

「大学教員の質」  
ブルース・L・バートン  
1994.5.17 放送

今晚は。

今回は日本の大学教員の質について考えてみたいと思います。

一般に、日本の大学教員の質は低いと言われます。例えば、元明治大学教授の栗本慎一郎氏によれば、日本の大学教員は、四つの等分のグループに分けられます。①何とか研究の第一線に食いついている人が四分の一、②以前はそれなりの研究をやっていましたが、すでに撤退している人が四分の一、③仲間の研究を邪魔する人が四分の一、④研究はダメだけれども、教育はちゃんとやっている人が四分の一、と言うのです。つまり、大学教員の仕事は研究と教育からなり、どちらかでもちゃんとやっている先生が少ないということです。

研究については栗本さんの見方は厳しすぎるかと思いますが、大学教員のあり方に問題があると言う指摘は、的を射ているでしょう。もちろん優れた教授もたくさんいますが、いわゆる「ダメ教授」も多いように思います。

まず研究について考えましょう。研究水準を計るに当たっては、いくつかの方法があります。研究者自身がどう評価しているかと言う主観的データもありますし、客観的な指数としては、学術雑誌などに発表された論文の数、あるいは学会などの発表者として招聘された研究者の数、学術賞の受賞者の数など、さまざまな指標もあります。数年前にこれらのデータを駆使して自然科学における日本の研究水準を調べた調査がありましたが、結論としては、日本は、アメリカよりは落ちるものの、欧州諸国とほぼ同じか、あるいはそれ以上の研究水準に達している、ということが分かりました。自然科学以外の学問分野については、こうした具体的な比較が行われていませんが、個人的な印象で言えば、優れた研究者が多くて、栗本さんが言うほど問題はありません。

問題はむしろ教育です。研究の場合とは違って、教育の水準に関する具体的なデータは日本ではほとんどありません。しかし日本の大学でいい加減な授業しか行っていない先生がかなり多いことは確かでしょう。こんな事を言っては知り合いの先生から嫌われてしまうでしょうけれども、ちゃんとした授業計画を立てない先生、代講なしでたくさん休講をする先生、学生に宿題をほとんど要求しない先生、成績をいつも甘く付ける先生、こう言う教員が多すぎます。これについては、留学生の意見も参考になるでしょう。欧米から来る留学生の話を聞けば、多くの人は日本の大学の授業の甘さに唾然とするでしょう。逆に日本から欧米の大学へ行く留学生は向こう先生の厳しさ・宿題の多さに驚かされます。

このように、日本の大学で行われている教育に問題があるとすれば、その原因はなんでしょうか。そして改善策としては、何が考えられるでしょうか？

こうした原因については、まず日本社会全体が大学での教育をあまり重視しないと言う

ことがあげられます。これを端的に物語るのは、週刊誌などでよく見かける大学のランキングです。毎年、日本の大手予備校や週刊誌が各大学のランキング調査を行っていますが、ランキングの基準となるのは、いわゆる偏差値です。つまりこの場合の偏差値とは、入学試験に合格する難易度を表すもので、教育内容・水準とは直截的な関係がありません。これでは入りにくい大学イコールいい大学と言う図式になってしまいます。アメリカでもある有名週刊誌が毎年全米の大学のランキングを誌上で発表するのですが、しかしその基準は合格の難易度ではなく教育水準そのものです。大学教育に対する考え方は日米間ではこれだけ違ってきます。

教育内容が軽視されますから、日本の受験生は、何より偏差値で受験する大学を選びますし、四年後卒業する彼らを採用する企業も、大学で受けた教育より、大学名そのものにこだわります。見方によっては、大学は教育を受ける場ではなく就職の資格を身につける場に過ぎないと言えるかも知れません。

このために、一旦大学に入学さえすれば、卒業する権利もあると言う考え方が生じます。毎年のように、春になると、卒業するはずの大学四年生が、期末試験に落ちたと言うことで、卒業できなくなり、そのために前から決まっていた就職もダメになった、と言うような話を新聞などで見かけます。マスコミは大抵、学生に同情的で、大学側が厳しすぎるとか、学生に対してもっと人情をもつべきだ、と言う意見が多いようです。しかし、多くの場合はその学生がちゃんと勉強しなかった、と言うことが原因です。

大学で勉強しなくてもいいと言う社会では、程度の低い教員が出てきてもおかしくないと思います。しかし、このような一般論は批判にもなりませんし、具体的な改善策にもつながりません。

そこで、大学教員の質を低くしている、大きくかつ具体的な要因を取り上げたいと思います。大学の人事制度です。日本の大学の人事は三つの大きな特色があります。つまり、人脈中心主義、終身雇用、そして年功序列制です。この三つが質の低い教員を組織的に作っているように思います。

まず人脈中心主義ですが、大学としては、優れた教授陣を揃えたければ、当然最初から、いい仕事をやってくれそうな人を雇わなければなりません。しかしこの点において日本の大学の努力はまだ足りません。教員の採用に際して、学歴・職歴・研究業績も重視されませんが、公募による採用があまりなく、人脈、恩師・弟子関係、出身大学などで決まるケースが多いようです。これでいい教授陣が揃うはずはありません。大学教員の採用は、やはり、公募によるべきです。

次に終身雇用です。大学には専任教員と非常勤教員がありますが、一旦専任教員として採用されたら、よほどの事情がない限り、一生その大学に勤められることになります。終身雇用はいい点もたくさんありますが、ダメな人材を解雇できないと言う大きな欠点もあります。

ではどうすればよいのでしょうか。私は、アメリカの大学で一般的な試験採用期間をも

うけることをすすめます。アメリカの大学も基本的に終身雇用制ですが、新しい教員はまず六年か七年の試験採用期間を経なければなりません。その後、その人の業績や仕事ぶりについて厳しい審査が加えられます。合格すれば、ずっとその大学に勤められる権利を与えられます。合格しなければ、一年の猶予期間の後、解雇されてしまいます。見方によって残酷な制度ですが、これでアメリカの大学教員の質が保証されていると言っても過言ではありません。

最後に年功序列制について考えましょう。大学には、助手・講師・助教授・教授の四つのランクがありますが、専任教員の昇格は、勤続年数と密接な関係にあります。研究業績はある程度カウントされますが、いい授業をやっているかどうかはまったく関係がありません。賃金体型はもっと極端です。給料は一回決まれば、その後、毎年の定期昇給やベース・アップによって機械的に上がって行くだけで、研究業績も教え方の善し悪しもまったく影響がありません。これは、やはりよくないと思います。昇格や昇級の基準に、研究業績はもちろんのこと、教え方の善し悪しもちゃんと入っていれば、教員の競争心ややる気が出てきて、全体的なレベル・アップにつながるはずです。

このように、大学教員の質を上げるための一番手っ取り早い方法は、大学の人事制度を変えることです。公募による教員の採用、新教員に対する一定期間の試験採用、そして能力・業績による昇進、この三つの要素を大学の人事システムに取り入れるだけでも教員の質が確実に向上します。大学の関係者に是非検討していただきたいと思います。

では。