

大学放浪記 (59)

伊藤信孝

マエジヨ大学客員教授・国際学部

過日、日本の大学の先生から遠隔授業のアナウンスの報を頂いた。近年、タイは高等教育の充実を図るべく、これまで高等職業専門学校レベルの教育機関を格上げして4年生大学とし、さらに大学院(修士、博士課程)を上乗せする方向に動きつつある。上記の先生もその政策に沿って招聘され、主に研究面での推進を担っておられた。筆者もタイの大学に籍を置いていた関係もあり、お知り合いになる機会を得、その後も種々ご指導を頂いている。先生は日本でも著名な旧制帝大の要職にもあられたが、定年退職後も上記の任を果たすべく招聘、赴任されていたが、タイの大学の規則で、学長の任期満了で退任されたが、同じ大学の別のキャンパスに移籍された。先生のこの遺跡に伴い、直接お会いする機会はなくなったが、メールやラインでの情報共有などで指導を頂いていた。そんな中で先生より頂いた遠隔授業のアナウンスだけに、嬉しくもあり驚きもあったが、「元気に頑張っておられる」との機運を身近に感じた次第である。頂いたアナウンスを見ると参加料も書かれておらず、せつかくの貴重な講義が聴けるのならできるだけ多くの学生、院生、教員にも聴講の機会を得られないかと考え、尋ねてみると「参加費は無料で誰でも参加聴講が可能」というお返事を頂き、それならばと厚かましくも頂いたアナウンスをタイの周辺の国の大学にも広げ配信した。すなわちタイの関係他大学は言うまでもなく、ベトナム、フィリピン、インドネシア、マレーシア、台湾にも広げた。この講演の企画は先生が在籍されている大学の関係者(学生、院生、教員など)に対するものであったが、筆者もこれまで考えさせられるところがあり、遠隔授業の利点を生かした構想を模索していた。Zoom, Teams などを用いた会議(特に国際会議やワークショップ、遠隔授業の頻度の増加とともに新しい機器登場、コストダウン、利用もかなり容易になり、便利になった。いわゆるそうした機器の存在、利用がより身近になった。コロナ禍で急速に伸びた分野ではあるが、筆者はこの形式の遠隔授業の可能性を模索していた。それだけにアナウンスを頂いた時には、従来の方式とは異なった何か新しいものを感じたのを記憶している。先生の1時間半ほどに及ぶ講義はいくらかの質問を含めて無事に終わった。聴講に参加した多くの人から「参加しました」と言うメッセージが顔写真とともに寄せられた。先生の講義は「自らが在籍する大学の対象者に限定するのではなく、多くの他大学、関係機関にも無料で聴講参加の機会を与えるところ」が筆者の考えるところでもある。

遠隔授業における経費は、情報通信機器がそろっていれば、経費的には殆どかからない。せつかく高度な内容を「講義として聞ける」のなら、できるだけ多くの関係者が参加できるということは有難いことである。しかし聴講する側にとっては有難いことであっても、講義をする側にとっては、教材の作成、特にその講師ならではのオリジナルな内容を含むので、無料でというわけにはいかない。また、そのための準備など講師にはそれなりの謝礼、謝金を用意するのが常識と考える。筆者が考える遠隔授業の構想をここで披露しておく。構想は大学生、院生、若手教員を対象とし

た関係大学間の講義、会議、ワークショップなどがあるが、それとは別に集団研修への導入を考えている。コロナ禍も下火になり、研修事業も対面で研修を受けるべく相手国、現地を訪ねることができるようになった。しかし研修プログラムの作成とともに、講義内容に関連した講師を準備する必要がある。しかしこの講師予定者の準備においては教授内容と同時に、英語（別の言語でも同じ）でのコミュニケーション能力が課題となる。もちろん別途通訳を用意するというのであれば、それも選択肢の一つではあるが、講師が現地を訪問する場合にはそういう対応ばかりでは不十分である。特に講師自身が現地を訪ね、教えるだけでなく学ぶ必要がある場合には直接コミュニケーションできる方が良い。例えば集団研修プログラムを立ち上げたなら、講師は世界的に登録制とし、講義内容とコミュニケーション能力の観点から選考し決める。登録者全員が講師になれるというのではなく、選考された講師は直接、すぐに講義をしてもらう。選考に漏れた登録者にはバッファ (Buffer human resources) 人材として控え、事前研修において遠隔授業をしてもらい、コミュニケーション能力を高めてもらう。本来講師として派遣される講師の不都合時には代役として参加してもらう。こうしたシステムを導入することで、研修員のみならず講師の側にも授業への工夫、改善を促すことができる。さらに日本人に限らず世界的に講師登録を課すことでプログラムへの参加意欲を高めると同時に他国の登録講師とのネットワーク形成に寄与する。（*本構想に関するについては次の PDF にアクセスしてください）。



Ito_2023_BP_101
80F (6) (1).pdf



7941-457-16824-
1-10-20180705 (4



1 SFJD 16-8
Revised.docx

<https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/2847>

上記は集団研修プログラムの例であるが、大学については別の視座からその必要性を強調したい。タイの大学も日本と同じように、教員になるには学位保有者であることが条件になりつつある。運悪くこの条件を満たしていない教員にもいずれ学位取得が使命となりつつある。しかし海外の大学に留学して学位を取得して帰国すると、学部長補佐などのポストが待ち受けている。大学教員になると、その後の展開は教員本人が管理運営職でいきるか、研究職で生きるかの決断が必要となる。乱暴な言い方をすると、留学して、学位を取得し、帰国後学部長補佐などのポストに就くと研究する時間が少なくなり研究論文数が増えなくなる。しかし自らの姿勢を変えて研究も管理職補佐の2足の草鞋を履く覚悟を持たない限り研究職で昇格するケースは少ないと筆者は見てきた。タイの大学で教授に昇格するのは難しいと言われ、助教授で定年退職を迎える教員が多いのもあまり珍しいことではなく、むしろ普通のようなものである。学長でも **Assistant Professor** というケースもある。日本では **Assistant Professor** は助教授としており、**Associate Professor** も助教授、また准教授も同じポストを指す。最近では助手というポストはなくなり、助教と言うポストができた。助手をそのまま英訳して **Assistant** としていたが、実際の勤務処遇とはいささか異なり、海外派遣される教員は身分的呼称でずいぶん損をしていたとの指摘があるが、日本の国立大学の助手は中央政府から毎月給与を支給され身分も国家公務員として守られてきた。一方 **Assistant** が

持つ意味は、まさに文字通り助手で自身が「教える」ことはしない。助手という身分については、いくつか見解があり、**Research Associate** とか **Research Assistant** という人もいた。仕事の内容からすればこれらの表現がより合致しているかに見えるが、日本の大学での助手は身分も安定しており、国に雇用されており、教員の身分であるからかなり助手という範疇からはずれている。そのままの英訳身分で海外に行くと他の海外の教員からは、教員としての扱いに異論があることも少なくない。幸い助手の身分はなくすべく動いているようであるから、それ以上は言及をやめる。

管理職ならば管理運営に秀でた能力があれば職階は関係ないという意見はタイに限らず他の国でもあるが、教授であった方が良いという意見もあっても良い。しかし個人差もあるが、現状はいくらか異なり助教授であるケースが一般的なようである。管理運営に秀でた能力があるという理由で選出された管理職のポストであるが、必ずしも適切な人材が選出されたとは思えないケースが多すぎるというのが筆者の見方である。継続的に論文を書いていないと、急に論文は書けなくなる。しかしだからと言って気楽に尋ねるのは恥ずかしいという羞恥心が先に立ち、聴くに聞けない、聴かないといつまでたっても自分自身が進展しない。教員自身が個人で講義を負擔するうちは問題がないが、特に筆者のような外国人と一つの講義を分担するのを好まない教員が増えていくかに見える。どこにその理由があるのか長い間考えていたが今にして「そうではないだろうか」という答えを見出した。別の大学の教員が奇しくも放った一言ではっと考えた次第である。タイでは外国人教員は講義負擔に際して「必ず相手大学の教員と共同負擔する」ことが規則になっている。もちろんその分担方法を調整すればすむことではあるが、教員によっては、執拗にこだわり嫌う教員もいる。その理由は、自身に自信がなく、また如何なる方法であろうと講義の聴衆である学生からの比較評価であるらしい。すなわち、自分以外の教員の講義と自分の講義が学生から評価されるのを恐れているというのである。筆者も心なしか、自らの講義負擔があまりなく、いつも単独での特別講義が多かったのも「そうか、そういうことか」といくらかは頷づける。しかし、かたくなにこのような姿勢を続けていると、教員自身の進展はないから学生にとってはあまり興味を引く講義ではなくなる。履修学生数も減り、その講義がいずれかの時点で廃止になる可能性もある。しかし、それまでの間、学生は何も知らずにその教員の講義を聴くことになる。聞きたくもない講義を聴講する苦痛は悲劇である。かといって教員自身が姿勢を改める気持ちがなければ改善にはならない。教員に恥をかかせずに大学教育の質とレベルアップを図るにはどうすればよいか？その答えが遠隔授業である。単独でも複数でも良いがタイの大学がいくらかの予算を持ち寄りプールして特に先端技術などのホットな内容をシリーズで講義し、参加費無料とし、どの大学に在籍していても、また誰でも一定の身分、資格などを登録しておれば参加できる高等教育プログラム (**Higher Education program**) を提案したい。この方式では教員も恥ずかしさを考えずに参加できるからである。本来、勉強は教員と言えど個人で進めるものであり、大学がそこまでして支援することは必要ないのではないかと考える人が多数であることは容易にわかる。しかし何もせず、このままでよいのかと言えば答えは“**No**”である。何もしなければ何も進展はしない。教員個人の怠惰を公的に支援するのはどうかというまともな意見があるのも理解できる。しかし学位を有しない教員に大学が予算的な支援をして学位取得を促している大学も日本にはある。そうでもしないと

大学のランキングは上がらないからである。ランキングが低いと学生が集まらない。いうまでもなく採用時に学位保持者を採用しておけばそうした支援は不要であるが、大学によっていろいろ事情もある。大学にとっては死活問題だからである。特に私学では必死な対応が迫られている。

国際交流、国際協力で常に重要視されるテーマは、1)技術移転と、2)人材育成である。技術移転は重要であるが、どちらがより重要であるかと言えば後者の人材育成であろう。どれだけ優れた技術であっても、それを維持し継続的に伝承する人材がいなければ意味はない。また移転されるばかりではなくオリジナルな技術の開発、さらにその革新などをつかさどるに十分な能力を有する人材がいなければその後の進展はない。大学は教育研究を通じて次世代社会を担う人材育成の任を負っていることを考えると人材育成の重要性を改めて再認識させられる。その重要な役割を担う大学がこれでよいのかという思いに駆られる今日である。