

相互に業務内容を知る

齊藤 眞美

本稿では、2023年1月11日に実施された山梨学院大学グローバルラーニングセンターFD「相互に業務内容を知る」について報告する。FDでは、前半に現状の共有、後半に参加者間で業務内容等に関する情報交換を行った。参加者の反応から、センター内の課題解決には当事者間の対話が重要で、本FDが相互理解を促進する対話のきっかけとなった点で意義があったことが示唆された。

キーワード：専任教員，特任教員，大学センター組織体制，人的資源管理

1. 本FDの目的

本FDは、グローバルラーニングセンター（以下、GLC）常勤教員を対象に、GLC内の諸役割について、教員間で共通理解を得ることを目的に実施された。本稿では常勤教員を、任期の定めのないフルタイム教員（以下、専任教員或いは専任）及び任期の定めのあるフルタイム教員（以下、特任教員或いは特任）の双方を含めた意味で用いる。

GLCでは、2021年度に副センター長と主任1名が退職し、また2022年度には主任兼センター長補佐と主任1名が退職する等、要職者の退職が相次ぎ、毎年のように組織体制を組み直さざるを得ない状況となっている。その背景には、GLCの事業計画を推進する上で、特定の教員に業務が集中する傾向があること、専任と特任とで、組織運営上果たす役割に一部逆転（特任教員が専任教員に期待される役割を果たさざるを得ない）があること、また日本語非母語話者教員の一部に、日本語能力の点で担当できる業務に制限があることなどが挙げられる。大学教員の人的資源管理は、GLCを超えた大学全体の課題であるが、まずは、現状を共有し、当事者間で改善可能な方策を共に考える試みとして、センター長である筆者が本FDを企画することとした。

2. 実施報告

本FDは、GLC常勤教員のうち2023年度もGLCに在籍する予定の13名を対象とし、筆者を含む8名が参加した。授業が重なっていること等による欠席者は5名であったが、対象者全員から後述する事前或いは事後の課題が提出された。本章では以下、事前課題について（2.1.）、FD前半部分の現状共有について（2.2.）、FD後半部分のグループに分かれての情報交換について（2.3.）、FDに対する感想を含む事後課題について（2.4.）報告していく。

2.1. 事前課題

FDに先立ち事前課題を設けた。事前課題における質問内容は、大きく4つであった。第1の

相互に業務内容を知る

質問は、現在の「教育」についてで、山梨学院大学における担当授業について、附属高校等大学以外での授業担当についてであった（他大学での授業担当等は除く）。第2は、「運営関連業務」についてで、コース（日本語コース等）、GLC（広報担当、紀要委員等）、そして大学全体（入試関連業務、カリキュラム委員等）での担当業務を記入するものであった。第3は、「研究」についてで、専門分野は何か、現在取り組んでいる或いは興味をもっている課題は何かであった。最後は、第1から第3までの「教育」「運営業務」「研究」のバランスが、それぞれ何パーセントずつを占めているかであった。

FD参加者は、FD後半での情報交換の際に使用するため、回答済みの事前課題をFD当日に持参することとし、欠席者はFD実施前に提出することとした。欠席者の事前課題は、FDの際に一部共有した。

2.2. FD前半部：現状共有

FDでは、まず現状共有として、筆者がセンター長となった2021年度以降のGLC組織体制を振り返り、2023年度の新組織体制案について説明した。例年は、新組織体制については新年度4月に全体への説明を行っていたが、2023年度開始に向けて準備・移行の期間を要するため、例年より前倒しをすることとした。

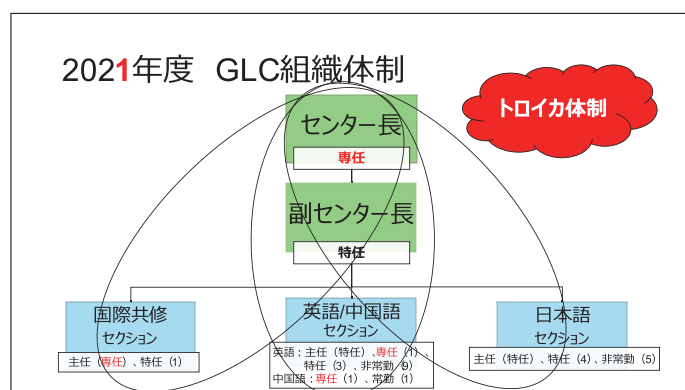


図1 2021年度 GLC組織体制

図1は、2021年度GLC組織体制である。2019年のGLC設立当初よりセンター長、副センター長は存在したが、2021年度より各部門にセクションという呼称を用い、セクションを統括する主任職を置き、本格的に執行部（センター長、副センター長、各セクション主任）による主導體制を取った。初年度だった2021年度は、センター長と副センター長及び各セクション主任の3者が核となり、セクション及びGLC全体を運営していくことを目指した「トロイカ体制」を取った。この理由は、セクションによってGLC設立までの状況が大きく異なることから、まずはセンター長と副センター長が各セクションの状況を把握し、GLC全体のバランスを取りながら、組織的基盤作りを開始するためであった。図の中のGLC内役職名の下は職名（専任、特任の別）である。各セクション名の下は、主任の職名が括弧内に、構成員の職名及びその人数が括弧内に書かれている。

図2は、2022年度GLC組織体制である。変更した点は、副センター長の代わりにセンター長補佐2名を配置した点である。これは、2021年度に副センター長が退職したことによる。また中国語を、英語セクションとの共同から日本語セクションとの共同へと移行した。英語と中国語とは、日本人学生に対する語学教育として同様のカリキュラム上の位置づけだったため、共同セクションとして運営していたが、2021年度の英語/中国語セクション主任が退職したこと、また英語科目は2022年度から新カリキュラムの運用が開始される等の理由で、日本語との共同セ

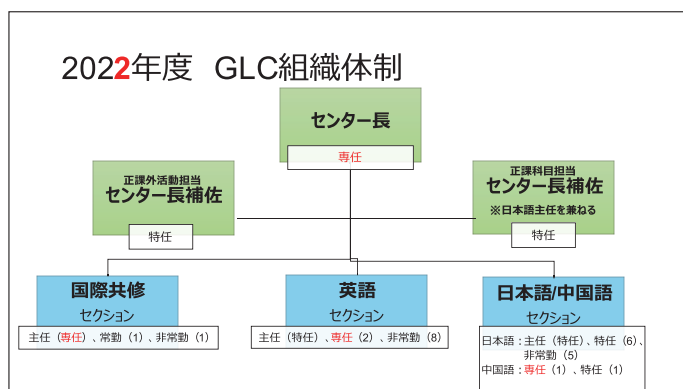


図2 2022年度 GLC 組織体制

クションとした。中国語セクションは、大学以外での中国語教育の業務も担い、他セクションとは異なる要素があるため、共同セクションとしてきた。続いて2023年度のGLC組織体制案を提示した。

2023年度案は、安定度を増した中国語をセクションとして独立させること以外、ほぼ2022年度と変わらない。

次に、本題である「諸役割について共通理解を得る」ために、専任教員、特任教員に、それぞれセンター長から期待するところをまとめて説明した。専任教員に対しては、任期のない点で安定していることを活かし、計画的な自己研鑽を行うことを期待として示した。そして担当業務や担う役割を拡大していくよう求めた。計画的な自己研鑽の一環として、日本語非母語話者の教員には、仕事を円滑に行うための日本語能力の向上に努めることも求めた。目安として、非漢字圏出身の語学担当教員には日本語能力試験N2、漢字圏出身の語学担当教員はN1が少なくとも必要であることも伝えた。理由として、自身が言語教育の専門家であること、また留学生にとってのロールモデルとしての役割も期待されていることを挙げた。また教育の場で、外国語教育ではあっても、説明や履修指導等の際に日本語が必要となる。一方、全学国際化の流れの中で、将来的には英語使用の割合が高まり、各教員も対応していく必要があることも伝えた。特任教員に対しては、任期のある点で不安定であることを前提に、自身のキャリアの中で、今GLCにいることの意味づけを明確にするよう求めた。その上で、GLCに関わる全ての専任教員、常勤教員、非常勤教員それぞれが重要な役割を担っていること、変化が続く状況の中で、一人一人が自己の役割を認識し、他教員の役割も理解し、相互に尊重し合える関係性の構築を目指していきたいことを伝えた。

この他、GLC運営に関する業務を①授業運営、②コース運営、③GLC運営、④学内運営に整理し、専任教員には①～④が、特任教員には①～②或いは③が、非常勤教員には①が求められることを示した。また④学内運営業務について、学内の委員会及び各種プロジェクトの担当について確認した。

2.3. FD後半部：情報交換

次に、具体的にそれぞれの教員がどのような業務を行っているのかを相互に確認する目的で、参加者を二つのグループに分け、事前課題に記入してきた事項について、相互に話す時間を設けた。グループ別の活動に入る前に、FD欠席者から事前に提出された課題を全体で一部共有した。事前課題の4つについて情報交換をするには時間が足りなかったため、グループの中で項目を選択し、情報交換を行うこととした。

2.3. FD後半部：情報交換

2.4. 事後課題

FD終了後に、出席者には、事前課題シートと、その最後にFDの感想を書いたものを提出してもらった。感想を口頭で伝えたいという教員（1名）とは、別途面談を行った。また、3名の

2.4. 事後課題

FD終了後に、出席者には、事前課題シートと、その最後にFDの感想を書いたものを提出してもらった。感想を口頭で伝えたいという教員（1名）とは、別途面談を行った。また、3名の

相互に業務内容を知る

教員とは、対話の機会も得た。以下、シートに書かれた感想（鉤括弧内は原文のまま）と、面談、対話の結果をまとめる。

FD 全体を通じての感想として、「大学教員の職務や責務について、公的な時間で説明を受ける機会は初めて」であり、また「互いに業務について状況を確認し合うことも初めて」であったとし、「同じ職場で勤務する者同士が、共に説明を受けることで、自然と共通理解という意識になった」とあった。また、「教育活動において教員が最高のパフォーマンスを発揮するには、実は労働環境という基盤が強固であることが前提条件だと考えられ」るが、「とにかく教育機関（のみならず、教員自身も）では、なかなか労働環境に注力せずにいる傾向があり、「極端な場合には、語ることさえタブー視されている現場もある中、「今回のFDの前半部は、教員間の立場の違いに触れ、その相互理解を促すなど、GLCの労働環境の問題にメスを入れるものだった」との指摘があった。今回のFD内容は、大学教員が個々に何らかの考えを持ちながらも通常は明文化や言語化されることが稀な故に共有されてこなかったテーマであったことが、参加者の感想から示唆された。

「情報交換」に関しては、特に他セクションの教員の業務について知ることができたこと、自身の業務についての説明を聞く中で、その教員が自分の業務をどのように捉えているかがわかったことが有益であったとの指摘があった。また、他の教員の業務スケジュールを共有することは、相互配慮にもつながるとの意見もあった。

印象的だったものに、特任教員から専任教員に対する意見として「もっと自覚を持って働いてほしい」があった。面談や対話の中でも、専任教員の方は全くと言っていいほど特任教員の置かれた状況に対する理解や配慮がないケースが見られ、両者の認識の非対象性が浮き彫りになった。

3. 所感と今後の展望

FD 後半の情報交換は、事前課題の全てを扱うには時間が少なすぎた。各グループでの互いに興味深く話を聞き合う様子から、同じセクション内でも、異なるセクション間でも、教員同士が相互にどのような業務をどのように行っているかを知ること自体が単純に意義深く、重要であると認められた。情報交換を目的とした機会を別途持つこととしたい。

FDの内容に関しては、教員ごとに受け止め方は様々であったが、FD後の対話を通じ、まずは相互に立場の違いを理解することからはじめることが重要であると認識した。いずれにしても、相互理解は対話によってしか達成し得ない。業務協力の基盤となる相互理解に基づく関係性の構築を、対話を通じて行っていくことで課題改善の道が開ける可能性が示されたことに、本FDの意義を認めることができる。但し、当事者間の対話による改善だけでは根本的な課題解決にはつながらない。人的資源管理の必要性に対する大学全体の議論を求めていきたい。

注

- 1) 2023年2月現在、GLCには16名の常勤教員がおり、約3分の1に当たる5名が、日本語非母語話者教員である。それぞれの母語は、中国語が2名、朝鮮語と英語とポルトガル語が1名ずつである。

SAITO Masumi