
客員教員の ecological な実践共同体を目指して

——temporality の議論からの検討——

川又 孝徳

1. はじめに

中央教育審議会（2009）の諮問に、国際化や国際競争力の向上が今後の大学教育において非常に重要であるという指摘があった。2009年以降、小学校の英語教育の導入や ALT の活用など積極的に国際化を進めている一方、大学教育においては、まだ十分に国際化されているとは言い難い。その一例として、毎年 TIMES 紙が発表する TIMES HIGHER EDUCATION のランキングが挙げられる。日本の大学は、2020年度のランキングでは東京大学が36位、京都大学が65位との2校のみがトップ100の大学にランキングされており、多くの大学は250位以下のランキングとなっている（World University Rankings, 2020）。このランキングの指標については賛否両論あり、必ずしも大学教育の国際化を測定しているとは一概に言い切れないが、この TIMES 紙のランキングは中央教育審議会の指摘する国際化の目安の一つとして高等教育関係者からは認知されている。TIMES HIGHER EDUCATION のランキングの指標は、外国人教員の配置や留学生の受け入れ状況などを数値化して順位づけされているが、Kubota(2015) が指摘しているように、ただ外国人教員を増員する、留学生を大量に受け入れるだけの対処療法的な国際化は本来の目的を見失う危険性を孕んでいると論じている。

明星大学人文学部国際コミュニケーション学科（ISD）には、海外学術提携校から招聘している客員教員がいる。毎年7名が国際コミュニケーション学科の科目と全学共通科目の英語を教え、さらにランゲージラウンジという授業外で英語に触れる機会を設ける課外活動や、ライティングクラブ、Meisei Forum という教育研究発表の分科会の運営など多岐に渡って教育研究活動を行なっている。研究室が23号館にあり、国際教育センター（ISC）が日々の教育活動や日常生活のサポートを行っている。

これまで筆者が客員教員と共に教育研究活動を行う中で、英語教育に関する問題や学生指導に関する問題、授業外の課外活動に関する問題など教育研究活動に関する問題に何度も直面し、協働的に解決を図ってきた。加えて、客員教員を含めた非常勤の英語教員がすぐに辞めてしまうという問題もあった。一例を挙げると、2017年度、2018年度それぞれ1年で契約を更新せずに退職した客員教員がいた。非常勤の英語

教員についても同様で、1年で退職する教員がおり、毎月のように人事を行う必要があるほど、退職してしまう教員が多かった。しかし、毎年同様の問題が複数回起こっており、単に教員個人の素質や性格が問題なのではなく、組織的な問題が存在しているのではないかと考えるようになった。そうした組織内コミュニケーション研究の中で、現在注目されているのが temporality の概念 (Ballard & Seibold, 2003; Gomez, 2009) を用いた分析手法である。そこで本稿では、客員教員の問題を temporality の概念を用いて客員教員の問題点を描写しコミュニケーション英語クラスの Discourse を分析することで、本学における国際化の意義について検討したい。

2. 概念的枠組み

本研究では、主に2つの概念を用いる。1つは temporality の議論ともう1つは Discourse である。Temporality (時間性) とは、時間に対する認識を指す概念である。temporarity とは、物理的に経過する時間の流れを指すのではなく、個人が時間に対する認識を指している (Gomez, 2009)。これまでコミュニケーションの分野、特に異文化コミュニケーションの分野においては、時間に対する認識の概念が多く取り上げられてきた。Bruneau (1979) は、異文化コミュニケーションにおける時間の認識が人間のコミュニケーションに大きな影響を与えることを指摘している。Hall (1976) はハイコンテクストな文化では monochronic な時間の認識があり、ローコンテクストな文化では polychronic な時間の認識があると論じた。さらに、Hofstede (1991) は過去、現在、未来に対する態度は文化によって異なる事を long term orientation と short term orientation という時間に対する志向性についても指摘している。こうした議論に加え、Nishida (1999) は cultural schema theory を用いて、異文化間でのコミュニケーションにおける時間に認識について、認知的な視点から議論している。その一方で、Pillar (2011) は異文化コミュニケーション研究における「文化」という分類に対して批判的な視点で議論している。Pillar (2011) は、国家や人種、部族あるいは会社などの特定の集団を指す分類方法そのものに問題があるとして、これまで文化間の問題と議論されてきたいくつかの問題については、言語の問題ではないと言語によるコミュニケーションの側面を強調している。Gomez (2009) はこれまでの temporality の議論に加え、組織内コミュニケーション、特に組織内の新入者 (newcomers) がどのように社会化していくかという議論にまで発展させた。組織の中には、多くの暗黙知 (tacit knowledge) が存在しており、その暗黙知をどのように newcomers に伝達するかが組織を運営するにあたって重要な課題となっている (van den Berg & Snyman, 2003)。例えばビジネスに成功した者であっても、なぜ成功したのかについて合理的な説明を行える、あるいは明示的な知識として提示し伝達することは難しい。その理由の一つとして、学習は広いレンジと多くの要素を含んでいるからである (Bergiola-Chiappini & Tanaka, 2013)。組織内での実践で得られた学習、すなわち暗黙知を言語化する事は難しく、これまで暗黙知をどのように伝達するかについての研究が多くなされている (Bateson, 2000; 野中・竹内, 1996)。こう

した暗黙知を円滑に伝達するために重要な要素の一つとして、社会化 (socialization) を Gomez (2009) は挙げている。社会化することによって、newcomers はその組織内でのメンバーシップを獲得しチームを組織する事によって、組織内の暗黙知を伝達する事が円滑になる可能性を示唆している。社会化とは、時間に対する組織的な認識が必要である。つまり、組織がどのように時間を認識し、時間に対する価値観やアイデアを共有しているかが実践の共同体として機能するための重要な要素である。組織内の相互行為を円滑にし、newcomers がその組織内で社会化していく中でメンバーシップを獲得し、組織内の暗黙知を伝達するために temporality が共有されている事が重要となる。コミュニケーションと時間の関係性は重要な要素であり、経験を共有する事によってチームを構築し経験を共有する事ができる。Gomez (2009) は temporaliry の重要な要素を以下のように挙げている。

1. enactments of time and construals of time (人や世界に対する解釈をどのように実行するかという認識の時間)
2. flexibility (時間の構造化とタスク完了計画の厳格さ)
3. linearity (1つのタスクが完遂されるまでの時間の度合い)
4. pace (テンポまたは活動の速度)
5. precision (タイミングと期限の厳密な性質)
6. scheduling (計画、活動、イベントの順序付けと期間が正式化される度合い)
7. separation (無関係な要因が除去されるか、作業タスクの完了に関与する程度)
8. scarcity (限られた枯渇性のあるリソースとしての時間の知覚)
9. urgency (締め切りとタスクの完了に没頭)
10. present and future temporal foci (組織のメンバーが相互作用の中でどのように現在のイベントまたは将来のイベントを指向するか)。

(Gomez, 2009, p. 184 括弧内は著者訳)

これらの要素は組織内での社会化を促進するだけでなく、どのように時間性の概念を共有しているかによって仕事の進め方や締め切りや事前準備などを進めるかといった実際の業務を理解するために重要である。従って、組織内での時間に対する認識が共有されていることが非常に重要であると Gomez (2009) は指摘している。

こうした共有された時間に対する認識だけでなく、共有された言語選択や語彙といった言語的要素と価値観や信条、服装や振る舞いにいたるまで、特定の集団における適切さを Gee(1996) は Discourse の概念を用いて説明した。Discourse はこれまで言語学の分野において、言語の連続体にはどのようなシステムがあるのかといった構造や統語論を中心に分析されてきた。しかし、Gee(1996)の定義する Discourse は、まさに自分たちと同じような人たちの集まりであり、個人の世界に対する認識であると定義している。したがって、Discourse とは社会歴史的な産物であり、その集団内の参加者や社会経済的状況、歴史的背景を伴う動的な概念である。客員教員は、3年の契約で招聘している教員であるため、毎年全く同じ状況にはならない。そのため、

Discourse という動的な概念を用いて、客員教員の共有されている認識、本研究では特に時間性について議論していきたい。

3. 研究対象者

本研究の対象者は、これまで明星大学人文学部で客員教員としてコミュニケーション外国語（英語）を担当した英語教員5名にインタビュー調査を行った。また、研究対象者には実際に体験した出来事をナラティブ形式で話してもらった。本研究の対象者は以下の5名で全員仮名である。

Elizabeth: 女性

Anna: 女性

Daniel: 男性

Adam: 男性

Caroline: 女性

出身国については個人を特定できる可能性があるため、名前と性別のみ記載する。インタビューは2019年の2月から3月の間に行われ、全員90分前後のインタビューを2度行った。データについては、全て語られた言葉をそのまま書き起こしたため、一部文法が不正確なものも存在するが、全て原文のままで表記する。

4. 分析 : enactments of time

インタビューデータを分析した結果、教員の時間的な認識の相違に加え、社会化を行うにあたっての組織的な問題点が挙げられる。一つは、時間に対する解釈の相違がある。複数のインタビューから、客員教員が3年間という契約期間に対する認識によって教育へのアプローチが異なっている。可能な限り同じ事を繰り返してマイナーチェンジをする方が良いと認識している教員がいる一方で、新しい教育技法を試みる教員もいた。これまで客員教員同士の教育に対する認識論の相違が問題の原因になっていると考えられていたが、enactments of time の観点から、3年間という契約期間をどのように認識しているかが授業のスタイルや学生指導に差異があった。従って、3年という契約期間に共有された時間性がないため、有機的な共同体としての客員教員のDiscourse を構築することが困難であることが示唆されている。

I think it would have been more comfortable for me if I would have, have to do same material and same textbook for ABDE, maybe if its not so good, keep the same but try to invest more energy or make it better.

(Daniel, Interview, 2019/02/12)

I prefer to set everything, structured, and fixed before we start new things. I like to challenge new things, but we need to first, set everything, set.

(Anna, interview, 2019/02/08)

I think for many lecturers, teaching in Japan might be big things. The teacher have to be in three years by their contract. But, it is hard sometime, I mean, how much teachers make an effort, three years, that's it. If some teacher want to do minimum effort, we can't do anything for it.

(Elizabeth, interview, 2019/02/07)

上記3つのデータは、それぞれの教員の教育的なアプローチについて話してもらったナラティブの一部である。それぞれ教育的なアプローチは、異なるものの共通する項目として、短期的な時間の認識が挙げられる。システム化された構造に当てはまるような時間性を認識しているために、新たな教育技法よりも現行の内容を継続することによって、より効率的で誰がやっても同じように授業を行えるようなシステムが必要であると感じている。

また別の例として、教材の共有が挙げられる。ある教員が教材とテストをシェアする事によって教員間のアプローチの違いを超えて授業内容を改善できるかもしれないという提案を行った。しかし、Elizabeth 以外の教員がほとんど共有していなかったため、この提案は実質的に機能しなかった。

Regarding resource lounge, if we have system, knowing the rules, put in the system, it is easy to understand to everybody. Even if we set the system, nobody shares. Even if we say "let's share this", but nobody doing that.

(Elizabeth, Interview, 2019/02/07)

Yes, it is good idea for sharing test and materials. But my class is too low to them. Some parts, yes, it can be share, but mostly, it is too much for them to share.

(Anna, interview, 2019/02/08)

I think why we don't share material is, how I put this, it makes me a little uncomfortable. I feel that I am insisting to do it, insisting to share.

(Adam, interview, 2019/02/11)

Andrea is working very hard. I really appreciate it. But, sharing, sometime it doesn't work as she thinks at least my class. (Caroline, interview, 2019/02/13)

上記のように、理想論的には良いと考えているものの、学生のレベルが異なることを理由に共有していないことが観察された。授業内容やテストを共有することに対して、評価されているように感じる教員もいた。短期的な時間に対する認識を持っている教員にとっては、今できる事を全てやりきるだけで、それ以上の新しい授業方法やアプローチをすることが難しいという認識が生まれ、短期的な時間に対する認識が共有されていることが確認された。Erica は長期的な時間に対する認識があり、教材を共有することが明星大学の英語教育にとって重要であることを説明していたが、その認識が共有されることはなかった。その理由を Erica は次のように述べている。

I think I partially understand why they don't want to do it. Because all guest lecturers need to finish three years, you know. Most of guest lecturers may not back to their own University. As far as I know, Mille is the only one who backed to her own University. Three years, it end up with feeling, you don't end up positive feeling. All teachers have to find their next career by her self. I am not saying that finding next career, you taking care of me when I come here, you paid flight ticket, the bus I need to take. But when I leave, I felt like, kind of kicking me out. I felt nobody treat me as a same.

(Elizabeth, interview, 2019/02/07)

Mille とは Elizabeth が2年目の時に帰国した教員である。客員教員は、毎年入れ替わりがあるため、前年度に帰国する教員がどのように帰国するかなどを目の当たりにしている。客員教員は、全員ほぼ同じスケジュールで帰国するまたは日本で別の仕事を探す必要がある。その時には何のサポートも受けることができないことを理解しているため、固定化されたシステムを作り、時折マイナーチェンジをする事で、自身が帰国または日本で仕事を探す際により行動しやすくなると考えている。3年という scarcity があるために、客員教員は長期的な視点で教育研究活動を行うことよりも、限りのある時間をより「効率的に」過ごすことを優先してしまいがちになり、同じ。

また別の問題として、客員教員は、毎年3月下旬に2、3日の間にオリエンテーションを開催している。このオリエンテーションには、old timer も newcomer も同時に行い、授業内容やシラバス、教授法などの教育的な内容や Language Lounge の運営、Meisei Forum の開催などのスケジュールを説明される。しかしながら、授業開始一週間前にオリエンテーションが開催されるため、内容についての理解が不十分なまま授業を行わなければならないという状況に陥っている。

Honestly, I didn't remember my first year's orientation. At that time, I got really bad cold, I didn't concentrate topics, contents, and anything. I didn't remember anything in orientation, yes.

(Elizabeth, interview, 2019/02/07)

I was kind of an outlier, I had to be in more autonomous in some ways. In that respect, I have to be autonomous, but I didn't had anybody to talk to among my colleagues. I thought that was more or less OK. (Daniel, Interview, 2019/02/12)

It was good idea for orientation, but it was too much information. Most of the information are I didn't remember.

(Anna, Interview, 2019/02/08)

オリエンテーションを授業開始一週間前に行う理由の一つとして、客員教員に対する態勢が不十分である事が挙げられる。客員教員は3月31日までの契約として契約書にサインをしている。しかし、実質的には3月上旬には客員の住む松が谷団地・高幡台団地の部屋を退去し、3月中旬までに新しい客員教員を受け入れる準備を行わなければならない。そのため、契約書に明記されている日程と新しい客員教員を受け入れ

るための準備のスケジュールに差異が生じている。

I wanted to stay long enough my students' graduation ceremony because I want to see and celebrate their graduation. But general affairs office expects me to leave in beginning of March, but my contract is still the end of March. It is not usual, so it feels me like, kicked out. (Elizabeth, interview, 2019/02/07)

I am stressed out that leaving, Nobuko helped us a lot, but she needs another assistant. I am still processing the leaving, it is OK even it is not on the contract. That's Meisei rule, then its OK. (Anna, Interview, 2019/02/08)

Nobuko とは ISC で日々教育研究活動と日常生活における様々な問題に対処している職員である。契約書に書かれている日付との差異があるため、追い出されたという印象を持ってしまい、自身に起こり得る出来事という scheduling の認識を共有している。つまり、学内の組織内においても異なる temporality が存在しており、ISC と ISD に対する認識や異なる時間性を客員教員は感じている。客員教員の間に ISC は主に事務手続きや書類手続きを行い、ISD は教育研究活動を主に行うという区分けがあるため、実践共同体の範囲を想定できず、結果的にこういった疑問や質問を誰にすれば良いか迷うことが多く、暗黙知の伝達が円滑に行うことができない実態があった。

We didn't feel the team even though we had E4C meetings and small meeting. I feel distant from colleagues, especially CF class. There was no set textbook, I don't know understand what students want to learn in this class. I didn't know who I should talk with, I mean, we have communication coordinators, but coordinators can't solve all problems or questions.

(Anna, Interview, 2019/02/08)

For Eigo class, I will ask Philip, for CF class, I will ask Elizabeth, ABDE, I will ask Daniel. But that's it. Unfortunately, it is not sufficient for me to solve all problems. I don't know about the situation of students, Meisei rules, papers, many things I need to do in my first year. (Adam, interview, 2019/02/11)

従って、この共有された scheduling が客員教員の時間に対する認識が短期的になってしまう可能性を含んでいるのではないかと考えられる。

5. 考察

本研究では、非常勤や客員を含む英語教員が早期に退職してしまうという問題に対して、temporality の議論からその原因を明らかにすることを目的とした。有機的な実践共同体として機能するためには temporality が共有されていることが重要である

ことが分析から示された。教員個人の資質やそれまでの教授経験や教育的背景が異なるため、教員同士のチームワークに問題があったという認識をしている教員もいたが、それとは別の側面で temporality の認識が共有されていないために起こる問題があったのではないかと考えられる。

Meisei should be able to, you know, get support from this international community, even if they are not work in their University anymore, they can still helping other ways. You know like, alumni community of Meisei, continuity is necessary to keep the community more better situation.

(Elizabeth, interview, 2019/02/07)

彼女の指摘する continuity とは単なる所与のシステムの継続ではなく、生態学的な認識 (ecological perspective) から客員教員という実践共同体をどのように機能させるかを考察することの重要性を含んでいる。van Lier (2010) は、言語学習における場面の状況や文脈によって単語や文章の意味が異なるという環境に注目し、人と関わっている中で様々な意味が生まれる事で学習が生まれるという学習のプロセスに注目をした視点である。客員教員が有機的な実践共同体になるためには、こうした temporality の認識を個人に基づいたものではなく、他者との社会的相互行為を通して教員自身が構築することの重要性を示唆している。共有されている暗黙知を理解するために、社会文化理論に基づいた有機的な実践共同体を構築することによって、問題を個人の責任や資質に起因するのではなく社会的な相互行為を通して解決することの重要性が示されている。

同時に、明星大学の国際化をどのように進めていくかという目標の元に全学的な対応が求められている。

I think we need more interact each other. In Mille's case, it was really upset situation she had. I don't think this is not good for Meisei because her situation is little bit crazy. If someone interest to go Meisei to teach English, I guess Mille tells her story. I think most of candidates feel, "well...", you know what I mean.

(Elizabeth, Interview, 2019/02/07)

こうした問題を残したまま帰国してしまうことで、明星大学の英語教育に対するサポート体制が不十分ではないかという危惧が海外学術提携校に伝わる可能性を指摘している。

この問題を回避するためには、大学としての受け入れ態勢をより充実する必要がある。ISC や ISD が対処両方的に対応するのではなく、大学として国際化に対する長期的な temporality を共有することが重要ではないだろうか。

参考文献

【日本語】

野中郁次郎・竹内弘高 (1996)『知識創造企業』(梅本勝博訳) 東京：東洋経済新報社

【英語】

Ballard, D. I., & Seibold, D. R. (2003). Communicating and organizing in time: A mesolevel model of organizational temporality. *Management Communication Quarterly*, 16, 380-415.

Bateson, G. (2000). *Steps to an ecology of mind*, Chicago: University of Chicago Press.

Bruneau, T.J. (1973). Communicative Silences: Forms and Functions, *Journal of Communication*, 23, 17-46.

Gee, J.P. (1996). *Social Linguistics and Literacies: Ideology in Discourses*. New York: Taylor & Francis.

Gómez, L. (2009). Time to Socialize. Organizational Socialization Structures and Temporality, *Journal of Business Communication*, 46, 179-207.

Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Doubleday; translated to Japanese in 1979 by Keiji Iwata and Yasushi Tani as *Bunka Wo Koete*. Tokyo: TBS Buritanika,

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.

Nishida, H. (1999). A cognitive approach to intercultural communication based on schema theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 23 (5), pp.753-777.

Pillar, I. (2011). *Intercultural Communication: A Critical Introduction*. Edinburgh: Edinburgh University press.

Tanaka, H., & Bargiela-Chiappini, F. (2013). Asian business discourse (s). In *The Routledge handbook of discourse analysis*. London: Routledge.

van den Berg, H. and Snyman, M.M. (2003). Managing tacit knowledge in the corporate environment: communities of practice. *Journal of Information Management*, (4), 5.

van Lier, L. (2010). The ecology of language learning: Practice to theory, theory to *practice*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, (3), 2-6

【インターネット】

TIMES (2019). *World University Rankings 2020* https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/scores (retrieved in 2019/10/01)