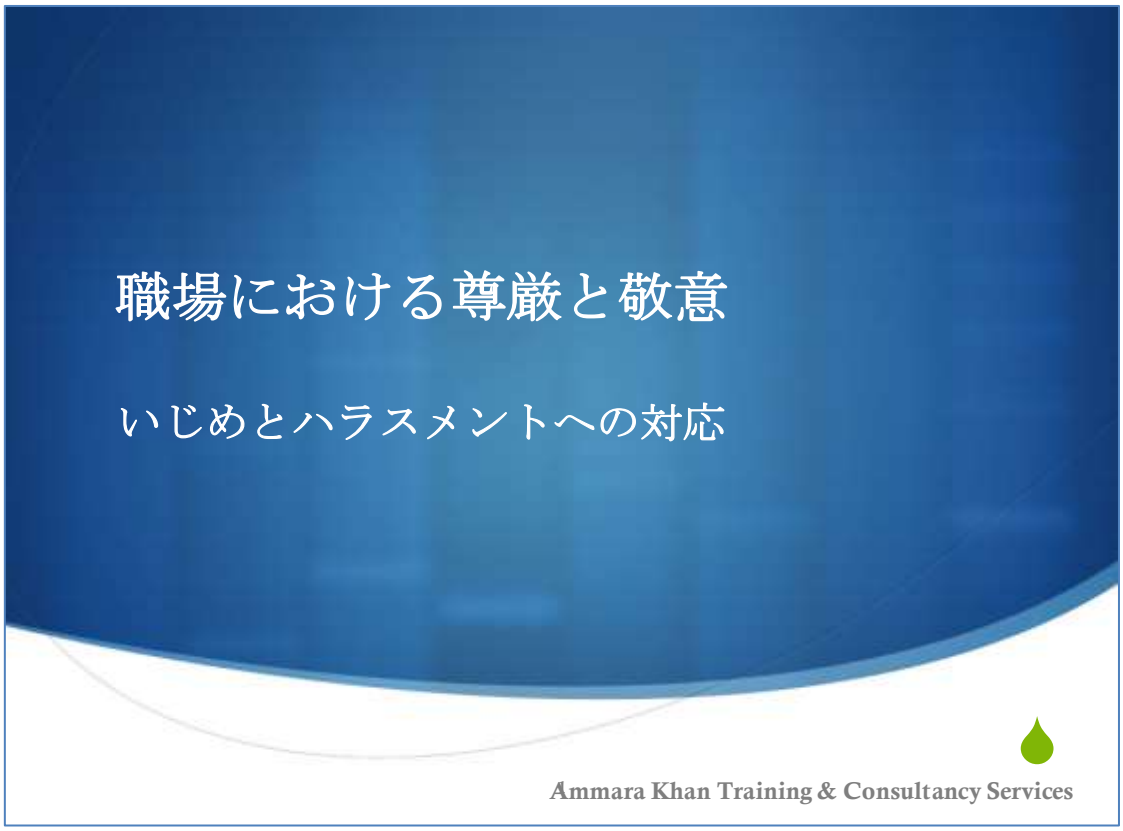
Workshop

ワークショップ



Diversity & Respect at Work – Dealing with Bullying and Harassment





Aim

To provide participants with an opportunity to explore dignity & respect in the workplace and understand the process of dealing with bullying & harassment.

目的

職場における尊厳と敬意について考察し、いじめやハラスメントに対処プロセスについて理解するための機会を参加者に提供すること

Objectives

- Explore the importance of dignity & respect in the workplace
- Understand the definitions of bullying & harassment
- Examine what constitutes bullying & harassment and the impact it has on the individual
- Understand University Policy

目標

- 職場における尊厳と敬意の重要性について考察すること
- いじめとハラスメントの定義を理解すること
- いじめやハラスメントに該当する行動と、それが個人に及ぼす影響について検討すること
- 大学の方針を理解すること

What does dignity & respect in the workplace look like?

I am treated different or unfairly because I am?

職場における尊厳と敬意はどのようなものなのか？

私が特別に扱われているのは、または不公平に扱われているのは、私が〇〇であるから？

Equality Act 2010 – Protected characteristics

1. Sex
2. Disability
3. Ethnicity
4. Sexual Orientation
5. Gender Identity
6. Age
7. Pregnancy & Maternity
8. Religion and or Belief
9. Marriage & Civil Partnerships (only in employment)

平等に関する法令 2010 – 守られるもの

1. 性別
2. 障がい
3. 民族(エスニシティ)
4. 性的指向
5. 性自認(ジェンダーアイデンティティ)
6. 年齢
7. 妊娠や出産
8. 宗教や信仰
9. 結婚や同性パートナーシップ (雇用においてのみ)

University Policy

As an academic community, the University promotes a collegial and collaborative culture within which the contributions of diverse individuals and groups are recognised. As a consequence, the Institute is committed to building a positive working environment where high levels of trust, respect and mutual support exist at all levels of the organisation.

Equality & Diversity Policy

The University is committed to supporting, developing and promoting equality and diversity in all of its practices and activities and aims to establish an inclusive culture free from discrimination and based upon the values of dignity, courtesy and respect.

大学の方針

大学は、学術共同体として、多様な個人ならびに集団の貢献が正当に認められる、平等かつ協力的な文化を推進する。そのために大学は、高い水準の信頼、敬意、相互支援が組織のあらゆるレベルに存在するポジティブな職場環境の構築に向けて尽力する。

平等と多様性に関する方針

大学はそのあらゆる業務ならびに活動において、平等と多様性を支持し発展させ、推進することに尽力し、尊厳・礼儀・敬意に基づくインクルーシブ(包括的)な、差別とは無縁の文化を構築くことを目指す。

What does Bullying & Harassment look like?

いじめやハラスメントとは どのようなものか？

Examples of Bullying & Harassment

- Spreading malicious rumours or talking about a colleague in a negative way in public or so other colleagues can hear
- Copying memos that are critical about someone to others who do not need to know
- Public humiliation i.e. shouting at someone or swearing at them
- Persistent criticism
- Constantly undervaluing effort
- Personal insults, name calling, threats
- Ignoring, marginalizing or excluding an individual or group in and out of work time

8 Ammara Khan Training & Consultancy Services

いじめやハラスメントの例

- 人前で、または他の同僚が耳にする可能性がある場で、特定の同僚について悪意のある噂を広めたり、その人について否定的な話をしたりする。
- 特定の人について批判的なことを記したメモを、知る必要のない人たちにまで、コピーして渡す。
- 人前で恥をかかせる（例：人に対して怒鳴ったり罵ったりすること）
- しつこく非難を繰りかえす
- 努力を常に過小評価する
- 個人的侮辱、レッテル貼り、脅迫
- 個人または集団を、勤務時間中または勤務時間外に無視、疎外、または排除する

8 Ammara Khan Training & Consultancy Services

- Setting individuals up to fail
- Blocking promotion or training opportunities
- Bullying by e-mail, for example using capital letters or red letters
- Deliberately sabotaging or impeding work performance
- Denying someone's training or promotion opportunities without justification

- 個人が失敗するように仕向ける
- 昇進や訓練の機会を妨げる
- メールによるいじめ （例：全て大文字、全て赤文字で強調する）
- 故意に業務を妨害したり、遅らせたりする
- 正当な理由なく、訓練や昇進の機会を与えない

What is Bullying

Bullying may be characterised as intimidating, offensive, malicious or insulting behaviour. It can be an abuse or misuse of power through means intended To humiliate, undermine, denigrate or injure the recipient.

いじめとは何か

いじめの特徴とは、相手を精神的に傷つけたり、恥をかかせたり、けなしたり、身体的に傷を負わせたりすることを目的とする手段によってなされる、脅迫的、攻撃的、悪意のある、または侮辱的な行動、あるいは権力の乱用または悪用であると定義づけることができる。

（ACAS：助言斡旋仲裁局の定義）

Harassment

Unwanted conduct which violates an individual's dignity and respect or creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that individual.

ハラスメント

個人の尊厳や敬意を侵害するような、望まない言動、または特定の個人に対して脅迫的、敵対的、侮蔑的あるいは侮辱的、違反的な環境を作り出すこと。

Bullying or harassment can be between two individuals or it may involve groups of people. It might be obvious or it might be insidious. It could be related to age, sex, race, ethnicity, nationality, disability, religion, belief or sexual orientation, gender identity, pregnancy & maternity, marriage or civil partnerships, may be persistent or an isolated incident. It can occur in written communications, by phone and email not just face-to-face actions.

いじめとハラスメントは、2者間で生じることも、集団間で生じることもある。また明らかである場合も、陰湿な場合もある。

年齢、性別、人種、民族、国籍、障がい、宗教、信仰、性的指向、性自認、妊娠や出産、結婚や同性によるパートナーシップに関連して行われる場合もある。持続的な場合もあれば、一回限りの場合もある。対面に限らず、書面によるやりとり、電話、メールによって行われる場合もある。

Eye of the Storm

- Body language
- Comments made
- Impact

- http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/divided/etc/view.html

Eye of the Storm
台風の目（ある教師の試み）

- ボディーランゲージ
- コメント
- 影響

- http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/divided/etc/view.html


Scale of Action
Removal
Physical
Discrimination
Avoidance
Anti Locution
Based on Allport's Scale of prejudiced action
14
Ammara Khan Training & Consultancy Services


偏見行動の階層
絶滅(排除)
身体的攻撃
差別
回避
誹謗(レッテル貼り)
Allportの偏見の表面化の5階層にもとづく
14
Ammara Khan Training & Consultancy Services

Example of when you felt powerless or helpless because of someone's behaviour	Emotions Felt	Your Actions

15 Ammara Khan Training & Consultancy Services

誰かの言動によって無力に感じたことや、情けないと感じたことの例	その時の感情	あなたの行動

15 Ammara Khan Training & Consultancy Services

Responses to dominance

Fight	**Resistance**	**Trouble Maker**	**Assertive Moral Courage**
Flight	**Withdrawal**	**Not a Team Player**	**Just gets on with their work Keeps themselves to themselves**
Its Alright	**Acquiesce**	**Instigator Doormat**	**Joker Peaceful**

16 Ammara Khan Training & Consultancy Services

優位な勢力に対する人の反応

本人の反応の種類	その時の本人の内面	周囲からの反応(その人に対するイメージ)	本人の行動(周囲に対する態度)
反発	抵抗	問題の原因となっている人	自己肯定的で道徳的な勇気ある行動
逃避/独立/孤立	離脱	チームの一員として働かない人	ただ自分の仕事をこなしていく。 誰とも付き合わない。
問題なし	盲従	扇動者 踏みつけられてもじっと耐える人	おどけもの 平和主義

16 Ammara Khan Training & Consultancy Services

Case Studies

ケーススタディー

Case study 1

You are approached by a member of your team Raj. He mentions to you that he feels he is being bullied by another member of the team.

He said that 2 months ago when Raj had to take some time off to attend hospital appointments he was due to have his hip replaced on his colleague a made a joke of him.

The team member started making jokes that he was a 'getting on a bit' and that his work wasn't up to standard and that he was 'slacking'.

Raj said he just remained quiet while others in the team laughed.

He added that a few weeks ago the same individual had sent an email copying all his team in, asking for access to his calendar with a message in capital red letters starting 'everyone should be able to see your calendar even if you have worked here for a hundred years!!!!'

Raj felt belittled by this and has now come to you as he feels the behaviour he is receiving from this colleague is getting worse as he makes negative remarks towards him at any opportunity.

Is this bullying or harassment?
What can Raj do in this situation?

ケーススタディ 1

あなたのもとにチームの一員である Raj がやってきました。彼は他のメンバーにいじめられていると感じていることをあなたに明かします。

Raj の話によると、彼は 2 か月前に、股関節置換の手術のために通院をしていて、そのために何度か休みを取ることがあったようです。その際、同僚がからかって以下のように言ってきたそうです。

チームのメンバーは、彼が「年老いて」きて、仕事の質が低下してきたから「怠けているのだ」と。

Raj は、チームの他のメンバーがそのからかいに乗って笑っていた間、黙っている他ありませんでした。

更に、そのからかってきた相手が数週間前にチーム全員を宛先に含めたメールを配信し、Raj の仕事のスケジュール へのアクセス権限がほしいと頼んできたと話します。そのメールには、赤い太字で「たとえここで 100 年働こうが、君の仕事のスケジュールは全員が見られるようにべきだ!!!!」とも書いてありました。

Raj はこれによってけなされたと感じ、あなたのところにやってきたそうです。彼はその同僚から受けている態度がさらに悪化し、ことあるごとにネガティブなことを言われると言っています。

これはいじめですか？それともハラスメントですか？
Raj はこの場合、どうすればよいのでしょうか？

Case study 2

Kevin has had to take quite a bit of time off work in the last few months as he has to take his son to various hospital appointments.

His son is 12 years old and has cerebral palsy.
Kevin has kept on top of his work and has done extra hours at home for compensating not being in.
He jointly project managed an international program with a colleague from his team and did miss a couple of the project plan meetings because of the hospital appointments.

During one of his absences it was announced that there would be places available on an accredited project management course and applications should be made through line managers. Kevin approached his line manager requesting his sponsorship to attend the course but was told he would not be recommended for the course as he had been absent a few times from the project plan meetings and that he would be putting forward his colleague to attend the course. Kevin feels this is unfair.

Is this bullying or harassment?

ケーススタディ 2

Kevin は、息子を複数の病院に連れて行かなければならず、ここ数か月の間、頻繁に休みを取らなければならない状況でした。

息子は 12 歳で、脳性小児まひを患っています。Kevin は任されている仕事は全てこなし、職場に出られない代わりに自宅で残業もしています。彼はチームの他のメンバーと共に、ある国際事業のプロジェクトマネージャーを務めていますが、病院の予定があるために何度か企画会議を欠席してしまったことがあります。

彼が欠席したある日、公認のプロジェクトマネージメントコースが開講し、受講希望者は上司を通して申し込みをしてくださいという案内通知がきました。Kevin は上司のもとに行き、受講するための助成を申請しました。しかし、その上司は、Kevin が企画会議を何度か欠席したことを理由に推薦を断わり、代わりに Kevin と一緒にプロジェクトマネージャーを務めている同僚を推薦すると言いました。Kevin はこれについて不公平だと感じています。

これはいじめですか？それとも、ハラスメントですか？

進行マニュアル

2015 年 12 月 16 日(水)

16:30　スタッフ集合　S５講義室
　　　会場設定・持ち物確認・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈中村・末永・堀北・佐藤・山崎・川畑〉**
16:45　最終確認　（15 分）
17: 00　受付開始　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈山崎・堀北〉**
　　　名札(名札で出席確認)，資料を渡す。懇親会出席者確認。
17:15　受付終了（17:45 まで受付待機）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈山崎・堀北〉**

お知らせ(終了後のアンケートと懇親会について)・・・・・・・・・・・・・・・・・〈総合司会:末永〉
17:15 挨拶　木村純（高等教育推進機構名誉教授）
　　　照明・撮影・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉

ミニレクチャー
17:20　はじめに・概要説明(10 分) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈川畑〉**

17:30　講演:　アマーラ・カーン　（15 分）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈司会:川畑〉**
　　　“Dignity and Respect in Higher Education”「高等教育における多様性と敬意」
　　　通訳・・・〈エバンズ〉
　　　日本語スライド操作・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈末永〉
　　　照明・撮影・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉

17:45　質疑応答（15 分）**参加者にマイクをまわす。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉**

18:00　**休憩(5 分)**

18:05　ワークショップ:　アマーラ・カーン　（70 分)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈司会:川畑〉**
　　　“Dignity and Respect at Workplace — Dealing with Bullying and Harassment”
　　　「職場における尊厳と敬意 — いじめとハラスメントへの対応」
　　　通訳・・〈エバンズ〉
　　　日本語スライド操作・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈末永〉
　　　視聴覚教材の操作・照明・撮影・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉
　　　参加者にマイクをまわす。・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈末永〉

　　　案内表示の立て看板の回収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村〉

19:50　閉会挨拶　細川敏幸（高等教育推進機構教授）（5 分）
19:55　**アンケートの記入のお願い**（5 分）**・懇親会のお知らせ・・・・・・・・・・・・・・・〈総合司会:末永〉**
　　　アンケート配付・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村・川畑〉
20:00　終了
　　　「アンケート」と「名札」を回収する・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・〈中村・末永〉
　　　現状復帰・後片付け（15 分）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・**〈 全員〉**

20:30　懇親会

Participants　参加者名簿

（エントリー順）

氏名	Name	所属	担当/専門
		北海道大学人材育成本部	女性研究者支援室
		札幌わかものハローワーク	相談員
		創成研究機構　研究人材育成推進室	テニュアトラック事業（若手研究者の育成と支援等）
		理学研究院国際化支援室	理学研究院の国際化
		人材育成本部上級人材育成ステーション	外国人博士課程留学生および外国人ポスドクに対する英語によるキャリア形成支援
		Faculty of Science, Graduate School of Natural Sciences	Associate Professor
		大学院歯学研究科口腔保健科学講座　歯科保存学教室	助教
		保健科学研究院	国際保健学、人類生態学
		保健科学研究院	画像診断学
		歯学研究科	国際歯科部門　講師
		大学院薬学研究院創薬科学研究教育センター	腫瘍ウイルス学、感染免疫学
		北海道武蔵女子短期大学学務課	学務課長代理
		Obihiro University of Agriculture and Veterinary Medicine	Doctor of Health Science, international health
		国際本部国際交流課	国際連携研究教育局（GI-CoRE）担当
		国際本部国際交流課	生活支援担当
		特別修学支援室	障害学生支援、支援コーディネート担当
		国際本部国際交流課	留学生支援担当
		保健センター	保健師・看護師
		国際本部留学生センター	国際教育
		地球環境科学研究院	客員研究員 未来教育、再生医療、環境浄化
		保健センター	カウンセラー（学生相談室、特別修学支援室相談員兼任）

Lecturer and Translator 講師と通訳

講師 Lecturer	所属		専門
アマーラ・カーン **Ammara Khan**	Ammara Training & Consultancy Service	Diversity and inclusion practitioner	Diversity and inclusion management

通訳 Translator	所属		担当
ベンジャミン・エバンズ **Benjamin Evans**	北海道大学大学院情報科学研究科	博士課程２年	翻訳・通訳

Staff 世話係

世話係 staff	所属		担当
木村　純（きむら　まこと） **Makoto Kimura**	北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部	名誉教授	教育学(生涯教育)　SD 担当
細川　敏幸 **Toshiyuki Hosokawa**	北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部	教授	高等教育　物理教育　FD 担当
川畑　智子（かわばた　ともこ） **Tomoko Kawabata**	北海道大学高等教育推進機構高等教育研究部	特任准教授	社会学(ジェンダー) 新渡戸カレッジ FD 担当

Student Staff　学生スタッフ

短期支援員 Supporter	所属		担当
中村慎吾（なかむらしんご） **Shingo Nakamura**	北海道大学大学院環境科学院	博士課程１年	業務補助
田中理佐（たなかりさ） **Risa Tanaka**	北海道大学大学院環境科学院	修士課程２年	シナリオ翻訳担当

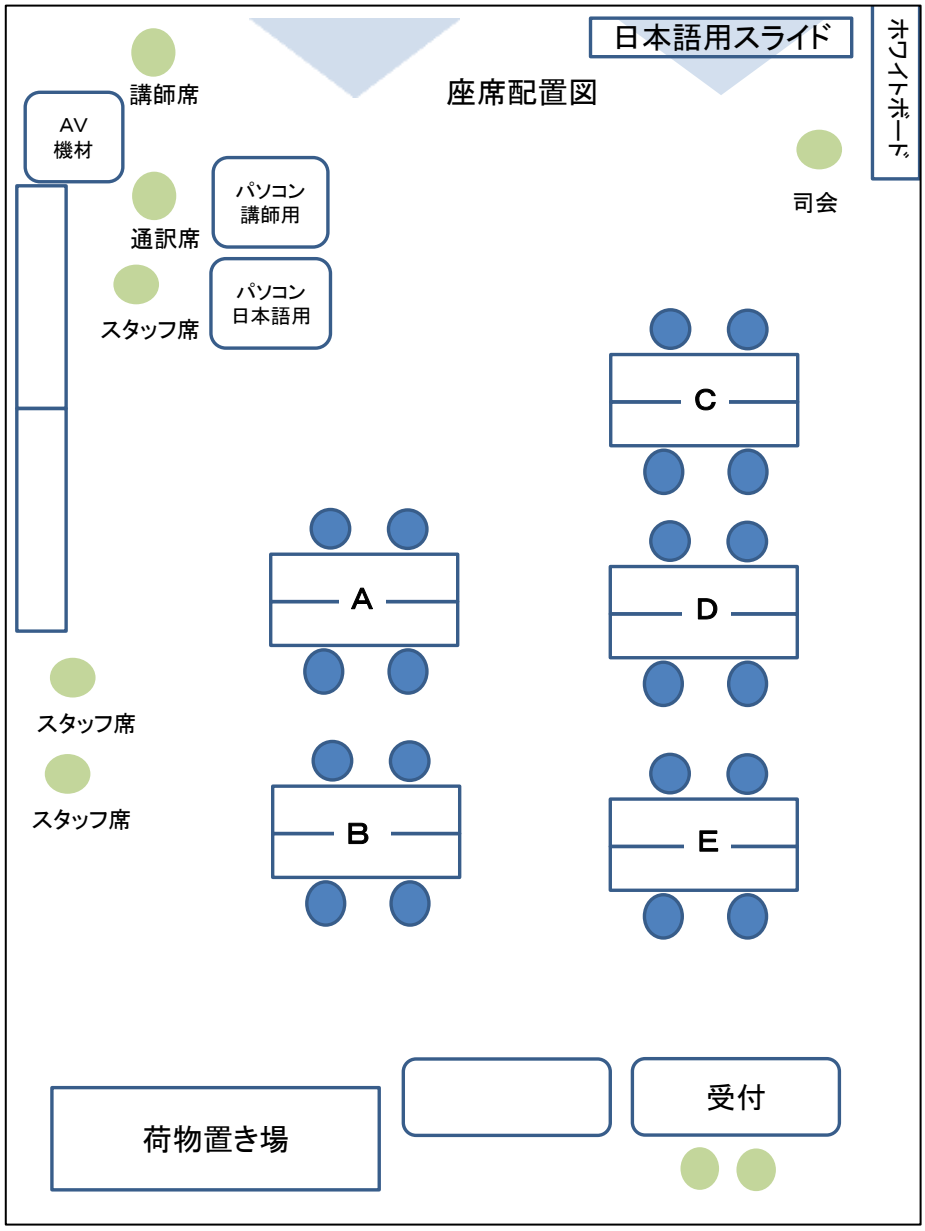
Clerical staff　事務スタッフ

事務担当 Clerical staff	所属		担当
山崎　菜穂（やまざき　なお） **Nao Yamazaki**	北海道大学学務部教育推進課	新渡戸カレッジオフィス	事務　受付担当

事務担当 Clerical staff	所属		担当
末永　眞奈美（スエナガ　マナミ） **Manami Suenaga**	北海道大学高等教育推進機構	高等教育研究部	事務　司会担当
高橋明子（たかはしめいこ） **Meiko Takahashi**	北海道大学高等教育推進機構	高等教育研究部	事務
堀北直子（ほりきたなおこ） **Naoko Horikita**	北海道大学高等教育推進機構	高等教育研究部	事務　受付担当
佐藤美奈子（さとうみなこ） **Minako Sato**	北海道大学高等教育推進機構	高等教育研究部	事務
田中真理（たなかまり） **Mari Tanaka**	北海道大学高等教育推進機構	高等教育研究部	表紙デザイン担当

Seat layout (in Japanese)　座席配置図

S 講義棟　5 講義室



What's Nitobe College?

The Nitobe College is a program for undergraduate students of Hokkaido University aimed to educate a new generation of global leaders. The 200 students per year who are enrolled in the program earn 15 credits from the Nitobe College curriculum in addition to the regular university Bachelor degree requirements. They will receive intensive training in English and must spend one semester studying abroad to complete the Nitobe College requirements. Students who complete the program receive a special diploma.

The college is named after one of the most notable Hokkaido University alumni, Inazo Nitobe, the author of the well-known book Bushido: The Soul of Japan and one of the first Under-Secretary Generals of the League of Nations (the forerunner to the United Nations).

The Spirit of Inazo Nitobe

- Individuality based on integrity and ethics
- An international spirit free from prejudice
- International education where all nationalities are treated as equals

Vision for the Skills and Abilities Developed at Nitobe College

The objectives of the College are to educate students to possess

- an independent minded personality
- a clear sense of national identity within the global context
- global leadership skills encompassing a wide range of knowledge and competences

(Quoted from "About Nitobe College Overview" on the Homepage of Nitobe College, Hokkaido University)

Features of the Nitobe College

Nitobe College students will acquire knowledge and engage in life changing experiences by taking a set of mandatory subjects over four years while completing their regular courses of undergraduate study.

Nitobe College offers a multidisciplinary educational curriculum designed for a maximum of 200 students from all twelve faculties of Hokkaido University. A requirement of the college is that students complete a one-semester long study abroad program, usually 6 months in duration.

Through subjects titled Practical English for Overseas Education, Arts & Science Courses in English, and Specialized Learning all provided in English, students will acquire practical English skills. Co-learning in Multicultural Classrooms, where Japanese students learn together with students from other parts of the world helps students expand their understandings of other cultures. The students who earn the designated credits (15 credits) and meet all requirements will receive a certificate of completion.

(Quoted from "Features of the Nitobe College" on the Homepage of Nitobe College, Hokkaido University)

新渡戸カレッジとは?　What's Nitobe College? (in Japanese)

〈概要〉

変化の激しい現代社会を生き抜くには、基礎的・専門的な知識を身につけるだけでなく、それらを活用し応用する能力が必要です。また、グローバル化の進む現在、世界の共通語である英語を使って、様々な背景を持つ人々と円滑にコミュニケーションをとるスキルが求められています。そのためには、異文化に対する理解や協調性・柔軟性が不可欠です。さらに、現代社会にあって、積極的に時代を切り拓くリーダーには、主体性や責任感、困難に直面した際の問題解決能力やチームワーク力なども必要です。

新渡戸カレッジは、学部教育と並行して、豊かな人間性・国際性を育むために取り入れられた各種教育を実践する特別教育プログラムです。本カレッジでの学修を通して、幅広い知識にとどまらず、品位ある自律的な個人の確立、それぞれの文化的・社会的背景に根ざしたアイデンティティの確立、同時に国際性とリーダーシップの醸成を目指した教育が行われます。

本カレッジの名称は、北海道大学の前身である札幌農学校二期生で、国際連盟事務次長を務めた新渡戸稲造(にとべいなぞう)に由来します。

〈新渡戸稲造の精神〉

- 深い倫理性に基づいた品位ある自律的な個人の育成
- 日本人としての自覚を持ちつつ,偏狭な拝外主義に陥らない国際精神の涵養
- 互いに国籍の区別を設けないで親しく交わる国際的教育の実践

〈新渡戸カレッジが育成する人材像〉

新渡戸カレッジでは、本学の４つの基本理念(フロンティア精神、国際性の涵養、全人教育、実学の重視)に基づいて、高い精神性と異文化理解、コミュニケーション能力を身につけたグローバル人材を育成することを教育目標としています。具体的には、以下に示すような能力を持った人材を養成します。

- グローバルなコミュニケーションツールとしての英語力
- チームワーク力・リーダーシップ力
- 多文化状況の中での問題解決力
- 世界の中での日本人としての自覚
- グローバル社会でのキャリア形成力

新渡戸カレッジでは、この目標とする人材像に求められる具体的な能力基準を定め、当該能力を身につけ、かつ、所定の単位を修得した学生に新渡戸カレッジの修了証を授与します。

〈特徴〉

これまでどおり大学の教育(学部教育)を受けながら、必要な授業科目を履修し、4 年間で様々な知識や経験が修得できます。北海道大学 12 学部のすべての学生を対象とした横断的教育カリキュラムです(定員 200 名)。原則として 1 セメスター以上の海外留学に参加します。留学支援英語、英語による国際交流科目・学部専門科目により、実践的な英語力が身につきます。様々な国・地域からの留学生とともに学ぶ多文化交流科目で、異文化理解力が深まります。 所定の単位(15 単位)を取得し、一定の要件を満たした修了者には、修了証が授与されます。

(北海道大学新渡戸カレッジホームページより抜粋)

Appendix 附録

Transcript

“A Class Divided”

シナリオ
「青い目、茶色い目」

Eye of the Storm　- Jane Elliot

This session focuses on an exercise that was carried out by an American school teacher called Jane Elliot in 1968.

The exercise Jane Elliott developed for her third grade class in Riceville, Iowa was a result of Martin Luther King's assassination. She decided to combine a lesson she had planned about Native Americans. To tie the two, she used the Sioux prayer "Oh Great Spirit, keep me from ever judging a man until I have walked a mile in his moccasins'.

Because most of Elliott's 8-year-old students were, like her, born and raised in a small town in Iowa, and were not exposed to black people outside of television, she felt that simply talking about racism would not allow her all-white class to fully comprehend the meaning of prejudice, racism and its effects.
Jane Elliot carries out an experiment where she divides the children into 2 groups and creates a superior and inferior group.
The behaviours that the children display in the exercise in response to negative treatment, illustrates how people may react to bullying & harassment in the workplace.

台風の目（ある教師の試み）　－ ジェーン・エリオット

このセッションでは、1968 年にアメリカの学校教師 Jane Elliot 先生によって行われた、ある実習に焦点を当てます。

Elliot 先生がアイオワ州のライスビルで小学 3 年生向けにこの実習（差別体験授業）を展開した背景には、Martin Luther King 牧師の暗殺事件がありました。彼女はその実習と、アメリカ原住民について計画していた授業を組み合わせることにしました。彼女は次のスー族の祈りを用いてこの二つを結びつけました。「偉大なる霊よ、私が他人のモカシンをはいて 1 マイル歩くまで、その人を裁くことのないように私をお守りください。」（神様、私が他者の立場に立って物事を理解することができるまで、どうか私が他者に対して偏見を持たないようにお守りください。）
※モカシン・・・アメリカ原住民の鹿革製のかかとのない靴

Elliot 先生は、彼女の 8 歳の児童たちが、彼女と同じく、アイオワ州の小さな村に生まれ育ち、テレビ以外に黒人と触れあう機会がなかったため、白人だけのクラスに人種差別についてただ話しただけでは、偏見、人種差別、そしてそれが与える影響について彼らに十分理解してもらえることができないだろうと考えました。
そこで、Elliot 先生は、実習の中でクラスを 2 つのグループに分け、片方のグループがもう片方のグループよりも優れているとしました。子供たちがその実習で受けたネガティブな待遇に対して示した反応は、職場におけるいじめやハラスメントに対して人が示し得る反応をも描写しています。

Transcript of "A Class Divided"　「青い目、茶色い目」シナリオ

Tuesday Morning　(Starting time:　2:47)

Scene from "The Eye of the Storm"　「台風の目」のシーンより
Jane Elliott: This is a special week. Does anybody know what it is?
今週は特別な週です。それが何か知っている人は居ますか？
Children: Brotherhood.
兄弟週間。
Jane Elliott: National Brotherhood Week. What's brotherhood?
全国兄弟週間ですね。じゃあ、兄弟週間ってなんでしょう？
Girl: Be kind to your brothers?
兄弟に優しくしなさいってことですか？
Jane Elliott: Okay, be kind to your brothers...
そうですね、皆さんの兄弟に優しく接してください。
Boy: ...like you would like to be treated.
…自分がしてもらいたいように。
Jane Elliott: Treat everyone the way you would like to be treated. Treat everyone as though he was your...
自分がされてうれしいことを、他人にもしてください。まるでその人があなたの…
Children: Brother...
兄弟…
Jane Elliott: Brother. And is there anyone in this United States that we do not treat as our brothers?
…兄弟であるかのように。このアメリカ合衆国に住んでいて、兄弟のように扱われていない人を知っていますか？
Children: Yeah...
はい…
Jane Elliott: Who?
誰ですか？
Children: Black people.
黒人です。
Jane Elliott: The black people. Who else?
黒人。他に誰かにいますか？
Sandra: Indians?
インディアン？
Jane Elliott: Absolutely, the Indians. And when you see, when many people see a black person or a yellow person or a red person, what do they think?
その通り、インディアンですね。そして、あなたが見るように、多くの人が黒人や黄色人種やアメリカインディアンを見て、何と思うでしょうか？
Sandra: Look at that...dumb people.
見てよ、まぬけだ。
Jane Elliott: Look at the dumb people. What else do they think sometimes? What kind of things do they say about black people?
そのまぬけな人々を見て、それ以外にその人たちのことを何と思っていますか？黒人について、なんといっていますか？
Greg: They call them Negros, niggers...
（差別用語）黒人、黒ん坊
Jane Elliott: In the city, many places in the United States, how are black people treated? How are Indians treated? How are people who are of a different color than we are treated?
アメリカの多くの街や地域で、どのように黒人は扱われているでしょう？インディアンは？肌の色が違う人々は、私たちに比べると、どう扱われているでしょうか？

Greg: Like they're not part of this world. They don't get anything in this world.
まるでこの世界の一部ではないような。彼らはこの世界で何一つ理解されてない。
Jane Elliott: Why is that?
それはなぜですか？
Greg: Because they're a different color.
なぜなら、肌の色が違うからです。
Jane Elliott: Do you think you know how it would feel to be judged by the color of your skin?
肌の色で判断される人々の気持ちを、あなたは分かりますか？
Children: Yeah...
はい…
Jane Elliott: Do you think you do? No, I don't think you'd know how that felt unless you had been through it, would you? It might be interesting to judge people today by the color of their eyes...would you like to try this?
本当に分かりますか？いいえ。私はあなたがそういった経験をしない限り、分からないと思います。どうですか？目の色で人々を判断するのも、面白いかもしれません。試してみたいですか？
Children: Yeah!
はい！
Jane Elliott: Sounds like fun, doesn't it? Since I'm the teacher and I have blue eyes, I think maybe the blue-eyed people should be on top the first day.
面白そうでしょう。先生は私だし、青い目をもっているから、初日は、青い目の人が優れているということにしましょう。
Boy: And up here?
今ここでするの？
Jane Elliott: I mean the blue-eyed people are the better people in this room.
この部屋の中にいる青い目を持つ人は優れているといっているのです。
Boy: Huh uh.
えー！
Jane Elliott: Oh yes they are--blue-eyed people are smarter than brown-eyed people.
もちろん。青い目の人は、茶色い目の人より賢いです。
Children: Huh uh.
えー！
Brian: My dad isn't that...stupid.
僕のパパはそんなにバカじゃないよ。
Jane Elliott: Is your dad brown-eyed?
あなたのお父さんは、目が茶色いのですか？
Brian: Yeah.
はい。
Jane Elliott: One day you came to school and you told us that he kicked you.
以前、あなたは学校で、父親から蹴られたことを私たちに話しましたね。
Brian: He did.
はい、しました。
Jane Elliott: Do you think a blue-eyed father would kick his son?
My dad's blue-eyed, he's never kicked me. Ray's dad is blue-eyed, he's never kicked him. Rex's dad is blue-eyed, he's never kicked him. This is a fact. Blue-eyed people are better than brown-eyed people. Are you brown-eyed or blue-eyed?
青い目の父親が、自分の息子を蹴ると思いますか？
私の父は青い目で、一度も私を蹴ったことはありません。レイのお父さんは青い目で、彼も一度も自分の息子を蹴ったことがありません。レックスのお父さんも青い目で、一度も蹴ったことがありません。これは事実です。青い目をしている人は、茶色い目の人よりも優れているのです。あなたの目は茶色ですか、青いですか？
Brian: Blue.
青です。

Jane Elliott: Why are you shaking your head?
なぜあなたは首を振っているのですか？

Brian: I don't know.
わかりません。
Jane Elliott: Are you sure that you're right? Why? What makes you sure that you're right?
あなたは自分が正しいと、確信をもって言えますか？なぜ？なにがあなたに自分は正しいと確信を持たせるのでしょう？
Brian: I don't know.
分かりません。
Jane Elliott: The blue-eyed people get five extra minutes of recess, while the brown-eyed people have to stay in.
青い目を持つ人は、特別に5分長く休憩できます。茶色の目の人は、ここに居続けなければなりません。
Brian: Ooooh.
うぅ。
Jane Elliott: The brown-eyed people do not get to use the drinking fountain. You'll have to use the paper cups. You brown-eyed people are not to play with the blue-eyed people on the playground, because you are not as good as blue-eyed people. The brown-eyed people in this room today are going to wear collars. So that we can tell from a distance what color your eyes are. On page 127--one hundred twenty-seven. Is everyone ready? Everyone but Laurie. Ready, Laurie?
茶色い目の人は、噴水式の給水器の水を飲めません。紙コップを使わなければなりません。茶色い目の人は、青い目の人と校庭で遊んではいけません。なぜなら、茶色い目の人は青い目の人ほど優れていないからです。今日この部屋にいる茶色の目の人には、襟を着けてもらいます。なので、何色の目をしているか、遠くからでもわかるようにするためです。
127ページから。みなさん準備はできましたか？ロウリーはまだのようですね。ロウリー、準備はできましたか？
Child: She's a brown-eye.
彼女の目は茶色いです。
Jane Elliott: She's a brown-eye. You'll begin to notice today that we spend a great deal of time waiting for brown-eyed people. The yardstick's gone, well okay. I don't see the yardstick, do you?
彼女は茶色い目をしています。今日、私たちが茶色い目の人を待つのに多大な時間を割いていることに気づいていたでしょうか。ものさしがどこかに行ってしまいました。ものさしがどこにあるか知っていますか？
Rex: It's probably over there.
おそらくあそこにあると思います。
Raymond: Hey, Mrs. Elliott, you better keep that on your desk so if the brown people, the brown-eyed people get out of hand...
エリオット先生、ものさしを机の上に置いておいた方が良いと思います。そうすれば茶色の人、茶色い目の人が手に負えなくなったら…
Jane Elliott: Oh, you think if the brown-eyed people get out of hand, that would be the thing to use. Who goes first to lunch?
つまり、あなたは茶色い目の人が手に負えなくなったら、ものさしを使うべきだと思っているのですね。誰が先にランチに行きますか？
Children: The blue eyes.
青い目の人。
Jane Elliott: The blue-eyed people. No brown-eyed people go back for seconds. Blue-eyed people may go back for seconds. Brown-eyed people do not.
青い目の人です。茶色い目の人は誰もおかわりをしてはいけません。青い目の人はおかわりをしてもいいです。茶色い目の人は、おかわりをしてはいけません。
Brian: Why not the brown-eyes?
なぜ茶色い目の人はおかわりをしてはいけないのですか？

Jane Elliott: Don't you know?
分からないのですか？

Child: They're not smart.
茶色い目の人は頭がよくないからです。

Jane Elliott: Is that the only reason?
それだけですか？
Child: ...afraid they'll take too much.
…彼らは食べすぎちゃうからです。
Jane Elliott: They might take too much. Okay, quietly now...not a sound.
食べすぎるかもしれませんね。ハイ、静かに。静粛に。

Tuesday Afternoon (Starting time: 7:20)

Child #1: It seemed like when we were down on the bottom, everything bad was happening to us.
なんだか、どん底に落とされてしまって、悪いことばかりが起きていたみたい。
Child #2: The way they treated you, you felt like you didn't even want to try to do anything.
皆にこんなふうにされると、何もやる気がおこらなくなる。
Child #3: It seemed like Mrs. Elliott was taking our best friends away from us.
エリオット先生に親友をとられちゃったような感じがした。
Jane Elliott: What happened at recess? Were two of you boys fighting?
休憩時間中に何かあったのですか？あなたがた男子は二人で喧嘩していたのですか？
Children: Russell and John were.
ラッセルとジョンが喧嘩していました。
Jane Elliott: What happened, John?
何が起きたんですか、ジョン？
John: Russell called me names and I hit him. Hit him in the gut.
ラッセルが僕のことをあの名前で呼んだから、彼を殴りました。みぞおちを殴りました。
Jane Elliott: What did he call you?
ラッセルはあなたのことを何て呼んだのですか？
John: Brown eyes.
茶色い目って。
Jane Elliott: Did you call him brown eyes?
あなたは彼のことを茶色い目って呼びましたか？
Child #1: They always call us that...
彼らはいつも私たちのことをそう呼んでいます…
Child #2: Come here, brown eyes...
こっちきて、茶色い目って。
Child #3: They were calling us blue eyes.
彼らは私たちのことを青い目って呼ぶ。
Child #4: I wasn't.
私はしてないよ。
Child #5: Sandy and Donna were...
サンディとドナは言ってた…
Child #6: Yeah.
そうだね。
Jane Elliott: What's wrong with being called brown eyes?
「茶色い目」って言われることの何がいけないのですか？
Roy: It means that we're stupider and--well, not that...
だってそれは僕たちが皆よりばかって意味で…えーと、そうじゃないんだけど…
Raymond: Oh, that's just the same way as other people call black people niggers.
それって他の人が黒人を「ニガー（黒ん坊、差別用語）」って呼ぶことと同じじゃないか。

Jane Elliott: Is that the reason you hit him, John? Did it help? Did it stop him? Did it make you feel better inside? Make you feel better inside? Did it make you feel better to call him brown eyes? Why do you suppose you called him brown eyes?
それがラッセルのことを殴った理由ですか、ジョン？それは何か役に立ちましたか？それは彼を止めましたか？それであなたの気分はよくなりましたか？心地よく感じましたか？
(エリオット先生がラッセルに向かって)それで彼を茶色い目と呼ぶことであなたの気分はよくなりましたか？なぜあなたは彼を茶色い目と呼ぶべきだと思うのですか？

Brian: Because he has brown eyes?
だって彼は茶色い目をしているから？

Jane Elliott: Is that the only reason? He didn't call him brown eyes yesterday and he had brown eyes yesterday. Didn't he?
それだけですか？昨日は彼のことを茶色い目と呼ばなかった､そして昨日も彼は茶色い目をしていた、そうですよね？

Child: We just started this...
私たちはこれを始めたばかりです…

Brian: ...yeah, ever since you put those blue things on.
そうです、先生がこの青い目のことをやり始めてからずっと

Child: They tease him.
彼らは彼のことをいじめています。

Jane Elliott: Oh, is this teasing?
あら、これはいじめなんですか？

Brian: No...when he did it, it was.
いいえ…えっと彼がそうしたとき、いじめでした。

Jane Elliott: Were you doing it for fun--to be funny, or were you doing it to be mean?
あなたはこれを楽しいから、おもしろいからやったのですか？それとも、意地悪でやったのですか？

Russell: Mean?
意地悪って？

Jane Elliott: I don't know, don't ask me.
私にはわかりません、私に聞かないでください。

JANE ELLIOTT: I watched what had been marvelous, cooperative, wonderful, thoughtful children turn into nasty, vicious, discriminating, little third-graders in a space of fifteen minutes.
私は、わずか15分で、素晴らしく協力的で素敵な思慮深い小さな３年生の子どもたちが、に対して意地悪く、卑劣で、差別的になっていく姿を目の当たりにしました。

Wednesday Morning (Starting time: 9:55)

Jane Elliott: Yesterday, I told you that brown-eyed people aren't as good as blue-eyed people. That wasn't true. I lied to you yesterday.
昨日、私は茶色い目の人々は青い目の人より劣っていると言いました。けれど、それは事実ではなかったのです。昨日私はうそを言いました。

Brian: Ooh boy, here we go again.
あーあ、また始まったよ。

Jane Elliott: The truth is that brown-eyed people are better than blue-eyed people.
実は、茶色い目の人は、青い目の人よりも優れていたのです。

Children: (Laughter)
（笑う子供たち。）

Jane Elliott: Russell, where are your glasses?
ラッセル、メガネはどこにありますか？

Russell: I forgot them.
忘れました。

Jane Elliott: You forgot them. And what color are your eyes?
メガネを忘れた、そしてあなたの目の色は…？

Russell: Blue.
青です。
Children: (Laughter)
（笑う子供たち）
Jane Elliott: Susan Ginder has brown eyes. She didn't forget her glasses. Russell Ring has blue eyes and what about his glasses?
スーザン・ギンダーは茶色い目をしています。彼女はメガネを忘れず持ってきました。ラッセル・リングは青い目をしていて、彼のメガネ、どうしたの？
Children: He forgot them.
ラッセルはメガネを忘れました。
Jane Elliott: He forgot them. Yesterday we were visiting and Greg said, "Boy, I like to hit my little sister as hard as I can, that's fun." What does that tell you about blue-eyed people?
ラッセルはメガネを忘れました。昨日グレッグに会いにいった時、「俺は妹を思いっきり強く殴るのが好きなんだ、だって楽しいから。」って言っていました。そのことから、青い目の人がどういう人々か分かりますか？
Children: They're naughty...in fact, they fight a lot...
わんぱくで…実際、青い目の人はたくさん喧嘩をします。
Jane Elliott: The brown-eyed people may take off their collars. And each of you may put your collar on a blue-eyed person. The brown-eyed people get five extra minutes of recess. You blue-eyed people are not allowed to be on the playground equipment at any time. You blue-eyed people are not to play with the brown-eyed people. Brown-eyed people are better than blue-eyed people. They are smarter than blue-eyed people and if you don't believe it, look at Brian. Do blue-eyed people know how to sit in a chair? Very sad. Very very sad. Who can tell me what contraction should be in the first sentence? Go to the board and write this, John. Come on, let's do it again, loosen up. Up up up! Come on. That's better. Now, do you know how to make a W? Okay, write the contraction for we are. Now that's beautiful writing! Is that better?
茶色い目の人は襟をとっていいですよ。各々自分の襟を青い目の人に渡してください。茶色い目の人は特別に5分多く休憩をとってください。青い目の人は校庭の遊具をどんなときも使ってはいけません。あなたたち、青い目の人は茶色い目の人と一緒に遊んではいけません。茶色い目の人は青い目の人よりも優れています。茶色い目の人は青い目の人よりも賢いのです。もしこのことを信じないなら、ブライアンを見てみなさい。青い目の人は、椅子の座り方を知っていますか？ああ、悲しい、非常に悲しいです。誰か私に何の短縮形が最初のセンテンスに来るべきか教えてくれますか？黒板にこのことを書いてくれますか、ジョン。来て、もう一回やりましょう。リラックスして、リラックス！来て、そっちの方が良いから。ジョン、どうやってWって書くか知っていますか？オーケー、「We are」 の短縮形を書いて見せてください。なんて美しい文字でしょう！この文字の方が良いですか？
Children: Yes.
はい。
Jane Elliott: Brown-eyed people learn fast, don't they?
茶色い目の人々は覚えが早いですよね。
Children: Yeah.
そう思います。
Jane Elliott: Boy, do brown-eyed people learn fast. Very good. Greg, what did you do with that cup? Will you please go and get that cup and put your name on it and keep it at your desk. Blue-eyed people are wasteful. Okay. Want to be timed this morning?
茶色い目の人は物覚えがいいです。とてもいいです。グレッグ、あなたはあのカップで何をしましたか？あのカップを取ってきて、名前を書いて、それをデスクの上に置いてくれませんか？青い目の人は無駄が多いのです。では、今日の午前中は、こうやって時間を使ってもいいですか？
Children: Yeah
はい。

JANE ELLIOTT: I use phonics. We use the card pack, and the children, the brown-eyed children were in the low class the first day and it took them five and a half minutes to get through the card pack. The second day it took them two and a half minutes. The only thing that had changed was the fact that now they were superior people.
私はフォニックス（英語の綴りと発音の教科書）を使っています。その練習用カード教材を使って。子どもたち、茶色い目の子供たちは、一日目に下位のクラスにいました。全部終わるのに、5分30秒かけました。二日目は、2分30秒です。唯一前回と違う点は、今度は、茶色い目をしている人々が、優れた人々であるということです。

Jane Elliott: You went faster than I ever had anyone go through the card pack. Why couldn't you get them yesterday?
あなたは今まで私が教えた誰よりも早く、練習課題を終えましたね。なぜ昨日はできなかったのですか？

Donna: We had those collars on.
襟をつけていたからです。

Jane Elliott: You think the collars kept you...Oh, and you couldn't think as well with the collars on. Four minutes and eighteen seconds.
襟があなたについていたから。…襟をつけていたから、よく考えることができなかったのですね。4分18秒です。

Raymond: I knew we weren't going to make it.
僕らにはできないってことはわかっていた。

Child: Neither did I.
私もです。

Jane Elliott: How long did it take you yesterday?
昨日は何分でできましたか？

Children: Three minutes.
3分。

Jane Elliott: Three minutes. How long did it take you today?
3分。今日はどれくらいかかりましたか？

Children: Four minutes and eighteen seconds.
4分18秒。

Jane Elliott: What happened?
何が起きたのです？

Child: Went down.
(昨日よりも解くスピードが)遅くなった。

Jane Elliott: Why? What were you thinking of?
なぜ？なにについて考えていたのですか？

Rex: This.
これ。

Jane Elliott: I hate today.
今日は嫌な日です。

Rex: You do? I hate it too.
先生もですか？僕もです。

Jane Elliott: Because I'm blue-eyed.
なぜなら青い目をしているからです。

Rex: See, I am too.
僕もです。

Jane Elliott: It's not funny, it's not fun, it's not pleasant. This is a filthy, nasty word called discrimination. We're treating people a certain way because they are different from the rest of us. Is that fair?
おもしろくないですね、楽しくない、喜ばしくないですね。差別といわれる、不潔で、意地汚い言葉です。私たちは、自分たちと違うからという理由で、その人たちに対して異なる扱いをしているのです。これってフェアだと思いますか？

Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: Nothing fair about it. We didn't say this was going to be a fair day, did we?
全くフェアではないですね。私たちは、今日は公平な日だとは言いませんでしたよね？
Children: No.
はい。
Jane Elliott: And it isn't. It's a horrid day.
まさに公平じゃありません。今日は恐ろしい日です。

Wednesday Afternoon (Starting time: 14:29)

Jane Elliott: Okay, you ready? What did you blue--people who are wearing blue collars now find out today?
じゃ、準備はいいですか？青い襟をしている青い目の人たちは、今日、どのようなことを発見しましたか？
Child: I know what they felt like yesterday.
茶色い目の人が昨日どんな思いだったか分かりました。
Greg: I do too.
僕もです。
Jane Elliott: How did they feel yesterday?
茶色い目の人は、昨日どんなふうに感じたでしょう？
Greg: Like a dog on a leash.
紐につながれた犬みたいな気持ち。
Raymond: Yeah--like you're chained up in a prison and they throw the key away.
そんな感じ。牢獄で鎖につながれて、鍵はどこかに投げ捨てられたような。
Jane Elliott: Should the color of some other person's eyes have anything to do with how you treat them?
目の色によって、その人への扱い方を変えるべきですか？
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: All right, then should the color of their skin?
よろしい、では、肌の色だったら？
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: Should you judge people...
あななたちは、人々を判断すべき…
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: By the color of their skin?
肌の色で判断されるべき？
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: You're going to say that today. And this week and probably all the time you're in this room. You'll say, (in a mocking, sing-song fashion) Nooo, Mrs. Elliott...
あなたたちはそう答えるでしょう。そして今週は、あなたたちがこの部屋にいるときは常にそう答えるでしょう。きっとこんな感じで（ふざけて経を唱える感じで）、「いーえ。エリオット先生」と答えるでしょう。
Children: Nooo...
いーえ！
Jane Elliott: Every time I ask that question.
私がその質問をするたびに。
Children: No, Mrs. Elliott.
いいえ、エリオット先生。

Jane Elliott: Then when you see a black man or an Indian or someone walking down the street, are you going to say, "Ha ha, look at that silly-looking thing"?
では、黒人やインディアン、誰かが道を歩いているのを見たときに、「ははは、見ろよあのバカでまぬけなやつを」って、あなたは言いますか？
Children: No, Mrs. Elliott.
いいえ、エリオット先生。
Jane Elliott: Does it make any difference whether their skin is black or white?
肌の色が黒か白かで、何か違いがありますか？

Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: Or yellow? Or red?
黄色は？赤色は？
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: Is that how you decide whether people are good or bad?
肌の色で、人の良し悪しを判断できますか？
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: Is that what makes people good or bad?
肌の色は、人の良し悪しに影響しますか？
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: Let's take these collars off. What would you like to do with them?
では、襟を外しましょう。その襟をどうしましょうか？
Children: Throw them away.
放り投げましょう。
Jane Elliott: Go ahead! Now you know a little bit more than you knew at the beginning of this week.
どうぞ！もうあなたたちは今週の初めのときより多くのことを学んだのですから。
Children: Yes...a lot...
はい、たくさん…
Jane Elliott: Do you know a little bit more than you wanted to?
（この授業を受ける）前よりも少しはわかるようになりましたか？
Children: (In a sing-song) Yes, Mrs. Elliott.
（経を唱えるように）はい、エリオット先生。
Jane Elliott: This isn't an easy way to learn this, is it?
差別について学ぶのは、簡単ではないでしょう？
Children: (In a sing-song) No, Mrs. Elliott.
（経を唱えるように）いいえ、エリオット先生。
Jane Elliott: (Pretending anger) Oh, will you stop that!
（怒ったふりをする先生）こら！やめなさい!
Children: (Laughter)
（笑う子供たち）
Jane Elliott: Okay, now let's all sit down here together, blue eyes and brown eyes. Does it make any difference what color your eyes are?
じゃ、それでは皆さん、青い目の人も茶色い目の人も一緒にここに座ってください。何色の目かで、何か変わることはありますか？
Children: No.
いいえ。
Jane Elliott: Down, girl...
座ってください…
Children: (Laughter)
（笑う子供たち）

Jane Elliott: Okay, ready to listen now? Okay, now are you back?
さあ、準備はいいですか？　では、もういつもの皆さんに戻りましたか。
Children: Yes!
はい！
Jane Elliott: Does that feel better?
気分はよくなりましたか？
Children: Yes.
はい。
Jane Elliott: Does the color of eyes that you have make any difference in the kind of person you are?
目の色の違いによって、あなたがどんな人なのかということに違いはありましたか?
Children: (Mockingly) No, Mrs. Elliott.
(ふざけながら)　いいえ、エリオット先生。
Jane Elliott: Does that feel like being home again, girls?
落ち着ける場所に戻った感じがする?
Children: (Mockingly) Yes, Mrs. Elliott.
（ふざけながら）　はい。エリオット先生
Jane Elliott: (Pretends to be angry) Oh, will you stop it?
(怒ったふりをして)もう！ やめなさい!

Memo

