

だめ語学教育の再生処方

田中慎也

桜美林大学文学部教授

§ はじめに

大綱化以来、大学における語学教育も相当程度に改革（改変？）はされてきたといってもよいであろう。

カリキュラム改革、教授法改善の取り組み、入試方法の改善（例えば、リスニングの導入）、不完全ではあるがある程度の教養主義からの脱却等々を挙げることができる。

しかし、これら一連の改革は、昭和49年に筑波大学の外国語センター設立当時導入された音声言語重視の外国語教育、学内検定試験制度等の導入が全国的に広がっただけで、いわば、在来線の手直しの改善が20数年の周期で行われているにすぎないとも受け取れるのである。

カリキュラム改革一つをとっても、科目名は一見斬新に見えても、実際のところは看板を塗り替えただけで中身は旧態以前としたものも多々見られる。

そこで、本稿では語学教育再生法をい

くつか取り上げ、効率の上がらない、世間受けのしない、だめ語学教育汚名返上への道を探ってみたい。

1. 語学教師はスポーツ選手だ？

スポーツの世界は体を動かして身をもって教えなければ、一流選手はなかなか育たない。従って、監督は別としてコーチともなると、昼夜を徹し、寝食を共にして選手を育てることもまれではない。そして、コーチの中には、一流選手相手の指導に体力的な限界を感じると、体力的に楽な一般人の愛好家相手のコーチ、さらには初歩の基本をしっかりと教える子供相手の指導者となる。

このことは、頭脳体力が関係する語学教師についても当てはめられるように思われる。吸収力旺盛な若い学生相手に対して、かつては一流だった老教師に、最先端の知識と技術を伴った指導を期待することは酷であろう。そのような老教師は、多様な学生相手のため、熟練した指

導法と人間的円熟さを必要とする生涯学習分野の指導で活路を見いだせばよいのである。しかし、語学教育現場の現実はどうであろうか。老若男女が皆同じ役割分担。相手の学生のことは二の次、というような状況が多いのでは？……人事採用法が絡むが、一言でいうと、明確なヴィジョンとシステム、そしてそれを構築する人的配置という構造的思考が不足しているのである。

2. ヴィジョン整理

大学の語学教育に教養という<コンセプト>はいらぬ。言語そのものが文化の一部であり、未知の言語学習には程度の差はあっても文化学習が伴うからである。従って、大学の語学教育では、当該言語による論文読解・作成、講義の聴講能力育成等の実用的な運用能力強化のためのプログラム、地域研究と関連した当該言語の習得プログラム、及び文化・情報戦略との関連でのマイノリティ言語の習得及び研究プログラムが用意されれば十分である。

3. 教育機能と研究機能の分化

語学教育のような技能を伴う分野においては、teaching professorとresearch professorとを分けるべきである。

現状では、ペーパーによる業績評価によって語学教師も人事採用が決定されて

いるが、論文だけでは語学教育技術は測れない。また、さまざまな学生に対応できる<対人能力>も判別できない。しかし、教育業績の評価法は、いまだ明確なものがないので、従来の方法で人事採用が行われているのが現状であろう。

そこで、一つの提案であるが、語学教員の採用審査を、いわば第三者評価のような形で、外国語教育関連学会に複数の人事推薦・評価を依頼したり、逆に人事採用候補者の評価を依頼する過渡的システムの導入はどうであろうか。

4. 大学英語は多国籍多文化英語で

英語は、現在多国籍多文化言語となっている。従って、大学内におけるコミュニケーション英語の多様化を図るべきである。そのためには、アジア地域の研究者（留学生ばかりでなく）をもっと多く採用して、キャンパスの国際化を促進すべきである。そうすれば、学生たちも、「Mirror（鏡）」としての英・米英語にこだわらなくなり、「Window（窓）」としての国際通用英語に一層慣れ親しむ機会を増やすことができるであろう。以上若干のたぐい語学教育再生法ないし方策について述べたが、この記事が再生紙にならないことを願うのみである。

（たなかしんや 言語政策）