

大学放浪記（3）

伊藤信孝

マエジョ大学客員教授・再生可能エネルギー学部

本報では、雇用契約が成立し、受け入れが正式に成就してからの **TOR (Terms of Reference)** に関し契約書に記された項目内容はほぼ大きく分けて **3** つほどになるが、その中の一つが講義負担である。これまでも何度も触れたが、外国人が対の大学で講義を負担する場合は、原則として、タイ人教員とのコンビ、あるいはシェア（分担）が義務づけられている。その狙いはいくつかあろうがカウンター・パートとしての相談役、実際は外国人一人が全面的に負担する形式であっても、書類上は **2** 人で分担という形を取る。中間試験や期末試験などの監督なども勝手に分かれぬ場合は尋ねることもできるし、相互理解を推進できるメリットもある。むしろ専門が同じ、あるいは似通っている場合の情報の共有、学生との橋渡しなど、いくつかのメリットを考慮為ての対応でもあろう。あるいは悪く考えれば、まともに講義をして居るかと言うチェックあるいは「監視」と言う見方もできる。これまでの経験から、全面的に任せると言う体制もあれば、その割合にいくらかの差はあるが、例えば 7 : 3 や、6 : 4 と講義内容を分担する方式も経験した。いずれにしても直接顔を会わせて話し合い、調整、日程の打ち合わせなどを行って授業の内容を確認する。2 人の間に自身が考える授業のやり方などがあるが、そこは調整などでカバーする。しかし、教員の中には一緒にやりたくないと言う者も居る。これまで **2** 回ほどそうした事を経験した。他の大学の教員に聞くとコラボレーションと口に出して言っているが、内心はあまり一緒にやりたがっては居ない、と言う。

その原因が何処にあるかとよくよく考えると、打ち合わせや講義の内容調整において、どのような内容のことを考えて居るかを披露したくないという所に抵抗があると想像する。講義負担が認められるには、中間試験や期末試験を含めた講義内容をシラバスに年間 **30** 回分（**1** 回 **1.5** 時間）の講義の内容を記述しておかねばならない。しかしそれは講義内容を示す項目の程度であるから、打ち合わせ時に更なる詳細な話し合いを必要とする。そうすると自分の教えている内容を披露しなければならない。「何だ。この程度のことしか教えていないのか」とか、質問されたときの受け答えの中でそのレベルを知られ、低評価を受けたりはしないであろうか」などを気にしていると言う表情が顔に出ている。さらに分担講義の形式では、その教え方、内容、中身についての学生からの評価が気になるらしい。学生の評価から受講学生が外国人の教員へと評価を高め、そちらに興味や関心が移るのではないかと言う懸念が大きな一因であるかに思える。例えば、あの先生は講義の内容がしっかりしており、授業の終了時に PPT 資料を惜しげも無く提供してくれるが、もう一人の先生は話しが大半を占め、そうした配付資料が少ないなど。またその様な評価が学科や学部内で拡がり、自分の講義履修者が減るのでは無いかなど、いわゆる自信の持てない姿勢が

そうした不安を醸し出しているのではあるまいか。

社会人を対象とした講義は既に就職して、普通のウイークデーには大学には来れないから、土曜日などに開講して便宜を図っている科目がある。日本で言う夜間講義あるいは週末を利用した社会人向け学院博士課程に相当する。筆者はその分担パートナーとして講義を数回したことがあるが、評価結果は低く、事務サイドからの通達は、講義が英語で有り、英語での講義内容を理解するのは彼ら学生には厳しいようである。せっかっく週末に出かけてくるのに十分な理解ができず、単位も取り損ねるのでは極めて困る。もっと理解できるネイティブ名タイ人教員の方が良いと言うのが取りやめの結論であった。理屈は分かるし、言いたいところも理解できる。しかし本当にそうであろうかと言う疑問が残る。履修学生のいくらかとは時々夕食に誘ったり為て、課程修了後の予定や人生論などを話し合うあう機会も持った。一度社会に出て経験を有する学生の目的意識は社会を経験したことの無い学生よりは遙かにしっかりしており、筆者の偏見かも知れないが、英語での講義もむしろ喜んでいようでもあった。筆者は常に授業の終了後には自作のPPT資料を惜しげもなく学生に供与している。勉強して欲しいという強い願望であり、講義をシェア(分担)為ている教員よりは自分の方が良いなどと言うことを自慢げにする気持ちは毛頭無い。ひたすら学生達が勉学にいそしみ、未来ある人生を充実したものに為て欲しいと願う一念のみである。分担者との協力は望むところであるが競争するつもりはない。しかもまともな競争ならともかく、人気取りが目的で自らの人気取りであるかの如きレベルの低い競争に加わる積もりは全く無い。しかし上記の様な意見が履修(受講)学生から出ていると言われれば、反論の言葉はない。如何にも筋の通った意見、評価結果に見えるからである。言いたい反論はあっても敢えてそれを口に出しても事態が変わるわけでもない。いさぎよくその場は退き、身を引いた。

さらに2つほど講義分担、共同研究に関わる例を紹介しよう。新しい講義をカリキュラムに取り入れた。貴方にその担当をお願いしたいと言う要請があった。快く受諾したが、付いてはもう一人の教員とのシェアをお願いしたい、と言う。そこでその人に会いたい、合わせてくれ、会って打ち合わせをしたいと言うと、既に学期が先週から始まっているので、彼が前半を受け持ち、貴方が後半を担当して欲しいと言う。それは可能だが、内容について打ち合わせをしないと履修学生にとっても同じ内容の講義を聞いても仕方が無いので併せて欲しいと言うと、ならば連絡する。また連絡先としてメールアドレスやラインもここに記すと言ってメモをくれた。メールアドレスに詳細を記して配信すると、了解した。今夜中にシラバスを送るというので待っていても一向に連絡は来ない。中を取り次いでくれた教務担当の職員にこの詳細を示すと、さらに追加の問い合わせを為てくれた。やっとの事で返事が来たが資料の添付は無かった。新規科目なので資料はないと言う。いい加減な対応である。その場限りで学生への講義と言う重要な役割に余りにも無責任きわまる対応である。その後も連絡は全く無いから、これも理解できない。これでは協調性も責任感、相互信頼も生まれぬ。ただそこに居るだけという「何とも言いようがない」認識が横行

している。タイに来てからこの事を深く考え続けてきたが、いつまで経っても改善為れるどころか不変である。まさに驚きである。この状況が長引くと大学のレベル低下になり、ランキングどころか教員が大学の進展の障害になっている例を見てきた。

さらに仕事が遅いのも日常茶飯事である。ちょっと褒めるとそこで仕事を編める。最後までやって確認するところまで見届けないとひどい目に遭う。依頼されて人を紹介する場合がその良き一例である。頼まれて紹介してもその時だけの対応で、後のフォローがないから、仲介しても速い対応をしないから「あの人の紹介では、あまり信用ができない」：と言う結果を生み、折角長年を掛けて積み上げた人間関係が一瞬で請われる。高い信頼を再度構築する事が如何にむずかしいかが「分かっていない」ようである。このままでは講義の内容が何時も進展改善 (**Update**) されない。教員の勝手な判断で授業内容が極端に異なると言う事態も考えておかねばならない。本来果たすべき役割を持つ教員がこれでは質的にならぬ向上の見通しはない。「どうすれば良いか?」：と聞かれると余りにも重症であり、手の打ちようがない。多くの人の前で恥をかきたくないと言う誇りが高いだけでは講義の質は上がらない。そうした教員が勉強する気になる環境を強制的にも実施、施行するしかない。となると不用な金をさらにつぎ込まねばならなくなる。全くの無駄である。

考えられる対応の一つはオンラインで外部講師依頼を増やすのはどうか?そしてこうした教員にも受講して貰う以外に、勉強せねばと言う気を喚起する事は出来ない。ここにタイの大学が進展しない原因があると筆者は確信している。タイの大学教員の中には研究においても共同研究を望まない人が多い。研究グループの一員として名を連ね予算は貰いたい協力して成果を上げる意志はないようである。端的に言えば、最終的には自分が自由に使える「金が欲しい」と言う事になる。

では、職員はどうかというと、これに至っても余り期待はできない。英語もできてコミュニケーションもかなり円滑にできているかに見えていても、真底何処までを理解して居るのかは疑問が残る。こちらがあらかじめ素案を作り提出してあっても、見ている者が何処まで居るかも信用できない。そうした事を避けるために、CCで複数の関係者に同時配信しても反応は殆ど無い。提出した素案を手直ししたのを見たときには、やってくれたのかと安堵したが、然るべき相手に期日までに送付してない。これでは意味がない。またしても諺を引き合いに出すが「百里の道は99里を半ばにせよ」というのがある。いくら途中までが速くできていても仕事全体が最終ゴールに達していないのであれば、仕事を完遂したとは言えない。加えて期限までに相手に届くことが必要十分条件であるから、それが達成できていないのであれば、未完遂である事に変わりはない。問題はこれだけでは終わらない。その後の信頼は全く無くなり、相手方もがっかりで失望する。やる気をなくすとはモチベーションが極端に下がるのみならず、今後の取り組みにも障碍となる。言わずと知れた信頼の失墜である。それぞれの国民の文化の違いと言え、それでは同じレベルでの話し合いはできない。第一信頼のできない相手に話し合うなどと言う気持ちは起こらなくなる。さらに仲に入って尽力した仲介者の信頼も全く失われ、長年かかって築いた貴重

な人材ネットワークに亀裂が入る。職員個人の問題で処理できる範囲を超えると、それで関係は「おわりを迎える」し大学の重要なイベント実施が中止となる。**Reinventing University System** というグループに入れて貰っているが、上記したような簡単な事、すなわち時間や約束を守る、確認をする、と言う基本的な事をするよう心がけ、実行するだけで飛躍的に大学は改善するし、社会的信用を得ることが出来る。さすれば自ずと大学の評価やランキングも上がり、応募学生も増える。他の大学がそうであるから今のままで変わらなくてよい、変えなくても良いと思っているとしたら大間違いである。他の大学と異なっている、差別化があるから進展するのである。他大学と差別化できるものものあるから評価も異なるのである。それには一致団結した心構えと結束心がなければ達成できない。達成後もそれを継続する不断の緊張感がなければ、直ぐにそのランクから転げ落ちる。最後はリーダーの覚悟が全てを決めるが、そこに至る迄の関係者全員の「堅い結束」と「協調性」が勝負を左右する。繰り返し協調するが、決して文化の違いではない。違いがあっても国際的コモンセンスから外れていては世界の一員としての扱いを受けることはできない。肝心なことは相互信頼の構築であり、金ではない。相互信頼は金では買うことはできない。時にはそうした事が可能な場合もあるが、その時は金が有効に機能するべく使われたときのみである。それ以上に金は多くの問題を造り出す場合が多い。やむを得ない場合を除き金で将来を拘束される様な事にならぬよう気を付けることである。その時に金がどの様なものであるかと言う正体が分かる。

あまり協調性のない教員にどうすれば勉強して大学のポテンシャルを上げるべく働きかけるかとなると正直名案はない。強制力を持たないのでは何を言っても。また行っても心か羅にそうした気持ちが無ければ素直に従う姿勢は期待できない。公の前で本人が「恥をかかない方法」でこの状況の解決に対応できるとは考えにくい。考えられる解決策の一つはオンラインもしくは直接訪問、で海外からの専門家と言える研究・教育を実質為している講師を招聘し講義してもらい、こちらの大学の教員も受講するという形がせめてもの対応にはでないであろうか。しかしこの方式を採用しても本人が自主的にこの講義に参加するかは保証の限りではない。困った問題である。



マエジョ大学キャンパス内の圃場に
咲くひまわり



再生可能エネルギー学部の宿舎



学内での農産物販売マーケット



Reinventing University System
ワーキンググループの面々