

資料紹介

中国の私立大学教員の質的水準向上へのアプローチ

許 静 華

要旨

U. S. Newsによると2015年アメリカ大学ランキングの上位10校は全て私立大学である。このように、教育先進国であるアメリカでは私立大学の方が国公立大学より遥かに認められていることがわかる。しかし、中国では私立大学は三流大学で、国公立大学には到底及ばないと思っている人が多い。では、中国の私立大学はどのようにレベルアップすれば、差別される現状から抜け出せるのか。本稿では中国の私立大学の発展状況、特徴及び直面している諸問題について考察を行い、私立大学の水準向上のために一番肝心なのは優秀な教師陣を確保することだと結論付ける。そのため、本稿では私立大学の特徴に基づき、教学・研究・実践的指導力という三つの側面から教員育成への新しいアプローチ方法を提案する。

キーワード：私立大学 教員育成 質的水準向上
教育改革 格差

1. はじめに

「中国の私立大学教員の質的水準向上」という課題に取り組む前に、筆者は中国の私立大学の発展及び特徴に関する先行研究について、次の三つの側面から考察を試みることにする。

1) 中国の私立大学の発展及び特徴に関する研究

北京師範大学高等教育研究所の方芳・王善邁(2011)は『我国公共財政支持民办高等教育研究』(『北京師範大学学報(社会科学版)』, No.5)で、中国政府の公共財政による私立大学扶助に関して考察を行っていた。西南大学育才学院の張大海(2011)は『關於建設高水平民办大学的問題与思考—以独立学院為例』(『民办高等教育研究』Vol.8, No.4)において、中国私立大学の重要な構成部分である独立学院の特徴及び発展の目標に対して分析していた。

三亜学院の楊馥毓(2014)は『特色化民办大学発展路径』(『学園』No.20)で、私立大学の総合競争力を高めるためには、社会の多面的な需要に応え、特色のある専門人材を育てる必要性を論じていた。

その他、広島大学教育研究センターの大塚豊(1999)の『中国高等教育の民営化に関する一考察』(『広島大学論集』Vol.29, pp61-79)、潘燕萍(2002)の『広東民办大学：特点、問題与発展对策』(『嶺南学刊』No.4)、郭藍燕等の『中国民办教育的喜与憂—北京吉利大学啓示録之一』(『中国青年報』2003.9.11)などの論文では、中国の私立大学の発展及び直面している諸問題を指摘してきた。

2) 教員育成に関する研究

長春大学光華学院の張増林・王和強(2009)は『独立学院和民办高校教師隊伍建設管理機制研究』(『教育探索』No.5)で、私立大学の教師の採用・育成・評価について人事管理の面から論じていた。厦門大学教育研究院の方沢強・欧穎(2011)は『論高等教育大衆化時期的民办高校師質隊伍建設』(『浙江樹人大学学报(人文社会科学版)』No.5)で、中国私立大学教員の福祉給与・教員構成・教授研究水準や評価基準などの不備などを指摘し、教員の質的向上を図る体制を作るための政府と大学の協力を呼びかけた。安徽新華学院の郭玉莉(2014)は『民办高校教師流失現象及原因与对策探討』(『教育与教学研究』Vol.28, No.1)で、私立大学教員の流出に対して、育成制度・社会的アイデンティティ・福祉給与・評価制度などの面から原因分析を行い、対策を検討した。

その他、天津大学の王曉光(2004)は修士論文『民办高校師質隊伍建設的探索』、東北師範大学の莫全芬(2005)は修士論文『独立学院專職教師隊伍建設問題研究』で中国の私立大学教員育成の教育制度や外部環境と内的運営について分析していた。

3) FD——ファカルティ・ディベロプメント (Faculty Development) に関する研究¹⁾

日本私立大学連盟の研修企画委員会は日本私立大学連盟編 (1999) の『シリーズ：大学の教育・授業を考える』(東海大学出版会, Vol. 1・Vol. 2)において、日本の私立大学におけるFDを巡る検討及び教員が立ち向う諸問題を記録した。この記録は1995年から四回にわたって実施した私立大学教員ワークショップの成果を整理、編集してきたものである。北京大学教育学院の施曉光 (2012.3) は『促進高校教師発展 (FD)：政府与高校共同的責任』(『長春工業大学学报 (高教研究版)』)において、中国でのFDの発展の沿革について紹介し、中国でのFDの発展における政府と大学の役割を分析し、将来の発展について予測していた。

そして、日本国立教育政策研究所が実施したプロジェクト研究『教員の質の向上に関する調査研究報告書』(平成20年次-23年次)も特筆すべきである。この報告書では諸外国の教員政策の分析を踏まえ、日本の大学における小中高等学校教員養成の現状と課題、教員養成制度や教員指導力の向上、研修制度などに関する調査研究が行われている。その調査研究方法は本稿の作成に大いに参考となっている。

しかしながら、上述の先行研究には幾つかの問題点があると考えられる。

- 1) 中国の私立大学の現状に関するデータ収集と分析が不十分である。
- 2) 中国の国公立大学と私立大学との教員の質的格

差が指摘されていたが、私立大学の特徴に基づく教員育成のアプローチが行われていない。

- 3) 教員の質的向上の実践的な効果に関する考察や分析が少ない。

そこで、本稿では実際に収集したデータによる分析を踏まえ、中国における私立大学の現状及び特徴を考察し、私立大学の特徴に基づいて教員育成をアプローチし、教員の質的水準向上における広東外語外貿大学南国商学院の取り組み方及びその実践的効果を考察してみたい。

2. 中国の私立大学の現状及び特徴

2.1 私立大学の定義

『中華人民共和国高等教育法』²⁾、『中華人民共和国民办教育促進法』³⁾では、私立高等教育機関とは、国家機関以外の社会組織又は公民個人が、国家教育行政部门の制定した高等教育学校の設立基準に基づき、非国家財政教育経費により、社会に開設する高等学歴教育或は非学歴教育機関のことであると定義されている。

中国の高等教育機関は普通高等教育機関 (4年制大学、2-3年制高等専門学校を含め)、成人高等教育機関及び他の私立非学歴高等教育機関という三種類に分けられる。「中華人民共和国教育部發展規劃司」の統計データ⁴⁾によると、2013年現在で、全国には高等教育機関が3,950校あり、その中に、普通高等教育機関は2,491校、成人高等教育機関は297校で、その他の私立高等教育機関は802校あることがわかった (図表1, 2)。

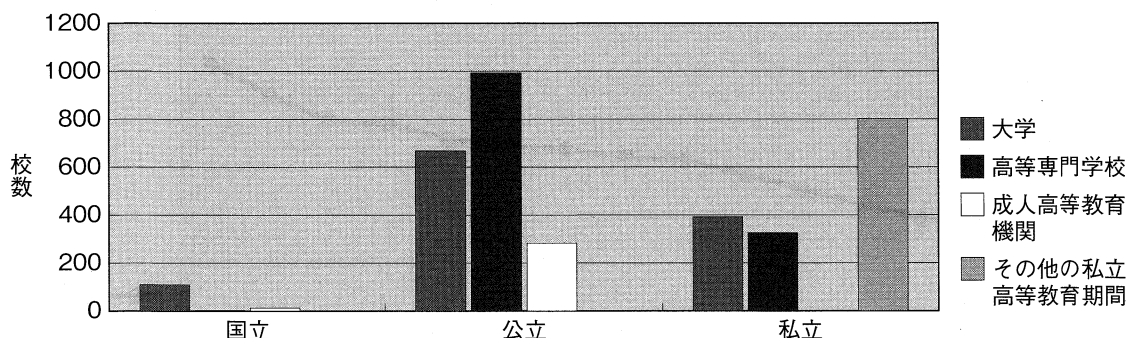
図表1 中国の高等教育機関数

単位：校

Unit: institution

		合計 Total	国立 HEIs under Central Ministries & Agencies	公立 HEIs under Local Auth	私立 Non- government
普通高等教育 機関 Regular Higher Education Institutions	大学 (4年制) HEIs Offering Degree Programs	1170	110	668	392
	高等専門学校 (2~3年制) Higher Vocational Colleges	1321	3	993	325
成人高等教育機関 Adult HEIs		297	13	283	1
その他の私立高等教育機関 Other Non-government HEIs		802			802

図表2 中国の高等教育機関数



本稿の考察対象としての「私立大学」は私立普通高等教育機関（Non-government Regular Higher Education Institutions）である。即ち、私立4年制大学（Non-government HEIs Offering Degree Programs）及び私立2-3年制高等専門学校（Non-government Higher Vocational Colleges）を含む私立学歴高等教育機関のことである。

中華人民共和国成立後、最初にできた私立大学は1980年に創立された湖南九疑職業学院である。30数年間の発展を経て、2013年現在で、中国の私立大学の数は717校で、全国普通高等教育機関の28%を占め、在学生総数は557.5万人である。中国における毎年900万人あまりの大学受験生のうち200万人、約22.2%が私立大学に入っていると言われている。私立大学はすでに中国高等教育に欠かせない重要な存在となってきたと言わざるを得ない。

2.2 中国の私立大学の現状

2.2.1 飛躍的な発展

アメリカ高等教育社会学者マーチン・トロウ（Martin A. Trow）は高等教育制度について次の理論を提出した。「大学該当年齢の青年およそ15%を収容するところまでの高等教育制度は「エリート（Elite）段階」で、同年齢層の15%～50%が高等教育機関に在籍する場合は「マス（Mass）段階」で、50%を超える場合は「ユニバーサル（Universal）段階」に移行することになる。」⁵この理論は世界各国が行っている高等教育発展の段階性研究に極めて重要な理論的根拠を提供した。高等教育のマス段階、つまり、高等教育大衆化はある国の教育現代化発展における必然な辿り路だと考えられている。

図表3で示されたように、2000年から2013年にかけて、中国の高等教育入学率が大幅に増加していることがわかった。2013年の高等教育入学率は34.5%という

歴史的な高いレベルに到達したが、「ユニバーサル段階」に入るまではまだ遠い道があるので、中国私立大学の発展の可能性はまだまだあると思われる。

図表4は2003年から2013年までの中国私立大学数の推移である。2003年は173校で、10年間のうちに544校も増え、2013年の717校にまで増加してきた。

中国高等教育の大衆化という教育制度転換の需要に応え、私立大学は著しく発展し、在学生数も迅速な増加を遂げた。2004年中国私立大学の在学生数は81.2万人で、2008年は392.7万人で、2013年は557.5万人に上がった（図表5）。拡大し続ける在学生数は私立大学の存続や発展に経済的な保障を提供していると考えられる。

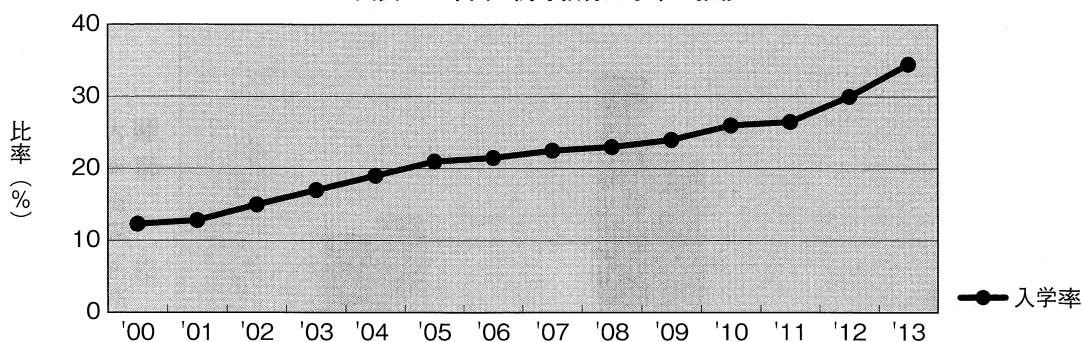
とはいえ、高等教育大衆化は量的な拡大にとどまらず、質的な変化も迫られることになる。例えば、教育理念の変化、教育機能の拡大、学生養成目標や教育方法の多様化、カリキュラムや教授法の改善、入学条件、管理メカニズム、高等教育と社会の関係などあらゆる面における変革を余儀なくされるわけである。高等教育の質的向上は中国私立大学全体が直面する重要な課題である。

2.2.2 効率的な管理運営体制

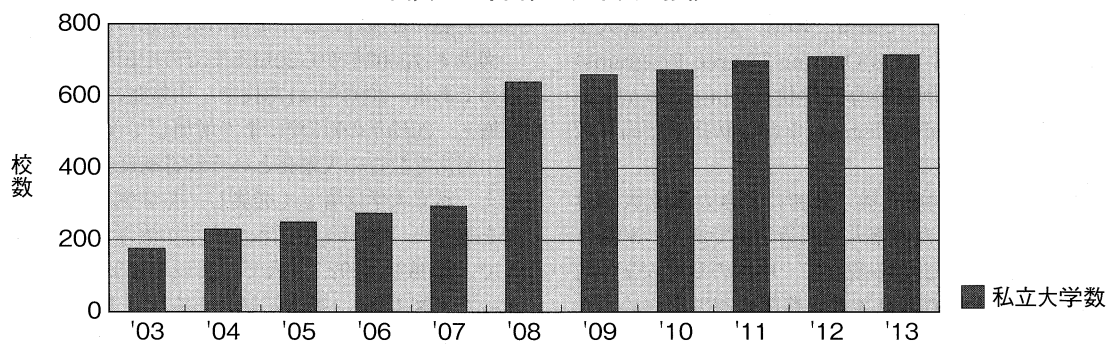
私立大学と中央政府や地方政府が設立した国公立大学との違いは主に次の三つにまとめられる。①大学主体の非政府性であること。②運営経費は行政部門から独立していること。③学校側は行政管理の自主性を持つこと。これら三つの特色によって政府が高等教育機関をコントロールする局面が打破られるだけでなく、教育競争の形成や大学の管理能率の向上にこれらの特色は大きな役割を果たしている。

私立大学の設置経費は国家の公共財源ではなく、主に社会団体と企業などとの協力により資金調達され、授業料は国家教育行政部門の定めた基準で徴収されて

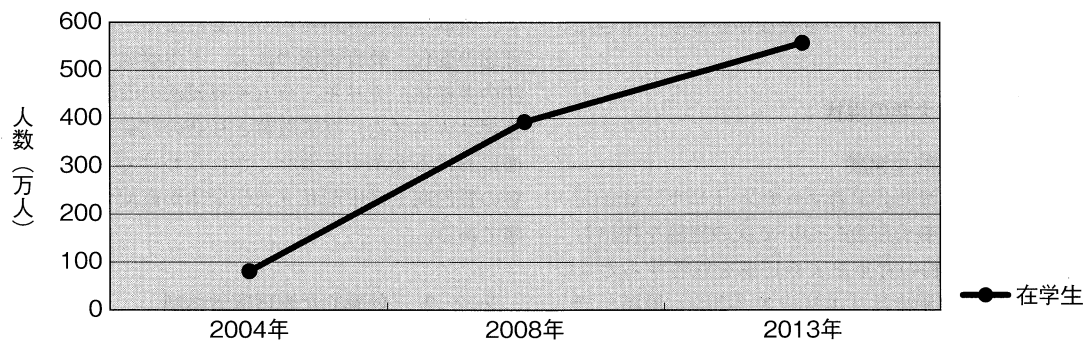
図表3 中国の高等教育入学率の推移



図表4 中国私立大学数の推移



図表5 中国私立大学在学学生数の推移



いる。市場化運営に基づく私立大学は、より効率的な管理体制を構築し、競争優位の人的資源管理システムと合理的な賃金制度により、資源配分の最適化がなされ、競争的環境が作り上げられている。

私立大学の管理運営体制において国公立大学より大きな管理権限を持つため、効率的な人事制度や機構設置、教学条件の改善、教育理念や教育方法の更新などにより、管理体制革新や教育改革が推進され、独特な運営モデルができ、激しい教育競争に生き残ることができると思われる。

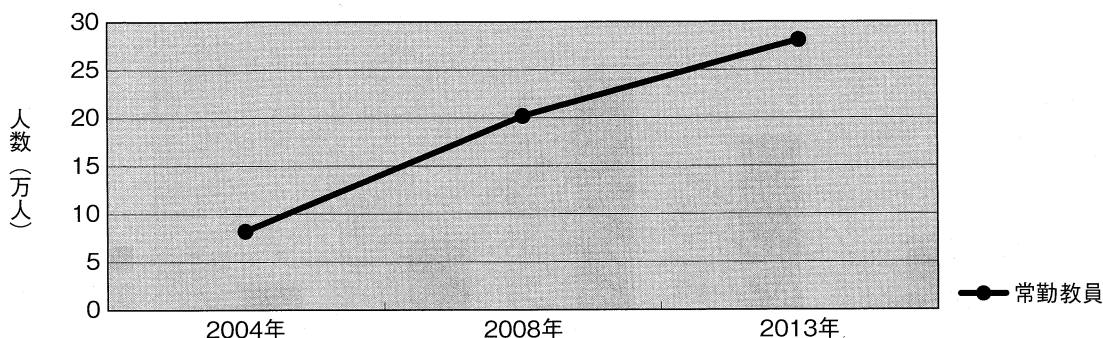
2.2.3 不安定な教員構成

私立大学は行政管理の自主性、教員採用の市場化といった優勢を生かし、競争上の優位性を築くことができる。さらに、雇用契約、評価、昇進、昇給などの制度により、弾力的な人事制度を構築することができる。

私立大学の数の増加に伴い、教員の数も日に日に拡大し続けてきた。2004年、全国私立大学の常勤教員数は8.2万人で、2008年は20.2万人になり、2013年は28.1万人に増えた（図表6）。

だが、教員数の増加にもかかわらず、様々な制限や

図表 6 中国の私立大学常勤教員数の推移



不備がゆえに、私立大学の教員構成（年齢構成や学歴構成と肩書・職位構成）のバランスが取れていないし、教員流出などの不安定な要素が、私立大学の健全な発展に大きな悪影響を与えていると指摘せざるをえない。それについては第3節で具体的に分析しようと思う。

2.3 中国の私立大学と国公立大学との格差

35年の発展歴史しか持っていない中国の私立大学は依然として模索の段階を辿っている発展途中にあるので、より健全な発展を遂げた国公立大学とは大きな格差があることを指摘したい。

2.3.1 政府の支援

大学の質と学費金額を見てもわかるように、中国では「大学が良ければ良いほど授業料が安い」という市場経済に反する現象が実在している。というのは、政府からの支援により、中国の一流大学は豊富な教育資源を持ち、教育レベルが高いのに、授業料が安いのである。今、中国の国公立大学の授業料は約5～6千元（10～12万円）で、私立大学の授業料は約1.2～2万元（24～40万円）である。

周知のように、高等教育は投入が高い割りに収益率が低い公益的な事業である。中国教育部の統計データによると、校舎建設のコストを除いて、今、中国の大学生の年間養成コストは一人当たり約1.4万元（28万円）であるという。政府からの財政支援があまりない私立大学は運営を維持するためには学費を上げざるを得ない。それに、教育資源配分においても、国公立大学に及ばない実態となっている。

2.3.2 教育研究水準及び教員の質的水準の格差

大学の教育研究水準は基本的に教員の水準により決まることであるが、今中国の国公立大学と私立大学の教員の質的水準には大きな格差が見られる。

中国教育部発展規劃司の統計データによると、2013年まで、国公立大学の常勤教員の職階の比率について、教授は12.7%で、准教授は30.1%、講師は40.6%、助手は12.1%、職階なしは4.5%であるのに対し、私立大学の場合は教授9.6%、准教授23.5%、講師36.7%、助手20.1%、職階なしは10%であることがわかった（図表7）。

図表7のデータから見られるように、主な教学研究活動を担っている中高級職階の教員の比率において、私立大学の方がより低いことがわかった。

2.3.3 学位授与資格の格差

2015年全国で大学院を併設する大学は830校あり、その中に私立大学はわずかの5校である。

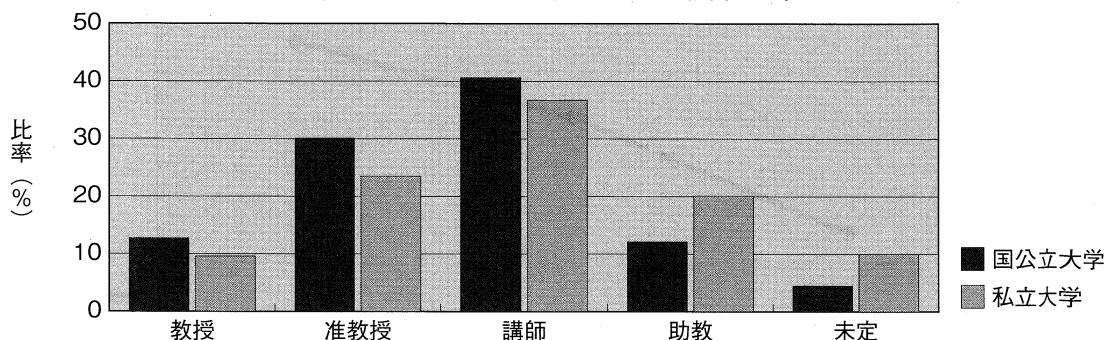
私立大学は修士以上の学位授与資格を持ちにくい。その原因として、全体的に建学の歴史が短いこと、教育資源や教員の力量の不足などが挙げられるが、より大きな原因は高学歴人材の養成コストが高いということにある。

復旦大学を例にして考察してみたところ、2003年度、学生一人当たりの年間養成コストは次の通りである。博士は約4.3万元（86万円）、修士は約3.6万元（72万円）、学士は約2.4万元（48万円）／年である。⁶

政府からの経費投入や補助金がなければ、学位授与資格における私立大学と国公立大学の格差は縮小しにくいと思われる。一流大学になるには、より高い学歴の人材を養成しなければならない。これはエリート教育とマス教育のジレンマであり、私立大学が直面する難問の一つであるとも言えよう。

中国の私立大学は種々の面にわたって国公立大学の優れた経験を学ぶ必要があるが、私立大学に対する政府の財政支援も政策支援も不十分である以上、私立大学が国公立大学と同じ道をたどることは客観的に不可能だと思われる。そのため、私立大学は新しい「特色のある道」を切り拓かなければならない。

図表 7 中国高等教育学校職階別常勤教員の比率



3. 中国の私立大学の教員構成及び問題点

3.1 私立大学の教員構成

中国の私立大学教員の主な採用対象は次の4種類である。

1. 定年退職した国公立大学の教員

国公立大学から定年退職したベテラン教員は一般的に高学歴や高職階を持ち、それぞれの専門分野で大きな成果を収めてきた教学・研究水準の高い教師である。そして、医療保険や毎月もらう賃金のような養老金などの福祉の面の負担や職階の昇進という心配が要らないので、私立大学にとっては奪い合うほどの採用対象となっている。

2. 非常勤教員

国公立大学の現役教員が私立大学に重宝されている原因は、高学歴、高職階又は豊かな教学経験だけでなく、保険などの負担がかからないことも定年退職した教員と同じである。だが、非常勤教員自身が本職を持っている場合、通勤時間も授業する量も限られているので、教学管理の上では難しいのが現状である。

3. 社会から採用された教員

私立大学の常勤教員はおもに社会から採用された新卒の大学院生または博士号取得の青年教員である。しかし、私立大学の教員は国公立大学教員のように国の教育部門の定員制と安定性の制度がなく、福祉給与も国公立大学に劣っているので、高学歴の青年教員にとっては次の選択をやむを得ずにしている。私立大学での就職は踏み板や過渡期のような一時的なもので、チャンスさえあれば、国公立大学や公務員に転職する傾向がある。

4. 学内の職員から転身してきた教員

教員不足に陥った一部の大学は、元々大学の管理職を務めていた職員を教員に転身させ、教職に回すこともある。これらの教員は教学経験がなく、体系化された専門知識が欠乏している恐れがあるので、教学水準の向上には不利だと考えられる。

全体からみると、中国の私立大学の教員構成は年齢構成においては、ベテラン教員と中堅教員と初任者教員の比率が1:1:1の構成になっている(図表7)。即ち、高職階の定年退職教員(中国の国公立大学教員の定年退職年齢は、男性60歳、女性55歳)、講師(およそ30~40歳)、新卒採用の教員又は職階なしの教員(25~30歳)はそれぞれ1/3を占めている。一部の「新興専門学科」においては、さらに低職階化・低年齢化していることが見受けられる。

こういう私立大学の教員構成の欠点といえば、①初任者教員は教育において経験が少なく、研究水準も高くないこと。②定年退職したベテラン教員は教育・研究の成果が豊かであるが、長くは勤められず、ある程度不安定なところがある、という二つが挙げられる。

3.2 直面する諸問題

3.2.1 教員構成の問題

『中華人民共和国民办教育促進法』の第31条には「私立大学の教職員は業務研修、職務採用、勤務年数計算、表彰奨励、社会活動の諸方面において国公立大学教職員と同じ権利を持っている」と記されている。しかしながら、私立大学の教員は国が承認する教育事業の定員に入っていないので、福祉給与、職階の評定、研究課題の申請などの諸方面において国公立大学に劣っていることが明らかである。そのため、私立大学の教員には物質面、生活面でストレスがたまっているだけでなく、社会的なアイデンティティ、または私立大学教

員としての帰属意識・誇りなどが薄いことがよく指摘されている。これもまた私立大学の教員流出などの不安定化につながっているわけである。

この問題を解決するには、政府から私立大学への支援政策を確実に実施することが肝心である。その結果、私立大学教員の物質的なストレスが緩和され、職階の評定や研究課題の申請の面においても私立・国公立大学教員との格差が縮小され、私立大学教員の権利が守られることになる。

3.2.2 教学水準の問題

2015年現在、中国の私立大学は依然として教員不足という問題を抱えている。教員には過大な教学任務を負担させ、平均的に週に6～8コマの授業をしている。一部の新任教員は大学院を卒業したばかりで、あまり教学に関する研修を受けていないまま過大な教学任務を任ぜられているので、授業のレベルが懸念される。

この問題を解決するために、私立大学は新任教員研修の強化を進めると同時に、教学経験豊かなベテラン教員の指導を通して新任教員の教学水準向上を図るべきである。そして、教員の仕事の量を削減し、より多くの時間を授業の準備に回すことが教学水準向上には必要だと指摘したい。

3.2.3 学術研究水準の問題

大学教員を評価するための重要な基準の一つは研究水準及び研究成果であり、研究成果のない大学教員は「一本足」で立っているとも言えよう。また、研究成果の有無は教員の職階評定に直接関わっていることは言うまでもない。

だが、私立大学教員の研究能力不足という問題はもはや顕著になってきた。その原因は主に次の五つだと考えている。①教学経験の蓄積が少ない。②学術研究意識が薄い。③学校内の学術的な雰囲気が薄い。④学術研究をする時間がない。⑤学術研究にかかる経費の支持が少ない。

学術研究水準の向上は教員自身の問題だけではなく、学校全体の教育レベルにもつながっている。しかし、今の私立大学はあまりにも目の前の利益にだけとらえられ、ひたすら新しく人気のある学科を設けて、学生の募集枠を拡大しようとしている。そのため、教員への評価基準から奨励制度まで、学術研究よりも、教員の教学を重んじているのが一般的である。全体からみると、教員の質的水準向上に長期的な計画や目標が立てられていないというのが実態である。

要するに、学術研究水準の向上のためには教員自身の努力だけではなく、大学側からの教員育成や研修に対するあらゆる面にわたる支援が必要とされている。

3.2.4 実践的指導力の問題

中国の国公立大学は学術型・総合型の人材育成を目標とし、私立大学は複合型・応用型の人材育成を目標としているのが一般的である。そのため、国公立大学の教育モードを倣うというより、私立大学はもっと特色のある本科生の育成に専念し、カリキュラム作成や教育方法などそのまま国公立大学モードをコピーしてはいけなと筆者は考えている。私立大学は特色のある科目設置及び学生の特徴に基づき、実践能力と创新能力を重んじて教育を施すべきだと考える。従って、私立大学の教員自身は着実な専門知識のほかに、実践的指導力も要求されている。

筆者が交流教員として訪ねている横浜商科大学には商学科、観光マネジメント学科、経営情報学科という三つの専攻学科があり、「安んじて事を託さる人となれ」という建学精神に基づき、「実体験からの即戦力」を重んじる「新実学主義」を提唱している。各専攻学科のカリキュラムには「演習」「特別演習」という課程（ゼミナール）を4学期8コマ開設し、各学科の必修科目となっている。まさに実践を重視し、教育の目標及び学習者の特徴に応じて施す教育で、商科大学の特色を十分に体现していると思われる。

このような次第で、私立大学の教員は自分が所属する大学の人材育成目標を確かめたうえで、学生に対する実践・创新能力を育成するための自分自身の指導力向上を図るべきだと筆者は考えている。

3.3 まとめ

上述のように、私立大学の教員養成は総合的且つ系統的な課題で、政府と大学の両者の協力と支援が必要とされている。

まず、教員の質的水準向上意識を高めるべきである。優秀な教員の確保、合理的な教員構成は一流大学を実現させるための最も重要な要素であることは、既に世界中の一流大学により証明されてきた。優秀な教員を確保するため、外部採用と共に、大学自身の資源を利用して優秀教員を育成することも大切だと考えている。

その二、教員の福祉給与を高め、教員構成の安定性を保つべきである。

その三、教員育成、質的向上に長期的な計画や目標を立てるべきである。この点については第4節で詳し

く探究する。

その四、科学的、規範的、公平な評価体制を確立し、教員の働く意欲を高めるべきである。

その五、学術的な雰囲気を作り、教員への成長、発展の機会を与えるべきである。

私立大学教育・研究水準を高め、特色のあるブランドを立てるためには、青年教員の育成を行うことにより立派な教師陣を確保することが肝心である。

4. 私立大学教員育成の現状

4.1 今までのやり方

中国の私立大学教員育成のステップ及び教員の質的水準向上への取り組みについては次の五つが挙げられる。

1. 高等教育教員免許の取得

高等教育教員の予備軍や新任教員は教員免許を取得するための教員育成研修が必要とされている。教員育成研修は国家教育委員会が主催し、各省の教育行政部門に所属する高等教育教員研修センターにより行われている。研修内容は「高等教育法規」(15時間)、「高等教育学」(40時間)、「高等教育心理学」(36時間)及び「高等教育機関教員職業道德基礎知識」(20時間)の四科目で、計111時間(1学時間は40分間)である。研修は一般的に三か月以内に集中し、週末を利用して行う。研修を修了した後は国家統一試験を受け、合格したら教員免許証が交付されるという流れとなっている。

しかしながら、この教員育成研修の不備なところといえば、研修内容は漠然としたもので、空虚な理論が多く、実践的教授法など全く触れず、内容も無味乾燥で、教員にとってはただ国の規定に従い、やむを得ず受けているだけで、研修効果がほとんどないと言えよう。

2. 教員の生涯継続教育

教育行政部門の要求により、大学教員は毎年一定数の継続教育課程を履修し、単位を取ることにしている。継続教育課程は「公需科目」(18時間/通信教育の形で履修)、「専門科目」(42時間/専門講座・シンポジウム・論文など)と「個人選修科目」(12時間/一般教養講座)という三種類に分けられ、その中で「専門科目」はもっとも重要な内容である。

だが、「専門科目」と「個人選修科目」はさておき、「公需科目」の内容は主として国の政策に対する解

読がほとんどである。例えば、2013年広東省専門技術員(教員も含め)継続教育の「公需科目」の内容は「新時期広東生態文明建設」と「情報化建設及び情報安全」という二つの特定テーマであった。2014年の場合は「広東東部、北西地区の振興戦略」と「新型都市化の実践及び発展」であり、2015年は「創新理念と実践」、「新時期法治思维及び法治気風」という特定テーマである。むしろ、専門技術員や教員として国の政策を知るべきだという課程設置の動機はよくわかるが、文科系も理科系も、語学類や医学類を問わず同じ内容の科目設置は果たしてよいのだろうか。それに、インターネットの通信教育の形で履修するのは確かに研修コストが削減できるが、研修効果は全くないと言われている。

むしろ、このような研修は必要かもしれないが、実際の研修効果を収めるためにはどんな監督が必要なのか。筆者の考えでは、研修効果を得るためには、継続教育の権限を各大学に渡し、効果的な監督体制を整備し継続教育の展開を促進すべきである。

3. 学内の一般教養講座及び学術会議の開催

各分野における著名な碩学を学校に招いて講座を開くことや、国内外の学者を集め学術会議を開催することは、学術的雰囲気作りや学術交流の促進ができるがゆえに、教員にも学生にも大きな利益を与えられると考えられる。

ただし、こういうことができるのは一流の国公立大学に限られている。私立大学は知名度や経費の面で、各分野の先端に立つ学者を招くことができず、国際的なシンポジウムを開催するに足る発信力を持っていないのが現状である。残念ながら、これについては短期間で一私立大学に解決できる問題ではない。

4. 国内外の学術会議に参加すること

学術研究に関する資源不足を補うため、教員を国内外の学術会議に参加させることは教員研修の重要な方法の一つである。

しかしながら、私立大学の学術研究に投入する経費は限られているので、全ての教員の研修需要を満たすことができない。そのため、「大学クラス」、「市クラス」、「省クラス」など特別推進経費による研究課題を持っている教員だけが参加できることになっている。

5. 博士課程に進むこと

中国の私立大学教員は主として修士課程を修了した者である。したがって、博士課程に進学することは教員の質的向上に効果的である。

だが、博士課程を修了するには少なくとも3年間の研究活動が必要である。そのためには教職を一時やめなければならない問題がある。これは青年教員にとっては経済的な負担が大きく、ある程度の不安感もある。大学側にとっても、教員の長時間離職は授業運営に影響を与えるのはいうまでもないので、研修ルートとしてはあまり勧められないわけである。

6. 国内外の研究者交流

計画的に一部の教員を国内外の提携大学に6か月から1年間の短期交流の交流学者として派遣すること。この研修ルートは提携校との交流を一層深めるだけでなく、教員の教学・研究水準向上にはとても効果的であるが、多大な資金投入が必要とされている。

広東省の例を示す。2012年、広東省教育庁は高等教育機関の中青年教員を育成対象とした「千百十人材培養工程」⁷⁾を実施しはじめた。これは省内の高等教育機関の先端的な人材育成を目的に、創新能力及び発展潜在力を持つ中青年教学・學術中堅教員を国内外の提携機関に派遣し交流させるプログラムである。さらに、2013年には『広東省高等機関中青年教師国内訪問学者計画实施方案』が出され、毎年500人程度の中青年教員を国内の一流大学へ訪問研修に派遣するように財政支援が行われている。

私立大学もこの教員育成プログラムの支援対象となつてはいる。しかし、2015年現在、広東省の高等教育機関の常勤教員は約9.4万人で、そのうち、中青年教員は約8万人もいるので、このような研修機会に恵まれているのは1000人中たったの6人しかないという計算になる。

4.2 改善の方向

上述のように、私立大学教員育成体制が整備されていないところが多いので、教員の質的水準向上への取り組みにおける改善を行わざるを得ない。

1. 教員免許取得のための研修

中国の私立大学では、採用されてから教員免許を取ろうとしている新任教員がほとんどである。危機感や競争意識が薄いため、教員免許を取るための研修が重要視されていないのが現実である。そのうえ、教員資格認定試験は簡単に合格できるため、研修は

ただ形式のみであり、深刻に受け止められていない。

この不合理的な現実を打破るために、まず教員免許を持たなければ採用されないという規定を立てる必要があると思う。そして、教員資格認定試験も国家公務員試験のように、特別な研修が要らず、ただ試験実施大綱を策定し、厳格な試験制度と適当な合格率を定めれば、良質な競争局面が作り出されるのである。

2. 教員の生涯学習・継続教育

中国の高等教育教員生涯継続教育は国家教育部門により行われている。普通の大学では教員育成・継続教育を行う資格を持たず、専門的な教員育成機構も設けられていない。様々な分野で様々な専門の大学教員に対して同じような継続教育を行うのは合理的とは言えないと思う。教員に対する生涯継続教育を実施するのはやはり各大学自身の持つ責任又は課題である。

「良い師から立派な弟子が出る」という諺があるように、「良い師こそ学校を振興させる」というのは教育先進国の経験だとも言えよう。中国の私立大学は優秀な教員を育成する意識を強め、教員の質的水準向上のため、体制の整備、又は大きな資金投入をしなければならないと筆者は考えている。

次に教学水準、學術研究水準及び実践的指導力という三つの面から私立大学教員の質的水準向上へのアプローチを探究してみたい。

5. 私立大学教員質的向上へのアプローチ

5.1 教授法へのアプローチ

5.1.1 学生の特質に基づく教授法

大学教員の教学水準を評価する方法はさまざまある。例えば、評価項目については、教学内容の把握、シラバスの実行状況、教学内容の系統性、講義の分かり易さなどが挙げられる。評価方法の中で最も一般的なものが学生の授業に対する評価である。

現に學術的水準の高い学者なのに、その授業に対する学生の評価が低いということがよくある。学生が不真面目で、学生による授業評価が信頼できないという指摘もあるが、ごく少数の例を除いて、ほとんどの学生の授業に対する評価は信頼できると言える。そして、評価する権利があると考えられる。

なぜなら、優秀な教員なら、豊かな専門知識を持つだけでなく、それらの知識をうまく教授する能力を持

つはずである。熱意をもって学習者の学ぶ意欲を喚起し、分り易く知識を教えるべきである。教員は自分の専門に対して興味を持つのは言うまでもないことであるが、現在の大学生の特徴を把握したうえで、学生のインセンティブ（incentive）を高めるように授業を工夫することによって、授業の本来の目的を果たせるわけである。

即ち、講義の質を高めるためには、まずは学生の特徴を把握し、それに応じて授業を行うべきである。

中国では、国公立大学の学生に比べて、私立大学の学生は次の三つの特質がある。①学力不足のため、授業内容に対する受容力や理解度が低い。②勉強の自主性、意欲が低い。③国公立大学の学生と比べてより個性的である。

国公立私立を問わず、21世紀の大学生の共通的な特徴として挙げられるのはインターネットを利用して情報収集能力が高いことである。

では、以上の特徴を把握したうえ、教員はどのように授業を工夫すればいいのか。つまり、どうすれば学生にインセンティブを与えられるか。

筆者の考えでは、「学力不足」に対して、教師はそのシラバスの最も精髓を絞って、毎回の授業の目標として提示し、「キーワード」や「キーセンテンス」により授業のポイントを強調すべきである。「個性的」という特徴に対して、従来の知識を一方通行的に与えるのではなく、授業を講義型から学生の参加型に転換し、個性的な学生に自分の意見を述べる機会を与え、討議や論争により学生に刺激を与え、インセンティブを高めるべきである。そして、「インターネットによる情報収集能力が高い」という特徴を生かせば、事前に次の授業の課題を提示し、課題に関する背景知識を集めさせることができる。教科書を予習させるより、自主的に情報を集めることは学生にとってはより面白いはずであろう。このような授業準備は「自主性・学ぶ意欲が低い」学生に対する意欲喚起の役割も果たせるはずである。むしろ、教師も自分の知識を更新し増やし続けなければならない。さもないと、偏狭に陥りがちで、学生に対する説得力も失ってしまうであろう。

そこで、授業の進み方について、筆者は敢えて次のように提案したいと思う。

——日本のバラエティー番組の企画方法を参考にしながら授業内容を工夫していけばどうであろう。

日本では優秀なバラエティー番組は沢山あり、その中に創意性や活力に富んだ方法で知識を伝える番組もかなりある。観客や視聴者は好奇心に駆られ、笑いな

がら番組の展開に従い、知らず知らずのうちに情報や知識を身につけてしまう。筆者が注目しているのは、如何に娯楽性を備えながら情報や知識を観客に伝えるかという番組の企画力である。

例えば、1995年からNHK総合テレビで放送されている番組の中に、日本の生活情報を扱う『ためしてガッテン』がある。毎回、身近な生活の話題の一つのテーマを、最新の科学を駆使・実践していくことで今までの常識を覆し、新しい常識を発見していく。その番組の流れは次の通りである。

- [1] 日常生活における常識の落とし穴を紹介
- [2] なぞなぞで問題提起
- [3] いろいろな角度から考察
- [4] 様々な庶民からの体験談
- [5] 従来の常識を破る
- [6] 新しい知識を獲得

ここでしみじみと考えさせられたのは、同じように新しい知識を教える学校の授業はなんと無味乾燥であろうかということである。

また、今年（2015年）からTBSテレビで放送された『世にも不思議なランキング なんでも？なんでも？なんでも？』がある。内容は世の中のランキングで、意外なものが上位または下位などになっていることを取り上げ、その理由を取材するものである。いろいろな面白いランキングを取り組むこと自身はともかく、その結果に対する考察の過程は非常に興味深い。番組の流れは次の通りである。

- [1] 不思議なランキングを発表
 - [2] 「なんでも？なんでも？」で問題提起
 - [3] 現地で考察
 - [4] 考察項目を提示
 - [5] 謎を一つずつ解いていく
 - [6] 当事者に報告書を提出し、承認の判子をもらう
- 常識に反するランキング結果を観客の好奇心を喚起してから、観客の視点で現地考察を行い、謎の答えを探求するという番組の企画アイデアを大学の授業で生かしたらきっと効果的だと思う。

その他には、「国語」「算数」「理科」「社会」「保健体育」といった分類で世の中の仕組みなどをわかりやすく講義する『世界一受けたい授業』（日本テレビ、2004年）や、それぞれの分野の人間の失敗談から教訓を覚える『しくじり先生』（テレビ朝日、2014年から）や教養バラエティー番組『林修の今でしょ！講座』（テレビ朝日、2013年から）などが挙げられる。

要するに、いくら無味乾燥で、難しい知識であって

も、巧妙な工夫を加えれば、面白く、分り易い内容に変えられると筆者は考えている。このような授業をしていたら、学習者の学ぶ意欲も問題意識もだんだん向上していくであろう。

5.1.2 「市場経済への適合性」という視点から

学生への指導方法は教育目標によって違うので、教員育成の目的も違うわけである。前述のように、学術型・総合型という国公立大学の人材育成目標に対して、私立大学は複合型・応用型の人材育成を目標としている。「応用型」といえば、市場経済への適合性を考えなければならない。それゆえ、私立大学の教員育成の目指すべき方向は「市場の需要に応じ、知識の実践及び活用を重んじる」ところにあるべきである。

上述した横浜商科大学は「安んじて事を託さるる人となれ」という建学理念を持って、学生を企業内でいろいろな仕事に配属できるような応用型の人材になるように育てることを目標としている。そのために、様々な理論や知識のほかに、学校から出て現実の商業社会と触れ合うことも授業の一部となり、「演習」という必修科目として実施されている。内容は主にゼミナールで、ある課題を巡る討議、実践及び論文作成などの指導である。

次は横浜商科大学の「貿易ビジネス論」、「国際マーケティング論」という授業の関連実践課程「演習Ⅰ」と「演習Ⅲ」を例として紹介する。二つの「演習」とも流通ビジネスや企業マーケティング、国際ビジネスなどを研究するゼミナールであり、「演習Ⅰ」は2年生前期、「演習Ⅲ」は3年生前期の学生を対象として開設されている。

「演習Ⅰ」はある研究課題（「コンビニエンスストアの海外展開」）を17人の学生に与え、「全関東大学貿易研究団体連合会」のシンポジウムで論文を発表することを目標として、論文の作成について指導する。課題を巡って学生たちが先行研究を集め、研究現状を把握する。そして、チームワークで各部分の分担を決め、論文の作成に取り組む。そのうち、先生は先行研究の選別や読み方、論文の構成、書き方などについてアドバイスし、論文の出来具合をチェックする。課題に就いて現地取材・考察することなどもよくある。

「演習Ⅲ」と「演習Ⅳ」は基本的に卒論指導になっている。論文の書き方や専門分野に関する書物を一冊ずつ教科書として少しずつ学生（6人）に読ませて内容について発表してもらう。卒論指導の方は、個々の学生から自分が興味を持つテーマを出させて、テーマ

に関する先行研究を集めてもらい、先生はまた関連の書物を薦める。学生の方はほとんど「演習Ⅰ」から履修してきたので、ある程度は論文作成の心得を持っているので、テーマがいったん決まったら、後は論文の構成について先生がアドバイスし、毎週論文の出来具合をチェックしている。

「演習」というゼミで習えることは論文の書き方だけではなく、学生の問題意識や課題に関する情報を集める能力や情報の選別と摂取能力、文献を読んでまとめる能力、自分の意見を述べる能力とチームワークなどの力を高めることができる。

「市場経済への適合性」を考えながら、実践活動を通じて学生の商業社会への認識を深め、総合的能力を育成するような授業が何より望ましいと思う。

中国の私立大学の青年教員は教学経験が少なく、同じ専門分野の教員同士の交流も少ない。青年教員の教学水準を向上させるためには、教員自身の教授法への探索研究は勿論必要であるが、同じ専門分野のベテラン教員から教授法に関する集中講義を受けたり、短期交流で有名大学の授業を見学したりすることも効果的だと思う。そして、教授法のワークショップで教員同士の経験を分かち合ったり交流したりして、進んだ教学経験を授業で実践し、最終的に学生の評価から研修の成果を検証することができると思う。

5.2 研究の質的向上へのアプローチ

中国では、専門誌に発表された論文の量と質、研究課題の有無は教員の学術研究水準を評価する重要な基準となっており、大学教員の職階昇進の重要な条件ともなっている。私立大学の教員にとっては、教学と研究がなかなか両立できないのが実態である。この現状を打破するには、教員の授業コマ数を減らし、学術研究の時間を作ってあげなければならない。あまりにも「教学型教師」ばかりを強調しすぎると、学術研究水準が低下する恐れがあるので、教員の個人の発展にも学校の長期的な発展にもマイナスになりかねないのである。

青年教員の学術・研究水準を高めるために、次の三つの面からアプローチしたいと思う。

1. 学術交流と研究シンポジウムへの参加

前にも述べたように、普通の私立大学では、国内外の学術会議に参加できるのはある程度研究成果を遂げている中堅教員またはベテラン教員だけで、職歴の浅い教員はなかなか機会がない。青年教員にもっと研修の機会を与えるため、大学側からの支援体

制づくりを工夫することが大切である。例えば、「学術休暇」を与え、教員を学術交流活動に派遣したり研究論文作成の支援をしたり、関連する教育機関への短期交流訪問を支援することなどが挙げられる。

2. 研究課題申請への支援

中国では、政府から特別推進経費の研究課題が「市クラス」、「省クラス」、「国クラス」と分けられており、研究課題の申請において、国公立大学と私立大学の間には大きな格差が存在している。これは国の政策から生じた不均衡で、研究経費がどんどん一流の国公立大学に流れ込み、私立大学への支援が足りないと指摘されている。研究経費がもらえないため、私立大学教員の学術研究の意欲が頓挫され、水準が低下してしまい、国公立大学との格差がさらに大きくなるという悪循環になる恐れがある。

即ち、青年教員の研究課題申請の問題においては、私立大学自身の重視政策や支援も大切であるが、根本的には政府の政策と資金の支援が不可欠である。

日本では、私立大学の発展や存続に政府からの補助（経常助成費等）が大きな役割を果たしている。2007～2009年、中国私立大学の運営経費のうちに、授業料は平均80%以上を占め、政府財政からの補助は4%以下であった。それに比べれば、2001年度日本の私立大学の運営経費には、授業料は58.9%を占め、国の財政からの補助は10.9%となっていた。⁸

中国高等教育における私立大学の果たしている役割がだんだん大きくなってきている現在、政府からの公共財政補助も相応に増大すべきである。それは私立大学の持続的な発展・成長には欠かせないものだからである。

3. 組織を結成し、学術会議を開催すること

より多くの教員に学術交流の機会を与えるため、多くの国公立大学では毎年関連分野の専門家や学者が招かれ、シンポジウムが開催されている。しかし、私立大学にとっては、シンポジウムを開催するためには、資金の面は言うまでもなく、それなりの情報発信力がなければ、一流の専門家や学者を集められないという難題がある。

日本では、私立大学同士で結成した組織が数多くある。例えば、日本私立大学連盟、日本私立大学団体連合会、私立大学情報教育協会、日本私立短期大学協会、全国私立大学教職課程研究連絡協議会などが挙げられ、それぞれの分野で活動している。

私立大学連合会を結成することは私立大学全体の實力を高める効果的な方法だと思う。連合会の名前で専門家や学者を集め、シンポジウムを開催するのは、その分影響力が増大し、資金調達もしやすくなるわけである。そのうえ、主催場所は連合会の各会員校で順番に回り、合理的な資源配分も果たせるはずである。筆者が所属している広東外語外貿大学南国商学院はこのような活動の先頭に立ち、2015年3月には、広東省12大学の私立大学からなる「広東省本科民営大学教学研究連合会」が発足した。これは中国初の私立大学連合会で、中国の私立大学の教育・研究水準向上への新しいアプローチだと言っても過言ではない。

5.3 総合的・実践的指導力向上へのアプローチ

私立大学が競争力を高め、もっと多くの学生を募集するためには、教員の質的水準向上、学科設置を合理化することだけではなく、卒業生の就職率も無視できない重要なポイントである。現在、学生の就職を支援し、就職率を維持向上させるため、ほとんどの大学では「就職指導」という授業が開設されている。指導に当たっているのは学生の日常管理をしている指導員である。しかしながら、数少ない指導員は膨大な数の卒業生を指導しきれないのが現状である。それゆえ、教員の総合的指導力を高めることは必要とされている。

大学院への進学や就職、起業などに対する指導は大学四年生を対象にするだけでなく、日常の教学活動でも、課外活動の指導でも実践することができる。そのため、教師の専門知識以外の指導力が要求されている。例えば、関連分野の企業情報や採用情報、大学院入学試験に関する情報などである。

筆者が所属する広東外語外貿大学南国商学院では学生の課外実践活動が重要視されている。例えば、企業見学、実習基地の設置や大学生創意起業トレーニングなどの実践活動が挙げられる。専門分野における実践指導の場合、当校の日本語学部では、同時通訳実践トレーニング、ラジオ放送実践トレーニング、講演芸術実践トレーニングと自己PR実践トレーニングという四つの課外実践グループができていて、各実践トレーニングは2～3名の教員が毎週学生を指導し、関連分野のコンテストに参加させることによりトレーニング効果を検証している。現時点では特に優れた成果は収められていないが、学生の日本語のレベルアップ、潜在能力の開発や技能の把握には積極的な意義を持っている。

したがって、教師の実践的指導力に関する研修も必要とされている。これについて、当校は主に教員自身の実践プロジェクトに対する研究に基づき、授業見学やワークショップという形で交流を行っている。そのほか、前述の国内外の交流訪問も、教員の実践的指導力向上に良い効果を収めている。具体的には次の第6節で紹介しようと思う。

要するに、教員の教授能力、研究能力及び指導力の開発と改善のため、組織的なプログラムが必要とされているので、私立大学は自ら教員育成機関を設立し、教員育成プログラムを立てて実施すべきだと筆者は考えている。この面について、国内外の多くの大学は良い経験を提供している。その中に、特にファカルティ・ディベロプメント (Faculty Development)、略称FDのアプローチは好例だと考えられている。

5.4 FDへのアプローチ

1980年代、90年代から、教育先進国のアメリカと日本では、FD——「大学教員の資質開発」を巡る検討と実践が盛んになり、大学教育改革を推進する重要な

理念又は方法となっていた。

アメリカや日本のほとんどの大学では教授会により学校の運営管理に関する業務が分掌されているので、教育改革の推進には有効である。FDへの研究や理念の普及は主に各専門分野の大学教員がシンポジウムやワークショップの形で、①FDの理念と方法②授業評価③カリキュラムの総合開発と改善④教授法についての工夫⑤教育機器・学術情報の活用⑥研究活動と教育実践の調和などの問題を巡って討議されることになっていた。そして、討議の結果を各参加者により自ら所属する大学へフィードバックし普及していく。このような教育改革の実施方法は、学校の管理層より上から下へ施すのではなく、教育の現場に立っている教員たちより下から上への変革要求に応えたやり方である。

中国の場合、近年は政府主導の下で、2014まで、30校の国公立大学で「教師教学発展センター」が設立され、先頭に立ってFDが実施されている（図表8）。

上海復旦大学を例に紹介してみよう。復旦大学の「教師教学発展センター」は2012年に発足し、その「教師教学発展委員会」は経験豊かな教授から中堅教員、初

図表8 中国における教師教学発展機構（国家級師範センター）

厦門大学	教師発展センター	吉林大学	教師教学発展センター
重慶大学	教師教学発展センター	西安交通大学	教師教学発展センター
清華大学	教学研究及び研修センター	北京交通大学	教師発展センター
北京大学	教師教学発展センター	北京理工大学	教学促進及び教師発展センター
復旦大学	教師教学発展センター	西南財経大学	教師教学発展センター
中国人民大学	教師教学発展センター	陝西師範大学	教師専門能力発展センター
南京大学	教師教学発展センター	東南大学	教師教学発展センター
山東大学	教学促進及び教師発展センター	大連理工大学	教師教学発展センター
浙江大学	教師教学発展センター	西南大学	教師教学発展センター
華東師範大学	教師教学発展センター	華南理工大学	教師教学発展センター
四川大学	教師教学発展センター	西南交通大学	教師発展センター
華中科技大学	教師教学発展センター	東北師範大学	教師教学発展センター
武漢大学	教師教学発展センター	中国科学技術大学	教師教学発展センター
哈爾濱工業大学	教師教学発展センター	中南民族大学	教師教学発展センター
上海交通大学	教学発展センター	北京師範大学	教師発展センター

任者教員、管理部門の責任者や学生代表により結成されている。「教師教学発展センター」は①教員の研修、②教学研究の促進、③教学技能コンテスト、④教学監査、⑤教学評価、⑥教育技術支援、⑦外部連携の開拓、⑧訪問学者の受け入りなどの面で積極的な教育改革へのアプローチを行い、教員の質的水準向上に大きな成果を果たしてきた。例えば、教学研究を促進するための研究課題への経費請求については、2012年に校級研究課題86件、2013年は107件あり、その中の19件の研究課題は上海市大学重点教学改革項目に選ばれている。

2013-2014年度「QS（国際高等教育研究機構）世界大学ランキング」で、復旦大学は88位であった。これほど優秀な学者、教員が集まっている百年以上の歴史を持つ有名校でさえ、教員の質的水準向上に弛まず研鑽を積み続けているので、ましてや新興の私立大学に至ってはためらったり怯んだりしている余裕はない。

5.5 広東外語外貿大学南国商学院の教員の質的向上における実践及び効果

FDへのアプローチにおいて、広東外語外貿大学南国商学院では主に教学監督委員会と学術研究処により実行されているが、組織的なプログラムにはまだ種々の不備があるので、これからは更なる改革が推進されなければならない。

教員の質的水準向上における実践について、当校は主に次の四つの方向で推進している。

1. 定期的に教学ワークショップを行い、教学経験交流を図る。
2. 教員の学術会議への参加を支援し、学術研究水準の向上を図る。
3. 教学監督、学生評価又は教学技能コンテストにより教員の教学水準を評価する。
4. 教員の国内外の優秀大学への派遣研修を支援し、教育・学術的熟達者を目指す教員に機会を与える。

次は上述の第4点、教員を国内外の提携校への短期派遣する実践及び効果について検討してみたい。

広東外語外貿大学南国商学院は外国語学科と商学科を特色とした応用型の私立大学で、海外の大学との交流においては一定の評価がある。当校の日本語学部を例にすると、近年は北海道札幌大学、横浜商科大学との提携関係に基づき、3か月から6か月間の短期派遣が実行されている。学部の教学活動が支障なく運び続けられるため、一学期ごとに一人という派遣計画が立てられている。国内の広東外語外貿大学へ派遣された

1年間訪問学者を含め、2015年現在で、当学部では合計7人（日本語教員の50%）が交流派遣されてきた。

教員の研修成果として挙げられるのは次の四つである。

1) 日本語レベルの向上。

国内の研修と比べ、海外の研修は外国語の言語環境に恵まれていることが挙げられる。テレビを見ても、街へ買い物に行っても、日常生活に染み込んでいる日本語が自然に身につけられる。また、提携校の教員や学生との交流のため、意識的に日本語レベルを向上させることも必要である。

例えば、横浜商科大学で週に4コマ、日本人の学生に中国語及び中国事情の講義が行われることになっている。これは文化交流に大きな意義を持っているだけでなく、教員自身の日本語レベルアップに対しても大きなチャレンジである。

2) 教学水準の向上。

5.1.2節で述べたように、国内外提携校での研修中、授業見学により教授法の学習ができ、授業改善の効果が期待される。

3) 学術研究水準の向上。

交流訪問の間、提携校の図書館、データベースが利用でき、学術論文作成に集中できる時間も与えられているため、教員の論文作成にいい機会が提供されているのである。それに、関連専門分野の公開講座を受講することにより、視野が広げられ、該当分野の研究現状を把握したり、自らの問題意識を鍛えたりすることもできるはずである。

4) 日本文化の体験。

日本文化を身をもって体験できることは、日本語専門の教員にとっては非常に重要である。そして、数多くの日本人と接することにより、今まで習ってきた日本人の礼儀作法や人間関係に対する考えなどが検証されることもできる。

筆者自らの体験を述べさせてもらいたい。まず、スーパー、レストランや交通機関などを利用することにより感じてきた日本の徹底的なサービス意識が挙げられる。そして、食品の安全管理、製品の品質管理への用心深さも実感してきた。また、高齢化対策としての製品やサービスが進んでいることに感心している。また、狭い空間に対応する様々な住まいや駐車場の工夫、知恵を絞った販売手法、バラエ

ティーに富んだ健康番組や料理番組など枚挙に暇がない。

勿論、ちょっと違和感を覚えさせられることもある。例えば、マスク着用者の多さは恐らく世界では類まれなものであろう。徹底しすぎる食品安全や衛生管理は人間自身の免疫力を低下させる恐れがあるのではないかという疑問がないわけでもない。さらに、学生の学習意欲の低下、出版大国・読書大国である日本のイメージとは反対に、若者のほとんどが漫画やファッション雑誌以外の本を読まないことなどが挙げられる。

要するに、国内外の教員交流については種々のメリットがあるので、私立大学にとっては今の教員育成ルートの上で、できるだけ体制調整をし、国内外の教員交流派遣を教員研修の重要な手段の一つとして推進していくべきだと考えている。

6. おわりに

本稿では中国の私立大学の特徴、発展軌跡及び直面している諸問題について考察を行い、私立大学の教員育成に対して新しいアプローチ方法を提案してきた。

中国の私立大学は35年間の発展を遂げ、我が国の高等教育事業に大きな貢献をしてきた。私立大学は色々な面で国公立大学の運営体制や教育方法を学ぶべきだが、しかし真似だけでは、資源の欠乏や社会既存の偏見によって激しい教育競争で途方に暮れてしまうと思う。

激しい競争で存続し、より健全に発展させていくためには、私立大学は自身の特徴に基づき、教学・研究・実践的指導力の面において教員の力量形成を図り、教育・研究水準の更なる向上、安定な教師陣を確保することにより、私立大学ならではの特色を創り出すべきである。

そして、今後の課題として、中国の私立大学連合会はどのように事業を推進すれば、国公立・私立大学間の格差を縮め、私立大学全体を振興させることができるか、という課題に取り組むべきである。

謝辞

本稿執筆にあたり、広東外語外貿大学南国商学院の秦明吾先生にご指導賜りました。ここに秦明吾先生に深謝の意を表します。

注

- (1) Faculty Developmentとは「大学教員の教育能力を高めるための実践的方法」のことであり、大学の授業改革のための組織的な取り組み方法を指す。
<<http://ja.wikipedia.org/wiki/ファカルティ・ディベロプメント>> (アクセス日: 2015年5月3日)
- (2) 『中華人民共和国高等教育法』, 1999年1月1日実施. <<http://www.gov.cn/>> (アクセス日: 2015年5月3日)
- (3) 『中華人民共和国民办教育促進法』, 2003年9月1日に実施. <<http://www.gov.cn/>> (アクセス日: 2015年5月3日)
- (4) 本稿における中国高等教育に関する図表は全て「中華人民共和国教育部發展規劃司」(<http://www.moe.edu.cn/>)の統計データに基づいて筆者が作成したものである。(アクセス日: 2015年5月3日)
- (5) マーチントロウ, 天野郁夫・喜多村和之訳 (1976) 『高学歴社会の大学』東京大学出版会, pp63-64.
- (6) 林栄日 (2004) 「研究生人均培養成本実証研究—以復旦大学為例」『清華大学教育研究』Vol.25, No.5.
- (7) 「千百十人材培養工程」とは、4年間を一つの養成期間として「千+百+十」の優秀人材を養成するプロジェクトである。「千」とは1000人の良い発展潜在力を持つ教学・研究中堅教員のこと、「百」とは100人の際立った创新能力及び発展潜在力を持つ学術的リーダーや教学的名師のこと、「十」とは10人の国内外に影響力を持つ先端的な人材のことである。
- (8) 方芳・王善邁 (2011) 「我国公共財政支持民办高等教育研究」『北京師範大学学報 (社会科学版)』, No.5.