

日本語・日本文化学類の 中期目標・中期計画にみる理想と現実

江藤秀一

人文社会科学研究所教授 日本語・日本文化学類長

はじめに

国立大学が法人化されたとき、各大学は文部科学省から示された中期目標を達成するための中期計画を作成し、それを文部科学省に提出して認可を受けることとなった。大学が中期目標・中期計画を策定するに当たっての基礎資料とするために、各学類も中期計画を立てて大学本部へ提出した。この計画は作成時にあって学類のめざすべき望ましい姿、いわば学類としての「理想」的な姿であったが、二年が経った現在、「現実」としてはどうなっているのか、ここで中間的な評価を試みる。

日本語・日本文化学類の中期計画とその現状

(1) 教育の成果に関する目標を達成するための措置

○教育の成果に関する具体的目標の設定

本学類の教育目標を達成するために学類

では学生に「英語をはじめとする外国語に熟達し、英検の一、二級に合格し、TOEFL等にも高得点を取る必要がある」との計画を掲げている。現在のところ、学外の検定試験の取得状況について、学類で調査し、指導していないのが現実である。

○卒業後の進路等に関する具体的目標の設定

本学類では日本語教師・教員・公務員・大学院進学をめざす者が多く、特に日本語教師はその活躍が最も期待される領域であるが、専任職を得るためには修士以上の資格が求められる。そのために大学院進学率を14%から21%にあげ、あわせて中高の教員採用率も現行の9%から14%に上げる計画を立てている。平成17年度の卒業生においては、19パーセントが大学院に進学しており、また教員採用試験は3パーセントが合格している。教員採用に関しては厳しいものがあるが、教員志望の志は固く、学類

時代に採用試験に失敗した卒業生の多くが教育研究科へ進学し、さらに研鑽を積んで、教職を目指している。

(2) 教育内容等に関する目標を達成するための措置

○アドミッション・ポリシーに関する目標と計画

この項目では入学者定員を現在の40名から80名にするという具体的な数値目標が掲げられている。確かに本学類の受験者数は少子化の中にあって微増しているし、本年7月に行われた大学説明会の出席者も昨年よりも増えているが、施設の問題に加えて、わずか20名の教員では増加分の対応は困難であり、入学定員の倍増という計画は現状では理想的過ぎると思われる。

本学類の教育理念や入学者選抜方法の明示法としては、中期計画通りに、大学本部の作成する「筑波大学入学案内」はもちろんのこと、学類独自のパンフレット「世界に向けて発信」を作成し、関係の高校へ配布し、大学説明会でも配布している。しかし、インターネットのホームページはまだ手付かず状態で、大幅なてこ入れが必要である。そのために理想的には担当の委員会を作成したいが、20人の教員組織では新しい委員会を組織するのは無理である。理想と現実のギャップが大きい。

○教育理念等に応じた教育課程を編成するための具体的方策

この項目の中期計画にある「生きた英語を学べるようにする」という点では英語を母語とする専任教員を擁しており、専門英語や文化論特講においてその目標が達成しつつある。しかし、「教育目標の策定と教育の具体的目標」の項にある「英検の一、二級に合格し、TOEFL等にも高得点を取る」ということについては、現在のところは何の対策も学類としては行っていない。これは本学外国語センターの英語検定試験との関係もあるが、就職や留学なども直結するTOEICやTOEFLとの選択性なども検討し、本学類の教育目標達成に努める必要がある。

○授業形態、学習指導法等に関する具体的方策

この項では学期集中制とカリキュラムの整理・改革が掲げられている。学期集中制は本学類では定着しているが、他学類のほとんどが通年制をとっているところから他学類の授業が取りにくいという問題が指摘される。学期集中制については留学などの道をさらに開くために二学期制の学期集中制の実現に努めて欲しいものである。

授業形態については本学の中期計画でも明記されているが、講義・演習・実習などの多様な学習指導法を用いて少人数のセミ

ナー等きめ細かい指導を行う科目を充実したいが、現実には人件費抑制によって非常勤講師枠の増加は見込めず、また、退職者のあとの空席によって開講科目数減も予想される。昨年度末で二人の退職者を出した本学類は、本年度6月のクラス代表者会議の席上、具体的な科目数を上げて、開講科目数減を指摘され、その対応策を示すように求められた。20名の小教員集団ではまかなえ切れない部分が多い。非常勤枠の削減は痛手である。また、実習を行う際には補助も必要であり、そのための財政的な裏づけも必要であるが、現状は担当教員のボランティアに負っている。

○教育の改善のための具体的方策（含「適切な成績評価の実施に関する具体的方策」）

学生による授業評価は平成16年度までは個々の教員に任せてあったが、17年度からはカリキュラム委員会で学生の意見も取り入れながら標準的な評価シートを作成し、すべての教員によって授業評価が行われている。評価シートは後日教員に戻し、教員はそれに基づいて授業改善計画書を書き、それを学生に公表している。本学類のように学生数の少ない学類にあっては学類の中期計画にもあるように、普段の授業や諸活動の中で、学生が自由に希望を述べ、教員もそれに耳を傾けて、話し合いながら教室

運営を行うのが望ましい。

(3) 教育の実施体制等に関する目標を達成するための措置

教員組織の基本方針として、日本語・日本文化の両分野のバランス、ジェンダーバランス、外国人教員の確保を目標に掲げている。この計画を作成した際の男女比率は65%対35%であったが、現在は57%対42%となっている。また、外国人教員の割合を高めることも目標にしているが、これも教員の定員削減という大学全体の方針との絡みもあり、目標達成は容易でない。このことは教員支援者の配置についても同じである。本学類では実験・実習に力を入れており、さらには日研生をはじめとした留学生も多いため複数の助手を必要としているが、現実には一人しか配置されていない。

講義等に必要な施設・設備の整備・活用に関する方針では、大学全体の中期目標にある「コンピュータリテラシー教育推進のため、学内LAN及び端末室等情報教育基盤設備の整備充実を図る」という方針に基づき本年度に予算処置がなされた。予算は限られたものであることは十分承知しているが、学群教育充実のための予算配分は将来の筑波大学が優秀な大学院生を確保し、また優秀な人材を世に送り出す上にも重要である。大学院志願者の内訳をみると学群

あつての大学院であることは明白である。

教育の質の向上及び改善のためのシステムに関する方針と適切な評価に基づいた教育研究組織の弾力的な設計と改組転換の基本方針については、年度末に各委員会において自己点検、自己評価を行い、学類内の委員会などの改廃を適宜行っていく必要がある。あわせて、大学全体でも委員会や業務を点検・評価し、改廃を大胆にやるべきであろう。必要なものがすべてそろっていることは理想ではあるが、限られた資金、構成員を考えると無理である。必要だからといって新しい委員会や組織をどんどん作っていきは機能不全に陥る可能性がある。一つ何かを新しく始めれば既存のものを二つ減らすくらいの考えが必要であろう。

中期目標・計画の定着を図る

中期目標と中期計画はきわめて重要である。というのも、この目標と計画の実績に関して第三者による評価を受け、その評価に基づいて運営交付金が決定されるからである。「理想」を求めて「独立」したはずであるが、「現実」は親のすねをかじっている学生の身と変わらない。昔の学生は自分の成績が親に伝わるような事はなかった。親も子供が大学生になれば独立したものと思っていた。しかし、今時の大学では親にも成績表を送るという。その成績表を見て

仕送りを加減する親はいないと思うが、独立したと思っていた旧国立大学は成績表によって小遣いを加減される大学生の身分なのである。良い成績を取らなければ仕送りを減らされてしまう。それを避けるには、自ら定めた目標に向かって最大の努力をし、成果をあげることである。それにはその目標と計画を本学の全構成員が十分に認識している必要がある。理想的には大学の中期目標と中期計画が各組織のそれを網羅される形で策定されることである。そうすれば各組織が中期計画を推進し、その目標を達成すればそれが大学の目標達成に直結するからである。しかし、本学のような大組織にあってはそれは困難であろう。とはいえ、各組織の意向を十分に汲み取り、本学の全構成員が一つになって目標達成に向けて努力したくなるような目標と計画を立てる必要がある。あわせて、大学の中期目標と中期計画を絶えず認識させるための工夫が必要であろう。大学本部はさまざまな広報活動を行っているかもしれないが、日常の多忙な教育研究活動にまぎれて、つい目標と計画を見失いがちだからである。

(えとう ひでいち/イギリス文学・文化)