

I. はじめに

ここではコース評価の中から「教師とその他」という部分について報告し、若干の考察を加えたい。使用したデータは1989～1991年に行われたJLPのコース評価表であるが、資料が散逸し、1学期分の資料しかない入手できないレベルや2、3学期の資料が揃ってレベルなど様々である。後者の場合は担当教師も異なる。従って厳密には統計的な処理に耐える資料とは言いがたいが、本報告の目的には十分であると思う。

即ち本報告の目的は、ある学期のある特定のコースに関わった教師を個別に評価することではなく、学生がどのような理由で教師に肯定的な評価、あるいは否定的な評価を下したか、どんな意見や要望を書いているかを記述し、そこからJLP改善のためのいくつかの提案を導き出すことである。

Ⅱ. 評価の集計方法

周知のことであるが、学期末の教師に対する評価は、個人的な感情や主観に左右されやすく、「人気投票」的になりがちである。持ちコマ数、個人的接触度の多少、コースヘッドか否かなどが影響力の大きい因子であろう。ここではそのような個人的な好き嫌いの部分をなるべく排除した形でまとめることを試みた。ちなみに、学生がどのような教師をよい教師と考えているかという一般的な調査結果と分析は村野1992(ICU夏期日本語教育論集 vol.8)をみていただきたい。

ここでは具体的に教師名をあげて、個々の教師について意見をのべたもの、特記するに値する教師名をあげて欠点と長所を記述したもの、一般的な要望を述べたもの、改善のための提案を書いたものなどを、資料として採用し、上記の資料を 1) 教師の資質に関するもの、2) 能力に関するもの、3) クラス運営・JLP に関する要望に分けて表にした。この分け方は便宜的なものであり、どちらにもはいるものもある。なお表では、学生の肯定的な評価と否定的な評価、および要望を分類し複数回答には人数を付記した。なお否定的な評価と要望には \* 印を付けて肯定的評価と区別した。総回答数はコース名の後ろに記した。

Ⅲ 担当教師に対する評価 集計結果

教師の資質	教師の能力	クラス運営・要望
<p>J1 (6)</p> <p>親切 2 気持ちを理解してくれる やさしい</p>	<p>よくわかる よい 3 効果的(effective)</p>	<p>* いい教師と悪い教師がいる * コースプランに従い過ぎる * 問題のある学生のために時間をとってほしい</p>
<p>J2 (5)</p> <p>情熱がある</p>	<p>ドリルが上手</p>	
<p>J3 (31)</p> <p>楽しい 理解がある おもしろい 2 interesting 楽しい 学生の進歩に関心を持つ 手伝ってくれる オープン・友好的 * 独断的 arbitrary</p>	<p>* 学生の興味を引きつけられない 3 漢字の説明が上手 3 説明が上手 文法説明が上手</p>	<p>* 新米・訓練が必要 4 * クラスコントロールができない * 英語を使わせる 2 日本語だけ使う * 学生を参加させない</p>
<p>集中I (17)</p> <p>元気 親切 patient 個人的コミュニケーション 励ましてくれる * impatient 2 教えることが好き 心配してくれる</p>	<p>* 文法説明が出来ない教師がいる 知識がある * 授業時間を無駄にする * ドリルをしてくれない * 始めから普通で話してほしい</p>	<p>* クラス時間をインテンシブに使え * 私語をさせるな * もっと厳しく * 教師の質にバラつきがある * 間違いをなおしてほしい * テストは早く返してほしい * 機械的ドリルはラボで * ドリルは小クラスで * 1~2/W ディスカッションクラスを</p>
<p>J4 (32)</p> <p>手伝ってくれる 関心を示してくれる</p>	<p>日本語で説明できる 2</p>	<p>* クラスコントロールができない 2</p>

<p>J.5 (56)</p> <p>手伝ってくれる 2 元気でユーモアがある</p> <p>熱心 3 感じがいい pleasant *学生との交流の不足</p>	<p>きちんとした授業 説明がわからない 授業が退屈 説明が上手</p>	<p>* 教師の数が多すぎる * 子供扱いするな * 日系の学生を特別扱いしている * 英語の単語を使うな * 全員を参加させよ</p>
<p>J.6 (34)</p> <p>理解してくれ、支えてくれ 学生との交流の不足 2</p>	<p>説明がよく分かる 2 手伝ってくれる</p>	<p>* 子供扱いするな 2 * 英語を使うな セクション間で教師を交換して</p>
<p>集中 II ( )</p> <p>友好的, 熱心, 元気, 有能, 勤勉⇒excellent 明るい 親切</p>		<p>* 英語を使うな (間違った英語が多い)</p>
<p>集中 III ( )</p> <p>* impatient * 学生との交流の不足 3 理解を示し、支えてくれる * 厳しい * 脅す(intimidating)</p>	<p>* 説明が下手</p>	<p>* I, II, IIIは同じ教師グループで * 時間割りを変えてほしい * 個別のプロジェクトを考えてほしい * 成績の付け方に不満</p>
<p>上級 (12)</p>	<p>* 読解はもっと速く</p>	<p>* 日本語以外の授業との時間割りの * 宿題の量を調節してほしい</p>
<p>特別日本語(32)</p> <p>*きびしく *もっと stimulatingな授業を 2 *もっと冗談を 熱心 真剣 明るいムード 親切 ニコニコ朗らか 丁寧 友好的 2 優しい 3</p>	<p>説明がよく分かる よく知っている 2</p>	

## IV. 集計結果の分析

### 1. 教師の資質

村野が1991年の夏に行った調査では、初級～中級の学習者では、「energetic, creative entertaining」といった資質面が、それ以上の学習者では「巧みな説明や知識」といった能力面が求められていた。今回の資料では上級と特別日本語以外のレベルは同じような調査結果となっている。これには後で述べるようなプログラムの組み方や教員の問題があるのかもしれないと推測される。

担当教師に対する評価の中には圧倒的に資質に関する部分が多い。資質に関しては、レベルに関わりなく、「気持ちを理解してくれ、気にかけてくれ、励ましてくれる」教師が肯定的に評価されている。「元気、情熱、おもしろい、たのしい」といった言葉も肯定的イメージを持つ。さらに学生とのよいラポールがあることが、重要であるようで、それが不足した場合には不満として意思表示されている。否定的な資質の中には「impatient, 退屈, intimidating, 型苦しい」「全く学生とのコミュニケーションができない」などが挙げられている。結論としてはJLPの教師の多くは、「親切で、学生のことを理解して、忍耐強く学生をはげましてくれる」が、「impatientで学生とコミュニケーションができない」教師も少なくはないようである。

### 2. 能力

能力の面ではこれもレベルに関わりなく、説明が上手か下手かという点が重要であるようだ。「授業が分かりやすく、学生をひきつけることができる」というのは資質にはいる面もあるが、教師としての能力と考えることもできるだろう。ここでは「教師の中には有能な教師から、能力のない教師までいろいろいる」「全く説明ができない」「○○曜日の教師(名前を覚えていないが)からは何も学ばなかった」「退屈な授業をする」「授業時間を有効に使えない教師」といったような厳しい評価が目につく。「Teaching Assistantの先生」としかみられていない教師もいるようだ。

### 3. クラス運営・その他

クラス運営については、他の分類と重複する記述もあるが、私語や英語の頻繁な使用を安易に許したり、クラスコントロールができない教師がいると書かれている。また、学生の理解度を無視して、コースのプランに忠実すぎたり、学生に安易に妥協したりする教師がいるようだ。学生との関係では、「子供扱いする」教師は否定的に評価されている。また、一つのコースに関わる教師の数についての不満、セクション間の教師のローテーショ

ンの必要性などについての要望や、コースの内容についての要望もみられる。

## V. JLPの改善に向けて

### 1. コースの教員数と配置の仕方

JLPはコマ数が多いのに、ELPに較べても専任の教員の数が少ないために、かなりの部分を非常勤に頼っている。しかも非常勤講師/助手の出講日が限られているためにひとつのコースに学生が学期の終了時になっても教師の名前を覚えることが出来ない位多くの教員が配置されている場合が多い。しかも同じ理由から、教師の得手不得手や教育的効果を配慮する余裕がないために、教師にとっても学生にとっても非生産的な状況が長くつづいているというのが実情であり、その弊害が学生の否定的な評価に結びついている。

この状況の改善のためには、専任教員を増やすことは無論急務であるが、非常勤講師の契約の仕方を見直す必要があるかもしれない。

### 2. 教師の質

IVでみたように、学生が「説明ができない、能力がない」と否定的に評価している教員がいる事実は問題である。人事を行う際の選考方法を変えることも考えられる。例えば幾つかの機関のように、実際に模擬クラスを試験として取り入れる、1学期は試験的採用とするなどの改善案が、検討に値するかもしれない。また教員の勉強会のようなものを頻繁に開いて、能力の向上を図ることも一案であろう。

「時間を有効に使えない、無駄な時間が多い」という批判は院生のTAなら許されるかもしれないが、一人前の教師としてはやはり問題であろう。

### 3. 教師の仕事と時間

今回整理された資料では、「クラス外でも時間をとってくれ」「学生に関心をもってくれる」教師の評価が高い反面、学生とのコミュニケーションのないこと、少ないことが大きな不満として見られる。

ちなみに1991年夏のコースの評価をみると、学生一人一人への配慮、個別指導という面では、殆どすべての学生が非常に満足している。これは、夏のコースでは個人指導がプログラムに組み込まれているからであり、オフィスアワーとよばれる個別指導システムに対する学生の満足度はきわめて高いことが統計から伺える。

ところがJLPでは、これは殆ど教師の個人的サービスにたよっており、良心的な教師が時間をとってボランティアしているのが実情である。非常勤講師の場合は、全く時間外のサービスになるし、専任の場合も、昼休みも取れない上、6時ごろまでカウンセリング

に近い指導をしてしまうことになる。しかし、異文化の中での適応困難や、勉強への焦りからくる不安やストレスの持って行き場のない学生のことを考えると、捨てるはおけないと思うのが普通の気持ちであろう。

しかし個人的犠牲は過労や仕事への意欲の低下につながるはずであるから、よりよいプログラムのためには正規の時間割の中に個別指導を組み込むことによって、教師の負担をできるだけ軽減しながら学生の満足感につなげることを考えたほうがよいと思うがどうだろうか。

#### 4. 評価の形

「教師への評価」という部分は、「個別の教師に対する評価に変えるべきである」と学生は毎回指摘してきた。教師にとってもコースの担当者が複数である場合だれに対するコメントなのか分からない。従って個々の教師が自分に対する様々な意見を読んで、よりよい教師になろうと努力することに結びつかない。個々の教師が自分あての評価や意見を読むことができるような形式で個別に評価を書いてもらうことができるのではないか。

#### 5. むすびにかえて

日本語教育は究極的には人の問題だと思う。人事のあり方と各教師の持ち味をいかしたコース配属によって、教師を積極的に新しい試みを取り入れたり、意欲的にある特定のテーマに取り組んだりすることができるようになればJLPも活性化されるだろう。それが成功するためには、仕事量と時間への配慮が不可欠なことはいうまでもないが、新しい試みを応援できるような職場の意識作りも大切である。