

大学放浪記 (58)

伊藤信孝

マエジョ大学客員教授・国際学部

定年退職後2年ほど、在職時の勤務先で2つの身分(工学部社会連携、大学本部国際交流課)をもらい、居候候させて頂いたことはかなり以前に記した。その2年間の半分は、タイの雇用受け入れ先大学の身分と重複していた。したがって、一時帰国は年に1~2度はあったが、大半はタイ在住で大学に身を置いた状態で今日に至っている。もちろんコロナ禍でここ3年半ほどは帰国していない。今日までの長期のタイ在住で見聞してきたことの中で、主として今後の大学改革や教育、研究、社会貢献など、これはと思うことを記録として残し、後世の大学の発展、進展に利用できればと考えてきた。特に、日本でも同じように実施された大学改組に伴う改革では大学の「国際化」と「研究大学」という2つのキーワードが大学生残りりに不可欠になっている。しかし、タイでは必ずしもすべての大学が独立行政法人化されてはならず、今でも従来の体制を継続維持している大学もある。いかなる体制になろうとも大学に籍を置く教職員の意識改革が、大学の将来を大きく左右することは言うまでもないし、そうした兆候を筆者は目の当たりにしてきた。最近では大学に対する見方が極端に厳しくなり、「まだこのような大学があるのか」とか、2万人を超える学生たちが「何のために、何を求めて毎日大学に来ているのか」、あるいは「教職員はどのような気持ちで大学という組織をとらえているのか」といったところまでを厳しく見つめっていると、どっと疲れが出て、希望が抜け落ち、早晩このような状況は跡形もなく改善されるべきだなどと、憤りすら湧き出してくる思いを感じている。加齢とともに自らが期待している方向に事が運ばないというもどかしさや、考えている世界と現実のそれがあまりにも違うというギャップがそうさせるのか、希望以上に落胆の気持ちが割合を増してきている。中でもとんでもない異次元の、あるいは別世界の大学ではないか、どうしてこのような大学が、大学という名前で存続しておるのだろうかという気持ちを感じることもある。これまでの経験から、あるいはタイの大学の教員から直接見聞した事柄を突き合わせ、総合して考えてみると多くの改善点が見えてくる。タイの大学の現職教員、卒業生で企業の経営をしている者のまともで率直な意見の中に、大学の教員の多くは勉強が足りない、勉強をしないというのがある。卒業生で起業家の意見もよく似ている。何とかして自分が卒業した大学がよくなってほしいと願い、熱い思いに駆られて、ワークショップや国際学会の開催を支援しても、期待したほどでない場合が多く、がっかりさせられるという。筆者は外国人としての雇用教員であり、いくつかの規則がある。もちろん雇用における契約期間や、仕事内容 (TOR, Terms of Reference) についても契約時に確認して署名、合意する。契約期間は基本的に1年で更改、講義の負担量もさることながら、実際の授業は必ず現地のタイの大学の教員の一人がカウンタパートとなり進める。これについても問題が起きる。教員の中には授業を分担して行うことを嫌う教員がいる。最初はカウンタパートが1人ということであっても新しく開講する講義だからということで、3、4名で対応するということであっても、一向に学期の始まりになっても話がない。こちらから問いかけても、返事はするがいつまで待っても話し合いの機会をしようとしない。事務を通して申し入れても一向に回答はない

そのうち、彼ら3人だけで相談・負担し、いつの間にかメンバーから外されているという場合もある。このようなことがなぜ起きるのか、別のタイの大学の教員は、こうした姿勢に対し「彼ら自身に、負担する講義に対し自信がないからであろう」という意見であった。自信がないとはどういうことか、それは他の教員の話す内容と自分が話す内容を聴講する学生が聞き、自分の講義が低く評価されるのが困るということらしい。すべてがそうした身勝手な、逃げの姿勢で、自ら新しいことを学ぶという積極性が見られないから、いつまでたっても逃げ回っていなければならないということになる。自分よりすぐれた講義内容を別の教員がするのならば、自ら努力して学ぶというのが教員としてとるべき姿勢ではないか、さもなければ何時までたっても優れた講義を学生は受講できない。教員自身が時代に遅れていくことは、学生もアップ・ツー・デートな知識を得ることなく、授業料に見合った知識のペイ・バック (Pay back) がないことになる。教員としての義務を怠っているという罪悪感もなく、そうした対応が長年続くとやがて大学のランキングも落ち、学生も集まらず、いずれは存在すら知られない大学に衰退、凋落する。ではこうした状況をいかに改善するかとなるとまずは教職員の意識改革である **Faculty Development** や **Staff Development** を定期的実施し意識改革を促すことであるが、意識が一足飛びに変わるとは思えない。日本の大学の中にも、改組により独法化した大学を従来の旧体制に戻そうという動きを見せている大学も未だあるようである。独法化以前の大学は大学教職員の意識が低く、仕事を積極的にやろうとしないという点が指摘された。すなわち自ら積極的に申し出ても、評価が上がるわけでもなく、やってもやらなくても給料は同じで、年功序列、終身雇用制度は変わらないという点にあった。また予算の収支も年度ごとに中央政府に報告する義務があった。独法化後は、将来に向けて計画的に貯金をすることも可能となった。こうした点が独法化のメリットであり、積極的に教員の方から計画書を申請する方式が変わった。すなわち予算の配分を待つのではなく、積極的に計画書を申請して、予算を呼び込むように姿勢を変える形に行政指導がなされた。

大学教員になるには学位取得保持が必携である。若くして学位取得を果たし、祖国に帰国し、大学に就職すると、学部長補佐などの要職が待っている。一度その座に座るとまんざらでもない。そのうち研究論文を書く暇がなくなり、いつまでたっても昇格ができず、助教授で退職する教員も珍しくないというケースの方が一般化していると言っても過言ではない。日本での留学を終え、学位を取得して帰国した留学生が講師から日本の職階でいう助教、助手、助教授 **Lecturer** から **Assistant Professor** になった。その後しばらくして学長になったという話を聞き、在職時の身分がその時助手か助教授であった筆者は「本当か」と疑い、信じなかったが、現実はそうではなかった。日本の大学では助手や助教授で学長になる例は最近では極めて稀である。大学紛争時には教授会も教授のみが有資格の構成ではなく、司会も教授層、助教授・講師層、助手層からひとりずつが出て計3人が司会を務めるというケースが日常化していた場合もあったが。今ではそうしたことはない。規則はともかく大学の学長はおおむね教授である。タイではそうではない。教授で学長というケースの方が少なく、稀である。ではなぜ教授でなくても学長になれるのかというと、教員のランクはともかく管理運営能力に秀でていればそれが重視、評価されるという点にある。しかしキャリアもなく、若さがゆえに経験不足の助教授、准教授が果たして期待通りの大学運営、管理を本当にどこまでやれるのか、という疑念は残る。なぜなら、大学の管理運営が円滑に、また大学が目に見えて進展しているようには見えない場合があまりにも多いからである。上

記に既述したように、努力もせず評価を恐れて逃げ惑う生活を定年まで続けるとなると、いろいろな支障が短期的、長期的に出てくることは容易に予測できる。学生に恥を晒したくないというのであれば、それをカバーする努力を教員はしなければならない。恥ずかしい場面に遭遇することなく教員が情報収集もかねて新しい知識を得るための対応は、教員も学生も自由に参加できて、大きな恥を描かないような機会を設けることである。大学が外部講師による高度で中味の濃い講義への参加を積極的に企画することである。さすれば教員もそれほど大きな恥を人前でさらさなくても済むからである。名目は学生向けの講義であるが、教員の参加も許容することで教員の知識欲を高める。さらに寛大に考えれば、多くの大学が参加でき、参加料は無料という形が好ましい。しかし聴く側は、参加費は無料でも講師にすれば、独自の教材・資料の作成、講義時間などへの配慮をし、相当する講師謝金などの予算的措置を関係国、関係大学で負担するプロジェクトを立ち上げてはどうか。このままでは、ほとんどの教員が助教授で満足し、質・量、レベルの高い人材の育成、輩出はならず、国際的にもおのずと後れを取ることになる。物事を進めるにあたり、最も危険な敵は、構成員の無気力、無関心、低モチベーションである。われ関せずの構成員が将来ある人材をダメにする。大学人の怠惰は罪悪でもある。本来なすべき義務を怠っている、まさに職務怠慢というべきであろう。欧米の大学の教員に会ったときに「今日は多くの人に会った、しかし教授のポストにある教員には一人も会わなかった、なぜか？」と問われたことがある。こちらも答えようがなく「ケース・バイ・ケースで、私からは何とも言えないと話題をそらした記憶がある。大学人個人、個人が有すべき、プライド、尊厳、高いモチベーションはもちろんであるが、皆で渡れば怖くないという「低いレベル」の意識が「井の中の蛙、大海を知らず」という人材を生み出す。人材育成に対する無責任体制でもある。どこかすっきりしない、重苦しい空気がキャンパスに漂っている。

奇しくも今回、ある大学のアドバイザーされている日本人大学教授のズームによる講演アナウンスの知らせを頂いた。確認すると参加聴講料は無料という。講演者は講演する大学の特任教授として雇用されているようである。誰でも興味ある人は「参加できる」という、主催大学の寛大な対応である。そこで著者がとった行動は次のようである。すなわち、Bottom up タイの大学のアドバイザーによる講義であるから、本来ならば主催者である大学が経費の負担その他を面倒見るのが通例である。しかしそれはそれで対応はなされているであろうが、他大学の学生、教員、その他国籍も問わないという点が重要である。そこで筆者はタイのみならずベトナム、フィリピン、インドネシア、台湾、などアジア諸国の友人、知人にアナウンスを配信し参加を促した。上記したように主催機関が種々準備する必要があるが、ズームでの講義は経費も掛からず安価である。講師への謝金などはホスト大学が負担することが原則であるがタイの大学の「底上げ (Bottom up)」という点で、2国間である額の予算をプールし、講師謝金に当てることにし、聴講者には自由な参加を許可する」プロジェクトこそがアジアの人材育成に大きく寄与すると確信する。このプロジェクトにより、日本、アジアの教員、学生の英語コミュニケーション能力も向上し、国際化もネットワークにより推進し、友好、相互理解も進展する。アジアの共存 (co-existence) 共栄 (co-prosperity) にも寄与する。これぞ真の国際交流ではなからうか。