

多文化組織としての大学英語教育プログラム

—ナラティブ研究の可能性—

小田眞幸

要 約

近年の社会情勢を受け、大学英語教育にも「グローバル社会への対応」が求められるようになり、多くの大学において英語教育プログラムの改革が行われている。その一環として様々な大学が外国籍の教員をこれまでに増して雇用するようになったことから、英語教育プログラムが多文化、多国籍の組織であることも珍しくなくなった。本稿では英語教育プログラムを構成する、学習者、教員、プログラム管理者の立場からプログラムの運営について考えを述べ、特にこれまであまり研究対象になっていなかった管理運営の役割とその学習者への影響を論じたうえで、今後必要な研究方法として、当事者の振り返り（Reflection）と、そこから得られたナラティブの分析の有効性を筆者自身が管理者として関わっているプログラムの事例を交えて論じる。事例の分析から多文化組織である大学英語教育プログラムの中で起こるコンフリクト（「意見の対立と衝突」）の多くは個々が持つ異文化についての先入観が起因するものであることが判明した。これを受け、「コンフリクト」の原因を絶つための具体的な方法として定期的な振り返りと「コンフリクト」の特定そしてそれらの分析を重ねることの必要性を説く。さらに、プログラム運営上の弊害を取り除き、学習者に最適な環境を提供することにより学修を促進する手段として、ナラティブの中からいくつかの「コンフリクト」の事例を挙げて、詳細に分析したうえで、どのような条件下で問題が生ずるのかをまず見極め、段階的に問題解決に導いていくアプローチが必要であることを論ずる。

キーワード：大学英語教育、組織論、振り返り、ナラティブ、多文化、コンフリクトマネジメント

はじめに

ここ数年「グローバル人材養成」という言葉が大学教育のキーワードとして現れるようになった。外国語教育においてもこの傾向は例外ではなく、特に私立大学について学生獲得のためのキーワードとして、「グローバル」を冠した語学教育プログラムや海外研修プログラムがホームページなどで強調される例も多くなってきた。2013年度に京都大学で開催された、大学英語教育学会第52回国際大会で「グローバル人材育成のための大学英語教育の取り組み」というテーマのポスターセッションが文部科学省の後援で行われた。そこでは85の教育機関大学

英語教育という枠組みの中での取り組みをポスターで展示を行った。それらは「ネイティブスピーカーによる授業」、「TOEIC/TOEFLなど外部試験の活用」、「英語による授業」、「少人数クラス」、「海外留学・研修プログラム」などいくつかの内容に分かれていた。こういった情報は学生募集の資料や各大学のホームページでも公開されることが多いので当然、学生に見える部分を中心になる。この企画は2013年12月に文部科学省が発表した「グローバル化に対応した英語教育実施計画」と連動したものである。そして英語教育が「グローバル人材」育成するための1つの手段であるならば、そのためのプログラム全体が「グローバル人材育成」に対応したものでなければならない。言い換えれば、授業内容や形態だけではなく、プログラムを動かしていく教員組織や運営組織のあり方について、活発な議論がなされる必要であることは間違いない (cf. 斎藤他2016)。

日本の大学英語教育という文脈で考えた場合、中学校・高等学校とちがい教員免許状が必要条件ではないので、それぞれの大学が定める研究、教育業績を満たせば授業を担当することが可能であるため、英語を母語とする、いわゆるネイティブスピーカーである教員 (NEST) と英語を母語としない非ネイティブスピーカー (NNEST) の教員が「英語」の授業担当者として共存していた。但しNNESTについては「非母語話者」と呼ばれていたのではなく、本来対比できないはずのNESTと「日本人」という2つのカテゴリーに分けて考えることが暗黙の了解ようになっていた。NESTについては「英国あるいは米国の英語母語話者」という限定的なイメージが強く、学習者のモデルとなる英語の使い手と思われており、大学の英語の授業では主として「話す」「聴く」といったオーラルスキルを教える科目を担当することが多い。そして「英語は英語で教える」「理想の教師はネイティブスピーカーである」と言った妄信 (cf. Phillipson 1992) を象徴するかのようには英語しか話すことのできないモノリンガルのNESTも多かった。

一方「日本人」の教員は「読む」「書く」という分野を主に担当し、ほとんどの学生の母語である日本語が出来ることを利用し、日本語と英語を併用した授業形態による授業が主流であった。したがって訳読法が主流というイメージが広がったこともあるが、あくまでイメージが先行しているだけでそれを体系的に検証した研究は存在しないと言ってよいであろう。

こういった状況の中で、組織内での位置づけは様々であるものの、多くの大学に英語教育プログラムを運営する組織、例えば「英語センター」「英語科」「英語プログラム」「英語部会」などが存在し、授業、カリキュラム、評価、関連だけではなく、教員および事務スタッフを取りまとめていることが多い。大学内の組織の研究は教育経営学の範疇で行われているが、英語教育研究の範疇では、プログラムの管理運営について言及されているものはWhite (1988) など僅かである。確かに「英語」や「教室での活動」そのものを扱うわけではないため、その多くが言語学や教育学を専門とする英語教育関係者にとって自らの研究領域だという認識はないのかもしれない。そしてそういった事例が必要な場合、教育経営学などで研究されている成果を参考にすればよいと思うのかもしれない。しかし、英語教育プログラムの運営に起こりうる

特有な問題点については、まずそれらの存在を関係者が認識し、英語教育という範疇で考えられる解決策を準備することが、結果的に学習者を援助することになるのではないだろうか。

本研究の目的は、大学英語教育プログラムの運営上の問題点を一挙に明らかにして、何かを解決しようというものではない。本稿では、多くの英語教育プログラムの運営組織に共通する「多文化の共存」に焦点を当て、それがもとに起こりうる様々な問題点を筆者自身のプログラム管理者としての経験から抽出し、これまでの先行研究から分かっていることを整理しながら、今後の大学英語教育において、プログラムを運営する組織の研究を促進するために、次に踏むステップの1つの選択肢としてのナラティブ研究の有用性を論じることにより、今後の研究の方向性を提案する。

大学における「英語」教育組織

すでに述べたように、大学における英語教育プログラムを運営する組織の位置づけは様々であるが、特定の学部の「英語部会」であれ、学部横断的な「英語センター」であれ、英語の授業を担当する教員と管理運営を担当する事務スタッフ、さらにこれらに加えて授業の補佐や機器の操作などを支援する職員で構成されているのがふつうである。学部、学科などでプログラムが運営される場合は組織のトップは大抵教員であるが、独立した「英語センター」のような組織の場合教員がトップに立つ場合と、事務職員がトップに立つ場合がある。そして英語をはじめとする外国語の教育プログラムの場合の大きな特色は、組織の中に異なる文化背景をもつ構成員が共存しなければならないことである。さらに、一般論として述べれば、組織内の意思疎通のために使用される言語も日本語及び英語をはじめとする外国語が併用されることが予想される。この使用言語の選択こそが外国語教育プログラム運営特有の問題の大きな原因となることは明らかである。

さらに日本の大学教育において、多くの外国語の中での英語の位置づけが非常に特徴的である。外国語系の学部ではない限り、英語以外の外国語は「第二外国語」と一纏めで扱われることが多いが、これは多くの高等学校で生徒は英語を唯一の外国語として学習し、ごくわずかな例外を除き英語以外の外国語を学ぶ学生はすでに英語も学習していることと大きく関係している。したがって、大学でいくら多様な言語のプログラムを提供しても、英語とその他の受講者数に大きな開きがあることは言うまでもなく、当然授業を担当する教員の数も受講者数に比例する。したがって、それほど大規模でない大学であっても英語教育プログラムとしての独立した運営組織を有するものは多いが、他の外国語の場合、その言語を専攻とする学部があるか、大学の規模が相当大きい場合でなければ独立した運営組織を持っていることは稀である。以上のことから、日本の大学における英語教育プログラムを組織として捉え、その特殊性を明確にすることが本研究を進めるにあたっての前提条件となることは明らかである。次章では、近年英語教育研究で注目されている、振り返り（Reflection）を授業や学習だけではなく組織運営

にどのように応用できるかを論ずることにする (Farrell 2015参照)。

英語教育プログラムの運営とナラティブ研究

英語教育における「省察」あるいは「振り返り」を用いた研究は近年盛んにおこなわれている。その多くは教師あるいは学習者の「語り」をデータとして分析するもので、こういった手法は総称してナラティブ研究と言われている。佐藤他編 (2013, p. iii) はナラティブ研究を「多様なコミュニケーション状況における、これまであまり顧みられなかったデータを対象に、新たに捉え直し、相互行為としてのナラティブという視点から行われた」研究と位置づけ、これにより「これまでに解明できなかった事柄を次々に明らかにする」(Ibid.) ものと定義づけている。これまであまり手をつけられていない英語教育プログラムの運営組織を題材に研究を行うにあたっては、まず現状の把握と問題点の抽出を行わなければならないが、その方法としてプログラム運営に係る当事者による「語り」、すなわちナラティブを収集し分析することで、これまでに解明されていない事柄を明らかにすることが可能ではないかと思われる。

大学英語教育プログラムは通常、学習者 (学生)、教師、管理運営スタッフで構成されている。英語教育研究の範疇においては、言語学習観 (cf. Flowerdew and Miller 2013)、教育観 (cf. Early and Norton 2013)、教師のアイデンティティー (cf. Barkhuizen ed. 2017) の研究を中心に、学習者および教師のナラティブをデータとしたものがすでに多く存在している。したがって、ナラティブは英語教育研究において有効なデータであることは認知されていると思われるが、英語教育プログラムの管理運営スタッフのナラティブをデータとして用いた英語教育の研究は筆者の知る限りではほとんど皆無である。

その一方で、特に経営学、特に組織内のコミュニケーション研究におけるナラティブの利用は、それが1つの独立した研究方法の枠組み (Narrative Methods) としても扱われるほど2000年代初期から盛んで、Boje (2001) のように組織研究に特化し、「物語」「プロット」「首尾一貫性」への注目が中心であった従来のナラティブ研究を超えた枠組みを提案している者もいる。したがって、英語教育プログラムの管理運営について適当な研究方法がないのではなく、単に英語教育研究者たちがプログラムの管理運営の役割についてあまり関心を持っていなかったことが、先行研究が不足している原因なのだろう。

さて、英語教育プログラムの管理運営についての情報を含むナラティブを収集するには、管理運営の担当者自身の「語り」、例えば日記などからナラティブを抽出する方法と、彼らに第3者がインタビューを行い、その内容を分析する方法が考えられる。国際的環境 (International Setting) における質的リサーチという観点から、Stephens (2009) もエスノグラフィー (Ethnography) を1つの枠組みとして位置づけ、Hammersley (1990) の言葉を借りて「一連の研究法等」と定義づけ、それを構成するものとして、観察やインタビューとともにナラティブを挙げ、ナラティブ分析がこの中心として考えられている (Stephens 2009: pp. 50-53)。日

本における多文化組織についてこのような手法で行った最近の研究としては石黒（2012）が挙げられる。

1冊の書籍としてまとまったこの研究は、日本の多文化組織としての日本の民間の英語学校を研究対象とし、その中で特に多文化組織におけるリーダーシップの役割について、「リーダー」、すなわち管理者と「フォロワー」、すなわち、教師の関係について、ライフストーリー・インタビューという手法を用いて研究している。このライフストーリー・インタビューから得られるデータは、まさに「リーダー」および「フォロワー」の「語り」であることは言うまでもない。石黒は決して「外国語教育研究」という文脈でこの研究を行ったとは述べていないが、その研究対象から、筆者が本稿で扱っている大学英語教育プログラムの管理運営組織の研究方法を考えるうえで最も参考になる先行研究であることは間違いない。特にこの研究における「日本（人）的リーダーシップ」（pp. 314-315など）についての考察は直接関連すると思われるが、具体的な研究事項については後述することにする。

ナラティブを利用した組織研究で特にパイロットスタディーなど有効な研究方法のモデルとしては、Barhkuizen ed. (2017) の語学教師のアイデンティティー (Language Teacher Identity: LTI) の研究が挙げられる。この論集は世界各国の41名の応用言語学者によるナラティブとそれらについての筆者自らの分析で各章が構成されている。編者であるBarkhuizenはこれらのナラティブを通し、それぞれの筆者が自らの専門分野の中における語学教師のアイデンティティーとは何かを論じ、それをもとに今後どのような研究に発展させることができるかを示すことを目的としている (pp. 1-2)。これは本研究の目標を達成するためのアプローチとしても十分利用が可能であると言える。

多文化組織としての大学英語教育プログラム

これまでに述べてきたナラティブ研究のアプローチを参考として、大学英語教育プログラムの管理運営と関連する様々な問題を抽出するために、本章では筆者自身のプログラム管理者としての経験をナラティブの形式で示し、分析を行う。具体的にはBarkhuizen ed. (2017) で用いられているような、筆者自身の自叙伝的なナラティブに応用言語学的観点から分析を挟みながら記述し最後にそこから明らかになった点を纏めることにする。

プログラムの背景と本研究における筆者の役割

筆者は2014年4月より執筆の時点に至るまで、東京都の私立大学にある、大学共通の英語プログラムの管理運営の責任者を務めている。英語教育プログラムを運営するこの組織は大学の各学部からは独立しており、学生数約7,000名の大学の中で、約2,500名が履修するプログラム提供するために設立されたものである。2016年4月現在、専任教員が10名、非常勤講師が約

40名おり、彼らの国籍、母語も各セメスター間で多少の変動はあるもののそれぞれ12から16で推移してきている。言い換えれば、既述の石黒(2012)の研究の対象となった組織と同様な、多文化組織である。また事務組織は常勤、非常勤職員の計4名のいずれも日本語を母語とするスタッフで構成されている。本研究では筆者自身のプログラム管理者としての経験を、ナラティブを軸に議論を進めると既に述べた。本組織における筆者(日本国籍、日本語の母語話者)は教員という立場であるものの、教育、管理運営の双方の統括、言い換えれば、教師(Teacher)という立場と管理者(Administrator)という立場があるわけだが、本研究では後者の立場からのナラティブに限定して分析を行う。

英語教育プログラムとコンフリクト

この英語教育プログラムが立ち上がってから管理者として様々な「コンフリクト」に遭遇した。「コンフリクト」を簡単に定義づけると「意見の対立と衝突」(鈴木2011, p. 12)ということになる。英語教育プログラムに限らず、組織を管理運営するにあたっては様々な理由で、様々な相手とのコンフリクトに遭遇し、それを1つずつ解決していかなければならない。特に新しい組織においては指標となる前例がほぼ無いため、想定外のことが起こり、それがコンフリクトの原因になることが多い。実際筆者自身も、プログラムが開設されて以来そういったコンフリクトにいくつか遭遇してきた。それらは相手がプログラム構成員、特に様々な国籍、母語の教員である場合と大学内の様々な部署の場合がある。まず前者のプログラム構成員との間に生ずるコンフリクトについては、筆者が組織の「リーダー」で教員が「フォロワー」という立場の関係であるため、石黒(2012)の多文化組織におけるリーダーシップの議論を参考にすることができる。

「リーダー」対「フォロワー」のコンフリクト

プログラム開設当初の特に頻繁に生じていたコンフリクトは「リーダー」が「フォロワー」に期待していることが実際には期待通りにならないというケースが殆どであった。言い換えれば、リーダー自身の経験から大学という教員として「当たり前」と思っていたことがフォロワーにとっては全く想定外であったために起こるコンフリクトである。多くの場合、その事象が発覚し、リーダーがフォロワーに「修正」を要求し、フォロワーが従うことによって問題そのものは表面上解決したようには見えるのだが、結果的にはフォロワー側が一時的にコンフリクトを回避したにすぎず、もしその原因を解明しなければ同様な問題は繰り返し起こる。そしてその繰り返しが積み重なることにより「フォロワー」の「リーダー」に対する信頼感が低下し、プログラムの管理運営に支障をきたす可能性があることは言うまでもない。

事例 1

多くの大学の場合がそうであるように、筆者の本務校でも、万が一授業を休講せざるを得なかった場合はその学期中に補講を行わなければならない。当然そのルールは全教員に周知されている。数年前の春学期の終盤、台風の接近のため大学の周辺の鉄道が運休となり、多くの教員、学生が大学に来ることが出来なくなったため同日の授業が休講となった。当然ルールに則り補講を行わなければならないが、学期の終盤であったことや、学生の時間割等の関係で補講を土曜日に行わなければならないとなった教員が何名かいた。多くの教員は補講の手配を行ったが、3名の教員から管理者である筆者に、土曜日に補講を行わなければならないことに関して抗議があった。これに対し筆者は補講のルールが書かれている書類を示し、補講を行ってもらうよう説得したところ、3名とも補講を行うことを受け入れた。

補講に関する個々の考え方に相違があるのは当たり前のことであるが、組織としてそれぞれの大学がルールを設定することにより秩序を保とうとするのは当然のことである。したがってそのルールをもとに管理者がその権限を行使し命令をすることは順当な対応である。補講について抵抗をした3名のうち1名は他大学の専任教員としてその大学に10年以上勤務をしている者、2名はいずれも国内の他大学での非常勤講師としての2年の経験を有する者でいずれも外国籍の教員であった。その1年後、今度は近隣の鉄道の人身事故で補講をしなければならない状況になった。前年の経験を踏まえ、次年度は4月の新学期開始時から専任教員を通してルールの周知徹底を行っていたが、同じ3名の教員を含む複数の教員から、前年と同様な抗議があった。

事例 2

夏季休暇中に学会に参加するためにある外国籍の専任教員が研究費を使った海外出張の申請をしてきた。関連する規程に則り、筆者は管理運営の責任者として旅程の確認をしたところ、宿泊先のホテルがツインで2名使用となっていた。本人に聞くと、ツインもシングルも料金が同じなので、配偶者も一緒に宿泊させたいとのことだったので、「規程に抵触する」という理由で却下した。本人は指示に従ったが、他の同僚に不満を漏らし「だから日本は困る」「だからこの大学は困る」という内容の発言を事務スタッフにしていた。この発言に対して筆者は事務スタッフに八つ当たりすることは好ましくないと再度口頭で注意した。

ここまでの2つの事例を見ただけでは、それぞれの当事者個々の性格や経験そしてそれらから形成される価値観の違いにより偶然に起こったことで、これだけの情報で対処法を考えるなどは無謀とも思われるかもしれない。そして筆者が管理者としての自分の立場を正当化しよう

とするのなら、「ルールを遵守して対応した」と言ってしまえばそれだけで可能かもしれない。しかし、冒頭でも述べた省察 (Reflection) を授業や学習だけではなく組織の管理運営に応用し、その結果としての管理者のナラティブを用いて組織の問題解決を考えることは十分可能であろう (cf. Farrell 2015)。もちろん教師や学習者のナラティブの分析と合わせて様々な問題の解決につながるようにできることが最終的には理想であろう。しかし、学習者、教師とともに大学などをはじめとする組織における英語教育プログラムの重要な構成要素であるのにもかかわらず、これまで少なくとも英語教育研究の分野ではほとんど研究されていなかった、「管理・運営」部門に焦点を当てることは、少なくともこれまでになかった視点で学習者を支援することにつながるだろう。

言い換えれば事例1, 2のようなナラティブの分析によって、どちらが良く、どちらが悪いかのいわば「勝ち負け」を決めるのではなく、それぞれの状況において、コンフリクトを避けることができたかどうか、あるいはたとえ完全にコンフリクトが避けられなかったとしても、軽減することはできたのではないかという点を検証することがこの段階での目標となれば英語教育に十分な貢献をしたと言えるのではないだろうか。

では、管理者の立場で事例1, 事例2を振り返ってみたい。これらの「コンフリクト」が起こってから現段階でそれぞれ2年ほどたっているが、共通して言えることは、筆者が管理者として対立のポイントを正確に確認せずに、問題解決の見切り発進をしてしまったことが分かった。それぞれの当事者である教員に後で聞いたところによると、事例1について3名の教員が不満に思っていたことは「補講を行うこと」そのものではなく「休日」である土曜日に補講を行わなければならなくなったことであつたのに対し、筆者は台風という不可抗力で授業を休講しなければならなかったものに補講が義務付けられているということをも不満に思っていると自らのそれまでの経験を頼りに推測し、その点で更なる抵抗があることを避けるために、「規程」を盾に権限を行使しようとしていたことが分かった。したがってもう少し詳しく対話があれば、少なくとも規程上は可能であるという平日の学生が他の科目を履修していない時間帯というオプションを提案することができたわけである。更に3人の教員うち、経験が浅い2名の教員は、他大学の専任教員でもある最も経験の長い教員にアドバイスを求めたことに対して、この教員が自分の本務校 (補講は期末試験前後に集中して行われる) のルールをもとに判断し「一般論」として他の2人にアドバイスを与えたことも彼らの筆者への態度に影響を与えていたことも分かった。

事例2についても、一言でいえば管理者が本人に対し何に引っかかっているのか再度確認しておく必要があつたことは、その後の当事者との話の中で判明した。ナラティブからもわかるように筆者は事例1の時と同様「規程」を盾に権限を行使し、当事者の教員は「フォロワー」として「リーダー」の命令に従ったが、その直後口にした不満から考えると、管理者としての筆者が盾として使った規程そのものが自分の価値観にそぐわず、その規程を作ったと思われる大学当局あるいは日本の文化、慣習にコンフリクトの原因があると推測してしまったことが何

われる。

実際、この教員は後に「研究費の用途は研究以外のものに使用できない」というごく基本的な話をただけで「つまり自分の配偶者は研究を行うために宿泊していないので、ツイン使用ができないのですね」といとも簡単に納得してしまった。この解釈そのものが事務スタッフの観点で正しいかどうかは分からないが、少なくとも「研究費の用途は研究以外のものに使用できない」という点は間違いないので、やはり管理者が判断を下す前の対話が必要であったということがわかる。

これまでに上げた2つの事例とその分析だけではコンフリクトの原因が「多文化組織」特有のものかどうかは判断できない。しかしこれだけ限られたナラティブを冷静に検討することにより、組織運営力を向上させ、無駄なコンフリクトを防ぐヒントを得ることが可能である。管理者としての筆者の力量を考えた場合、特に多文化組織で構成員がそれぞれ多様なバックグラウンドを持っているため、特に限られた時間で判断を下さなければならない場合にたよりにするそれまでの限られた経験をもとにした推測だけでは適切な対応が難しい。同様に教員の立場からも同じ問題が考えられ、特に経験の短い教員にとっては前例とする情報に乏しいため、同じ状況においても「コンフリクト」に遭遇する可能性が高い。以上のことから、多文化組織としての大学英語教育プログラムの特に管理運営について研究を行う場合、振り返りのナラティブは大変有効なデータの形態であり、それらを言援することにより多くの問題解決につなげることができると言えるだろう。

部署間のコンフリクト

「コンフリクト」の原因が、当事者たちが限られた経験や情報を頼りに相手の出方を誤って推測することと大きく関わっていることが多い。前章で論じた「リーダー」と「フォロワー」間の意思疎通の際の「コンフリクト」も当事者の先入観による判断から起こることが多いが、そういった先入観の弊害は大学内の部署間のコンフリクトにも及んでいるようである。次の事例はそれを象徴する出来事である。

事例3

大学の運営に関して教員に対して文書やE-mailで様々な通知がある。(プログラムを担当する)専任教員は個人差はあるものの日常の業務に支障のない程度の日本語は理解できる。また不明な点があった場合は事務スタッフに確認をするということも知っている。しかし一部の部署で、必ずと言っていいほど事前に筆者を含めた日本語を母語とする教員に文書の英訳を求めてくる。あまりにも負担が大きいため、こちらで口頭で伝達するというと「ネイティブの方は書面で示しておかなければ、後でいろいろと言ってくるので」という回答があった。

この事例からはいくつかの根拠のない先入観を観察することができる。それらは1) 外国籍教員は日本語が出来ない、2) 外国籍教員はいわゆる「ネイティブスピーカー」である、そして3) 外国籍教員はいろいろと文句が多い、という内容である。多くの場合、対応に当たった他部署の個人が、その時点で持つ情報に自らの経験と知識をもとに考えたうえで、事例3のような形で対応をしてくるのだろうが、1), 2), 3) にみられる過剰な一般化 (Over-generalization) が重なることにより生じるコンフリクトが、そのまま放置され続けたままならば、異文化間のギャップは永遠に埋まらない。そして結果的にはプログラムの運営の障害になり、学習者に悪影響を与えるだろう。

大学英語教育プログラムと振り返りの意義

本稿ではここまで筆者が管理者である大学英語教育プログラムを例としながら、大学英語研究の新たなアプローチとしてプログラムの管理運営面に焦点を与える必要性を訴えた。組織運営がスムーズであればあるほど、その英語教育プログラムの成果が上がる可能性は高く、当然学習者にも良い影響を与えられると思われる。

英語教育研究の範疇において、これまで組織の管理運営を扱った研究が少ないため、まずは現状を知り、スムーズなプログラム運営を促進するために、解決すべき問題を抽出することが最優先であろう。その方法として、英語教育や学習で近年注目されている振り返り (Reflection) を、組織の管理運営面にも応用することを提案した。

本稿で扱った大学英語教育プログラムのように様々な国籍、母語を持つスタッフで構成された組織の場合、それぞれの文化、経験、価値観の違いによりコンフリクトが生じる可能性は特に初期の段階ではさらに大きい。したがって、管理者にはこういった様々なコンフリクトによるプログラム運営上の弊害を取り除き、学習者に最適な環境を提供することにより学修を促進することが求められる。その過程として多文化組織の現状を知り、問題点を抽出し、それら問題を解決して行かなければならないのだが、これまでに述べたように、管理者自身はもとより、教師、学習者など関係者からインタビューや記述式のアンケート等で振り返りの一環としてナラティブを収集し、そこに含まれる豊かなデータを活用することは非常に有効である。

英語教育プログラムの管理運営組織の研究を行う際のデータを収集する際、最初から単に特定の項目にあてはめむやみやたらに数値化を行い、それに都合の良い形のデータを収集することにより、「典型的」あるいは「平均的」な現象が何かを知ることはあまり意味を持たない。むしろ、多文化組織を構成するメンバーのそれぞれの立場と、メンバー間のコミュニケーションにおいてどのような問題が、どのような条件下で生ずるのかをまず見極め、その後それぞれの原因について深く研究し、段階的に問題解決に導いていくアプローチが必要であろう。

参考文献

- Early, M. and Norton, B. (2013) Narrative inquiry in second language teacher education in rural Uganda. In G. Barkhuizen (ed), *Narrative Research in Applied Linguistics*. (Cambridge: Cambridge University Press) pp. 132-151
- 石黒武人『多文化組織の日本人リーダー像：ライフストーリー・インタビューからのアプローチ』春風社, 2012年
- 斎藤兆史, 鳥飼玖美子, 大津由紀雄, 江利川春雄, 野村昌司『「グローバル人材」の英語教育を問う』ひつじ書房, 2016年
- 佐藤彰, 湊かおり編『ナラティブ研究の最前線：人は語ることで何をなすのか』ひつじ書房, 2013年
- 鈴木有香『人と組織を強くする交渉力：コンフリクト・マネジメントの実践トレーニング』第2版, 自由国民社, 2011年
- Stephens, David. *Qualitative Research in International Settings: A Practical Guide*. (London: Routledge, 2009)
- Barkhuizen, Gary. Ed. *Narrative Research in Applied Linguistics*. (Cambridge: Cambridge University Press, 2013)
- Barkhuizen, Gary. Ed. *Reflections on Language Teacher Identity Research*. (London: Routledge, 2017)
- Hammersley, Martyn. *Reading Ethnographic Research: A Critical Guide*. (London: Longman, 1990)
- Farrell, Thomas S. C. *Promoting Teacher Reflection in Second Language Education*. (London: Routledge, 2015)
- Phillipson, Robert. *Linguistic Imperialism*. (Oxford: Oxford University Press, 1992)
- Flowerdew J. and Miller, L. (2013). Narrative inquiry in a second language context: stories from Hong Kong. In G. Barkhuizen (ed), *Narrative Research in Applied Linguistics*. (Cambridge: Cambridge University Press) pp. 41-61
- Boje, David. M. *Narrative Methods for Organizational & Communication Research*. (London: Sage Press).
- White, Ronald. V. *The ELT Curriculum*. (Oxford: Blackwell, 1988)

(おだ まさき)

University English Language Program as a Multicultural Organization: A potential of narrative studies

Masaki ODA

Abstract

With an emergence of 'globalized society', many universities have attempted to adjust their English language programs to meet the needs of the society. More or more universities have increased the numbers of teachers from foreign countries not necessarily limited to those from so-called 'Inner circle', English language programs have become truly multicultural organizations. In this paper, the author discusses the issues of program administration in these multicultural English language programs in Japanese universities. More specifically, the paper deals with how program administration would affect the learners, which has rarely been discussed in ELT research. The author stresses the importance of reflective narratives in order to discuss the issues, and attempt to illustrate it using examples of 'conflicts' in program administration he has experiences as an administrator. The author argues for the significance of qualitative inquiry using narratives as data for further studies in order to pinpoint the conflicts at administrative level which prevents the learners from learning the language in the given contexts, and remove these obstacles step by step to facilitate learning.

Keywords: ELT in Higher Education, Reflection, Narrative, Program Administration, Multiculturalism, Conflict Management