

インドにおける大学教員像の変化

— 政府による大学教員の最低基準に着目して —

渡辺 雅幸

はじめに

各国における高等教育システムは、先進諸国でのありようをモデルとしつつ、その歴史の中で、社会的・文化的な背景の違いなどによって固有の発展を経験してきた。またそうした固有の発展は、大学のあり方だけでなく、そこに所属する大学教員のあり方にも影響を及ぼしてきた。たとえば、大学教員の仕事の中核に位置づく教育と研究について着目すれば、社会的・文化的な背景による高等教育システムの特徴によって、各国における大学教員の教育志向と研究志向の間には大きな差がある（江原、1996年、150-152頁）。

一方で、知識社会化やグローバル化などの社会変化や政府の高等教育政策は、大学に影響を及ぼし、ひいては大学教員にも影響を及ぼすことで、大学教員はその使命・役割・機能の再構築の課題に直面していると言われる（有本、2011年、15-16頁）。先の大学教員の教育志向と研究志向について言えば、1990年代初頭から15年の間に、各国において研究志向が強まっている傾向が認められる（福留、2011年、254頁）。

本稿が対象とするインド共和国（以下インド）も、独自の高等教育システムが整備され、それに伴って大学教員の職務が規定されてきた。インドの高等教育は、主として大学(University)とカレッジ(College)の二つに大きく分かれている。後述するように、インドでは大学には教育と研究の双方が求められてきたものの、カレッジには必ずしも積極的に研究が求められておらず、カレッジは主として教育をおこなう機関であるとされてきた（Jayaram, 2013, p.109）。そしてインドにおける大学教員の83%がカレッジで勤務していることから、インドにおける大半の大学教員は、教育者と研究者というよりは、専ら教育者であると言える。

大学とカレッジという制度的な枠組み自体は、これまでほとんど変化がない。その一方で、インドでは1990年代以降、「大学補助金委員会(University Grants Commission、以下UGC)」が、高等教育における基準の設定というその役割に基づいて、大学教員の職務、資格(採用と昇進)などに関して最低基準を定めてきた¹⁾。職務、資格(採用と昇進)は、大学やカレッジが大学教員に求める能力や資質に関わるものである。したがって、そこにはUGCそして政府が望ましいと考える大学教員像が反映されていると言える²⁾。

またその規制は、1991年に初めて公表された後、1998年、2010年の二度にわたって改定されてきた。この約20年の間、インドも他の国に漏れず、世界的な社会変化を経験してきた。その例として、特に2000年代半ば以降、知識基盤社会への移行に伴い、インドでは2006年から09年

まで「国家知識委員会 (National Knowledge Commission)」と呼ばれる政府の諮問委員会が開かれた。同委員会は、21世紀の課題は新たな知識の創造などにあるとし、高等教育の改革を訴えた (NKC, 2009, p. 3)。こうした社会の変化はインド高等教育にも影響し、ひいては政府が望ましいと考える大学教員像にも変化を与えたと推察される。一方で、政府が望ましいと考える大学教員像と、現実の大学教員の仕事あるいは大学教員自身が抱く大学教員像が、必ずしも一致しているとは限らない。それを示唆する出来事として、2010年に改定された規制は、多くの大学教員からの反対によって、UGCは一時その規制の取り消しにまで追い込まれた経緯がある³⁾。このことから、少なくとも1998年から2010年の規制の改定には、政府が望ましいと考える大学教員像と現実の大学教員の仕事との間に衝突ならびに齟齬があったのではないかと考えられる。

先行研究では、UGCの規制に関する記述はあるものの、そこに含まれる政府が望ましいと考える大学教員像やその変化については明らかにしていない (Jayaram, 2013, pp. 101-113)。

以上を踏まえて本稿では、1991年から2010年までのUGCの規制の内容を検討することで、政府が望ましいと考えている大学教員像の変化を明らかにすることを目的とする。このことは、インドにおいて今後の大学教員や大学そのもののあり方を理解するうえで重要であると考えられる。

大学教員像について考える場合、本稿では教育と研究という側面に限定する。というのも、確かに一般的に大学教員像について考える場合、そこには教育や研究だけでなく、社会的サービスや管理運営などその他の仕事も多く含んでいることがある。しかしインドにおいて大学 (University) の教員の場合は管理運営などの仕事もしばしば含まれるが、教員の大半が所属するカレッジの場合、多くはそもそも管理運営に参加する機会がほとんどない (Altbach, 2012, p. 133)。そこで、インドの大学教員を全体として捉えようとする本稿の視点に照らして、以下本稿では大学教員像を教育と研究に焦点をあてて検討することにする。なお本論では、特に断わりがないかぎり「大学教員」は大学とカレッジの両教員を指すものとする。

第1節では、インドにおいて教育と研究がどのように担われてきたのかを概観する。第2節では、1991年、1998年、2010年にUGCが公表してきた規制において、大学教員の職務、資格 (採用と昇進) に関わる内容について明らかにする。そして第3節において、政府が望ましいと考える大学教員像の変化を検討する。研究方法については、法律や政府文書、新聞記事等、また各種ホームページによる文献調査である。

本論に入る前に、インドの大学教員の職階について簡単に説明する。インドの大学教員の職階は大きく分けて三つあり、その名称は2010年の規制を境に異なる。2010年の規制以前は、上の職階から教授 (Professor)、助教授 (Reader)、講師 (Lecturer) であり、2010年の規制以後は、上の職階から教授、准教授 (Associate Professor)、助教授 (Assistant Professor) となっている。2010年以前の助教授は3段階中の2番目、2010年以後は1番下の職階を指していることには注意が必要である。また本論で分析の対象となるのは、上記の三つの職階であるが、大学教員に関する統計ではこれに助手とTAが含まれる。UGCから公表されている2011-12年度の統計によれば、大学教員の内訳は、教授82,432人 (8.8%)、准教授211,343人 (22.6%)、助教授611,148人 (65.5%)、助手/TAが28,838人 (3.1%) となっている⁴⁾。インドにおいて教授から助教授までの構成を見れば、このように底辺の広いピラミッド型である。

1. インドにおける教育と研究

本節では、大学教員の変化を明らかにするための前提として、インドにおいて教育と研究がどのように担われてきたのかを簡単に整理する。その変遷の時期は、①独立前、②1947年独立後から1980年代半ば、③1980年代半ば以降、の三つに大きく分けることができる。

まず英国植民地からの独立前の時期には、教育と研究は分離しており、高等教育機関の中心は教育活動であった。それは、「英国の教育政策は、第一級の大学を建設するのではなく、植民地政府のために働く中級の公務員を養成することにすぎなかった」からであった (Altbach, 2012, p. 128)。一方で研究に関しては、大学ではなく民間などの研究機関がそれを担ってきた。

次に1947年の独立後に政府が採った政策は、依然として教育と研究の分離であった。ただし、それは独立前とは少し意味の違うものである。というのも独立後政府は、大学制度の外に多くの国立の研究所を設け、その研究所に研究活動を積極的に求めてきたからであった (Udgaonkar, 1993, p. 246)。つまり、独立前には民間に委ねられていた活動を国の体制に取り込もうとしたものの、それを大学とは別の組織で対応させることにしたのである。一方で高等教育機関のなかには教育と研究をおこなう優れた機関も存在したが、独立後も高等教育機関の中心的な役割は基本的に教育活動であり、全体として研究活動の比重は低い状態が続いていたのである。この時期はそういう意味で、教育と研究は依然として分離していたと言える。

しかし政府は、1980年代半ば以降にこうした政策の方向転換をおこなう。1980年代半ばに政府はインドの研究活動に関して、政府の研究への投資が研究所中心であった状況を正す必要があるという認識に立ち始めた (Udgaonkar, 1993, p. 246)。たとえば第7次5カ年計画(1985-1990年)の目標には、大学における研究の重視が挙げられていた⁵⁾。また1986年に公表された「教育に関する国家政策」の行動計画では、多くの研究機関が大学制度の外に設置されてきたが、もし高等教育がより重要性をもち、最も困難な問題を解決しなければならないのならば、研究において大学が中心的な位置を占めなければならないとされたのである (Udgaonkar, 1993, p. 246)。すなわち、より高度な知識や技術が求められるようになるなか、高等教育の重要性が高まり、インド社会の発展や問題の解決を図るためには、もはや大学(高等教育)と、発展や問題の解決に寄与する最先端の研究を分離しておくことはできないと政府は判断したのであった。

このように政府は1980年代半ば以降、大学を教育機関としてだけでなく、研究機関にすることを積極的に目標としてきた。一方で、機関の8割以上を占めるカレッジには、依然として研究機関であることを積極的に求めることはなかった。

それでは、政府は教員に対しては何を求めてきたのか。次節ではUGC規制の内容について具体的に検討する。

2. UGC規制における大学教員の職務、資格(採用と昇進)

2-1. UGC規制の背景

本節では、1991年、1998年、2010年にUGCが公表してきた大学教員の職務、資格(採用と昇進)に関わる最低基準を明らかにする。本項ではそれに先立って、UGCが大学教員の最低基準を定めるようになるまでの背景について概観する。

インドではすでに1960年代ごろから教員の質と量、労働環境、処遇などに問題があると認識されてきた。そこで1983年から1985年にかけてこれらの問題解決を図るために、「教員に関する国家委員会 (National Commission on Teachers)」と呼ばれる委員会が設置された。この委員会は、初等教育から高等教育まですべての段階の教員についてその問題の改善に向けた調査や議論が重ねられた。大学教員に関しても、その量的拡大とそれに伴って質に問題があることなどが述べられ、「社会的地位の向上」「労働環境」「職業的な倫理と価値」「専門職としての卓越性」など観点からその問題点の改善策に向けて議論された後、1985年に報告書が提出され、大学教員の質の評価や基準に対する提案もおこなわれた (NCT, 1985, pp. 41-54)。

まず背景として認識されていたのは、1960年代以降インドは高等教育を拡大させたが、それに伴い、大学教員の需要も増大したことであった。ところがそれに応えるだけの十分な能力をもった教員を大学に送り込むことができず、その結果が大学の教育水準の低下を招く一因となったと考えられていた。そこで委員会では、全国レベルでの大学教員の資格試験を導入することを提案した。また報告書では、たとえば昇進に関して、大学教員は年功序列ではなく、業績に応じて評価される必要があるとし、そうした仕組みを導入することも提案した。

こうした提言に伴い、UGCと科学産業研究委員会 (CSIR) は1989年から、「全インド国家試験 (National Eligibility Test)、以下NET」と呼ばれる大学教員になるための資格試験を開始した。ただしNETは、大学教員の職階では一番低い講師になるための資格であり、その上の助教授、教授を対象としたものではなかった。そこでUGCは、助教授や教授を含む大学教員の水準に関する規制を出すことで、すべての大学教員を対象にその最低資格を定めた。1991年には「UGC Regulations, 1991 regarding Minimum Qualifications for Appointment of Teachers in Universities and Colleges (以下「1991年規制」)」が公表された。これはその後、1998年の「UGC Notification on Revision of Pay Scales, Minimum Qualification for Appointment of Teachers in Universities & Colleges and Other Measures for the Maintenance of Standards, 1998 (以下「1998年規制」)」、2010年の「UGC Regulations (on Minimum Qualifications for Appointment of Teacher and Other Academic Staff in Universities and Colleges and Measures for the Maintenance of Standards in Higher Education), 2010 (以下「2010年規制」)」と改定されている。

このように、インドでは、1980年代半ばに全国的な委員会において大学教員の資格や昇進などに関する提言がなされた結果、大学教員の最低基準を定める「1991年規制」が公表されたのである。それでは、大学教員の職務、資格 (採用と昇進) に関して各UGC規制はどのように定めてきたのか。以下の項では、その内容について順次検討する。

2-2. 職務 (Workload) に関する規定

それではまず、各UGC規制が定める大学教員の職務について検討する。UGCは1991年から大学教員の最低基準に関わる規制を公表しているが、大学教員の職務については、「1998年規制」で初めて規定された。「1998年規制」では、第15項「仕事量 (Workload)」において、大学教員が果たすべき最低限の職務とその時間について明記されている。それによると大学教員は、1年で少なくとも30週 (180日)、また週あたりでは40時間勤務しなければならないことになってい

る。またその勤務時間のうち、講師は最低週16時間、助教授と教授は週14時間を「教育のための時間 (teaching hours)」に費やさなければならないと規定されている。ただし教授に限っては、研究、公開活動 (extension activities)、管理運営に従事する場合、教育のための時間が週2時間に限って緩和されるとなっていた。この規定は、教授のみ、週14時間と定められている教育のための時間が、研究のためなどに使用されるならば週12時間でもよいことを意味している。このように「1998年規制」では、教授に限って教育活動の時間を研究に振り分けてもよいとは規定されているが、研究活動が大学教員の職務として明示的には求められていないことがわかる。一方でこれらの規定は、大学教員が必ずおこなわなければならない職務に研究が含まれていないことは意味しているが、講師や助教授が研究をしてはならないことを意味するのではないことには注意すべきである。

「2010年規制」では、そうした「仕事量」に関する内容が一部変更された。第15項「仕事量」において、年と週の勤務時間および「教育のための時間」に関する規定は「1998年規制」と同様である。ただし第15.2項において、教授だけに認められていた2時間の緩和に関わる活動のなかから研究が削除され、それに代わる形で、職階にかかわらずすべての大学教員には最低でも週6時間研究に配分されなければならないものとするのが加えられたのである。つまり、「1998年規制」まで教員は少なくとも教育に従事することだけが制度として求められていた。しかし「2010年規制」からは、教育と研究の時間配分に差はあるものの、すべての教員が教育に加え、研究に従事することも求められるようになったのである。

こうした変化の背景にあるのは、依然として続く高等教育機関における研究活動の不足である。それは「2010年規制」の2年後から始まった第12次5カ年計画 (2012-2017年) のなかからも読み取ることができる。5カ年計画では、「インドのトップの大学でさえも、大部分が依然として教育に焦点があてられていて、研究は限定的である」と述べられている⁶⁾。そこで、すべての高等教育機関が研究活動に基礎をおくことは難しいにしても、国がすべての高等教育機関に研究という文化を推進することが重要であるとしている⁷⁾。したがってすべての高等教育機関に研究という文化を根づかせるためには、実際に研究に携わる大学教員にこそ研究を求める必要がある。つまり「2010年規制」は、すべての大学教員の職務に研究を求めることを通じて、高等教育機関に研究という文化を根づかせようとしているのである。

このように大学教員の職務に関しては、「1998年規制」では教育活動のみが規定されていたが、「2010年規制」では教育に加え研究活動も規定されることになったのである。

2-3. 資格 (採用と昇進) に関する規定

続いて、「1991年規制」「1998年規制」「2010年規制」の順に、「採用 (Recruitment)」と「昇進 (Promotion)」に関わる最低限の資格の内容について検討する。「採用」は、外部から直接採用されること (Direct Recruitment) を指す。講師や助教授 (Assistant Professor) のような一番低い職階の場合は、すべて「採用」となる。

・「1991年規制」

まずは、「1991年規制」における「採用」から順に検討していくことにする。講師になるための最低限の資格として、修士課程での期末試験の点数の割合が55%であることに加え、先述し

たNETに合格することを条件として明記した。このNETの試験問題は大きく2つの内容から構成されている。大きな割合を占めているのは、各専門科目における幅広い知識を問う問題である。もう一つは、「教育と研究の適性」を問う問題である⁸⁾。ここからわかることは、比重としては少ないものの、それでも教育だけでなく研究の適性も講師として最低限必要な資質とされているということである。助教授になるための最低限の資格としては、Ph. D. もしくは同等の著作物があることに加え、講師として教育と研究に8年間従事すること、さらに出版物の質や教育的な革新への貢献、新たなコースやカリキュラムの設計によって、学問分野での活躍が求められた。教授に関しては、「高名な (eminent) 学者、すなわち高い質の出版物を有し、積極的に研究をおこない、大学/国家レベルの機関の大学院の教育・研究 (博士課程での経験もしくは研究指導を含む) に10年間従事した経験をもつ学者」もしくは「著名な (outstanding) 学者、すなわち名声を博し、知識に重要な貢献をした学者」のどちらかを満たすことが条件となっている。

「昇進」については、「1991年規制」において3段階ある。まず講師から講師 (上級)⁹⁾ に昇進する場合は、①講師として採用後8年勤務、②最低でも再教育講座 (refresher course)、夏季講習会 (summer institutes) に二つ参加する、③継続的な好業績の評価報告書 (consistently good performance appraisal reports) が求められる。②の「再教育講座」は、「アカデミック・カレッジ (academic college)」と呼ばれる現職大学教員のための訓練施設でおこなわれる教育技術向上のためのプログラムである。こうしたことから、講師内での昇進において特に明示的に求められているのは教育であることがわかる¹⁰⁾。次に講師 (上級) から助教授に昇進する場合は、①講師 (常勤) として8年勤務、②Ph. D. もしくは同等の著作物、③自己評価による証拠づけられた学問や研究、審査員の報告書、出版物の質、教育的な革新に対する貢献、新しいコースとカリキュラムの設計などでの功績、④最低でも再教育講座などに二つ参加する、⑤継続的な好成績の評価報告書が求められる。なお教授への昇進に関しては規定されておらず、上述の教授に採用されるための資格を満たすことがその条件であった。

この「1991年規制」では、講師 (上級) から助教授に昇進するためには上記のルートとは別に「セクション・グレイド (Selection Grade)」という制度があった。「1991年規制」では、Ph. D. もしくは同等の出版物がない、学問や研究が水準に満たない教員は、教育における優れた記録、学外教育活動への参加が昇進のための判断材料となる。

以上を踏まえて、「1991年規制」における資格 (採用と昇進) について言えることは、全体として教育と研究がともに求められているが、「セクション・グレイド」のような教育活動の業績のみで昇進できる制度があることなどを考慮すると、必ずしも研究活動が必要とされているわけではないことがわかる。

・「1998年規制」

「1991年規制」に続き、「1998年規制」の内容について検討する。「1998年規制」における「採用」については、助教授になるために必要とされる教育と研究の年数が8年から5年に緩和されている以外は、「1991年規制」とほとんど変わらない。

一方で「昇進」についても、講師から講師 (上級)、講師 (上級) から助教授への昇進に必要な教育と研究の年数が緩和された点を除けば、特に大きな変化はない。また「1998年規制」にも上述の「セクション・グレイド」があるが、昇進の判断材料に「機関の団体生活への貢献」

が加わった他は、特に大きな変化はない。ただし教授への昇進に関しては、助教授として8年勤務することに加えて、①自己評価報告書、②研究への貢献、著作物、論文、③他の学問的貢献、④セミナー、学会への参加、⑤教育・学問的な環境、機関の団体生活に貢献、⑥学外教育活動、が指標として求められるようになった。

以上を踏まえて、「1998年規制」における資格、採用、昇進について言えることは、教授への昇進に関してはより明文化されたものの、講師から助教授までの採用と昇進に関わる教育と研究の経験年数はむしろ緩和されており、「1998年規制」が「1991年規制」よりも厳しくなったとは言えない。むしろ全体として見れば、「1991年規制」とほとんど変わらないと言える。

・「2010年規制」

それでは、「2010年規制」は「1991年規制」「1998年規制」と比べてどのような内容となっているのか。「2010年規制」における「採用」についてみれば、助教授の場合は「1991年規制」「1998年規制」と比べても特に変わりはない。ただし准教授と教授の場合、「1998年規制」の内容に加えて、「アカデミック・パフォーマンス評価制度 (Academic Performance Appraisal System)」と呼ばれる評価制度の導入によって、「アカデミック・パフォーマンス指標 (Academic Performance Indicators、以下API)」の指標を満たすことが大学教員の資格に導入された点は大きな変化である。APIは、「教育、学習、評価に関連する活動」「正課併行 (co-curricular)、学外教育 (extension)、専門能力の開発 (professional development) に関する活動」「研究と学問的貢献」の3つのカテゴリーに分かれている。また詳細は後述するが、各カテゴリーはそれぞれに関わるより細かな項目があり、それらの項目が点数化されている点にその特徴がある。APIのような評価の指標が導入された背景には、「2010年規制」と同時におこなわれた大学教員の給与の増額に伴うアカウンタビリティの側面があると言われている¹¹⁾。つまりAPIの導入は、特に公的な資金によって給料の一部でも賄われている大学教員は、給料が大幅に上昇した以上、それに応えるだけの成果とその説明責任が要求されるようになったということである。

ただし「採用」の場合、APIが用いられるのはカテゴリー3の「研究と学問的貢献」のみである。准教授は少なくとも300点、教授は少なくとも400点必要とされる。「カテゴリー3」の項目は、①掲載研究論文、②研究出版物（書籍、書籍の章、審査有学術論文とは別のもの）、③研究プロジェクト、④研究指導、⑤訓練コースと学会/セミナー/ワークショップでの論文、の5つに大別される。詳しい項目の内容は表1の通りである。また2013年におこなわれた「2010年規制」の一部改定において、①から⑤までの合計点を計算する際には、それぞれ①30%、②25%、③20%、④10%、⑤15%を上限とすることが求められた（①から⑤までのどれかに点数が偏らない、あるいは①から⑤までそれぞれ上記の割合で研究を評価するという目安としての値）。さらに「採用」の場合、「2010年規制」は、最終的な採用の選考にあたる各大学の選考委員会が、上記の採用のための最低限の資格を、どのようなウエイトで評価するのにか関わる簡単な指標が提示されている。助教授の場合、①学術的な記録と研究業績（50%）、②領域の知識と教育能力（30%）、③面接（20%）の割合で評価されることを求めている。また准教授と教授の場合、①学術的な背景（20%）、②APIスコアに基づいた研究業績と出版物の質（40%）、③領域の知識と教育能力（20%）、④面接（20%）の割合で評価することを求めている。

次に「昇進」について見ると、「2010年規制」は「1991年規制」「1998年規制」とは異なり、

助教授から教授までの昇進には、大学では6段階（ステージ1から6まで）、カレッジでは5段階（ステージ1から5まで）に分かれている。なお職階とステージの詳しい関係は表2の通りである。

表1. カテゴリー3：研究と学問的貢献

	API	工学/農学/獣医学/科学/医学	言語学/人文学/社会科学/図書館学/体育/経営	最高点 (点/条件)
Ⅲ(A)	掲載研究論文	審査有学術誌	審査有学術誌	15/掲載
		審査無だが一般に認められ評判の高い学術誌や定期刊行物、ISBN/ISSN有	審査無だが一般に認められ評判の高い学術誌や定期刊行物、ISBN/ISSN有	10/掲載
		論文の学会報告書など（要約は含めない）	論文の学会報告書など（要約は含めない）	10/掲載
Ⅲ(B)	研究出版物（書籍、書籍の章、審査有学術論文とは別のもの）	査読のある国際的な出版社によって出版された教科書あるいは参考図書	査読のある国際的な出版社によって出版された教科書あるいは参考図書	50/単著、10/共編書の章
		全国レベルの出版社による教科書/ISBN/ISSN有の州や中央レベルの出版物	全国レベルの出版社による教科書/ISBN/ISSN有の州や中央レベルの出版物	25/単著、5/共編書の章
		ISBN/ISSNありの地方の出版社による教科書	ISBN/ISSNありの地方の出版社による教科書	15/単著、3/共編書の章
		国際的な出版社によって出版された知識ベースの共編書の章	国際的な出版社によって出版された知識ベースの共編書の章	10/章
		ISBN/ISSNや全国的、国際的な索引番号のあるインド/全国レベルの出版社による知識ベースの共編書の章	ISBN/ISSNや全国的、国際的な索引番号のあるインド/全国レベルの出版社による知識ベースの共編書の章	5/章
研究プロジェクト				
Ⅲ(C)(1)	実行/継続中のスポンサー付プロジェクト	(a) 300万ルピー以上の補助を受けた大規模研究	50万ルピー以上の補助を受けた大規模研究	20/各プロジェクト
		(b) 50万以上300万ルピー未満の補助を受けた大規模研究	30万以上50万ルピー未満の補助を受けた大規模研究	15/各プロジェクト
		(c) 5万以上50万ルピー未満の補助を受けた小規模研究	25,000以上30万ルピー以上の補助を受けた小規模研究	10/各プロジェクト
Ⅲ(C)(2)	実行/継続中のコンサルタント業のプロジェクト	最低で総額100万ルピー	最低で総額20万ルピー	10/それぞれ
Ⅲ(C)(3)	終了したプロジェクト：質の評価	終了したプロジェクトの報告書（資金配分機関受諾済）	終了したプロジェクトの報告書（資金配分機関受諾済）	20/大規模 10/小規模
Ⅲ(C)(4)	プロジェクトの成果	特許/技術移転/製品/製法	中央や州レベルの政府機関の大きな政策文書	30/国、50/国際
研究指導				
Ⅲ(D)(1)	M. Phil.	学位授与のみ	学位授与のみ	3/各候補者
Ⅲ(D)(2)	Ph. D.	学位授与	学位授与	10/各候補者
		論文提出	論文提出	7/各候補者
訓練コースと学会/セミナー/ワークショップでの論文				
Ⅲ(E)(1)	リフレッシャー・コース、方法論のワークショップ、訓練、教育-学習-評価の技術的なプログラム、ソフトスキル開発プログラム、FDプログラム（最大30点）	(a) 少なくとも二週間以上	(a) 少なくとも二週間以上	20/それぞれ
		(b) 一週間	(b) 一週間	10/それぞれ
Ⅲ(E)(2)	学会/セミナー/ワークショップなどでの論文	研究論文（口頭/ポスター）の参加と発表	研究論文（口頭/ポスター）の参加と発表	
		a) 国際学会	a) 国際学会	10/それぞれ
		b) 全国学会	b) 全国学会	7.5/それぞれ
		c) 地域/州レベルの学会	c) 地域/州レベルの学会	5/それぞれ
		d) 大学/カレッジレベルの学会	d) 大学/カレッジレベルの学会	3/それぞれ
Ⅲ(E)(3)	学会シンポジウムでの招待講演もしくは発表	(a) 国際	(a) 国際	10/それぞれ
		(b) 全国レベル	(b) 全国レベル	10/それぞれ

出典：「2010年規制」を参照に筆者作成

「2010年規制」では昇進のために、すべての職階においてAPIが導入されている。ただし採用の

渡辺：インドにおける大学教員像の変化

際は「カテゴリー3：研究と学問的貢献」のみが用いられたが、昇進の際はそれに加え「カテゴリー1：教育、学習、評価に関連する活動」「カテゴリー2：正課併行、学外教育、専門能力の開発に関する活動」に関する指標も用いられる。

「カテゴリー1」は、①講義、演習、個別指導、演習、配分された講義に占める時間（最高50点）、②UGCのノルマ（注：workload）よりも多い講義あるいは他の教育（最高10点）、③カリキュラムに従った知識/教育の準備と授与；学生に追加的な補助教材を提供することでシラバスの強化（最高20点）、④参加的で革新的な教育-学習の方法論の使用；教科内容の最新化、コースの改善など（最高25点）、⑤割り当てに従った試験の義務（試験監督；試験問題の準備、答案用紙の評価/評定）（最高25点）の5項目で構成されている。一年あたりの①から⑤項目までの最高点は合計で125点であり、少なくとも75点獲得することが条件となっている。

表2. 大学とカレッジの教員の昇進におけるAPIの最低スコア（必要最低点／一年あたり）

		助教授 ステージ1から2	助教授 ステージ2から3	助教授（ステージ3）から准教授（ステージ4）	准教授から配当されたポストに従ったカレッジの教授への昇進（ステージ5）	教授（ステージ5）から教授（ステージ6）
I	教育-学習、評価に関連する活動（カテゴリー1）	75/年	75/年	75/年	75/年	75/年
II	正課併行、学外教育、専門に関する活動（カテゴリー2）	15/年	15/年	15/年	15/年	15/年
III	カテゴリー1と2のもとの最低限の年平均の合計点	100/年	100/年	100/年	100/年	100/年
IV	研究と学問的貢献（カテゴリー3）	【大】10/年 (40/評価時) 【カ】5/年 (20/評価時)	【大】20/年 (100/評価時) 【カ】10/年(50/ 評価時)	【大】30/年 (90/評価時) 【カ】15/年 (45/評価時)	【大】40/年 (120/評価時) 【カ】20/年 (60/評価時)	【大】50/年 (500/評価時) ※ステージ6は 大学のみ
	専門家の評価システム	スクリーニング 委員会	スクリーニング 委員会	選考委員会	選考委員会	専門家委員会
V	専門家の評価におけるウエイト点の構成比（全ウエイト=100. 昇進には最低50点必要）	なし。 スクリーニング 委員会がAPIス コアを検証	なし。 スクリーニング 委員会がAPIス コアを検証	大30%（カ20%）- 研究への貢献 大50%（カ60%） -領域知識と教 育活動の評価 20%-面接	大50%（カ30%） -研究への貢献 大30%（カ50%） -領域知識と教 育活動の評価 20%-面接	50%-研究 50%-業績評価

出典：「2010年規制」を参照に筆者作成

※大…大学（University）、カ…カレッジ（College）

一方、「カテゴリー2」は、①学生に関連した正課併行、学外教育、現場に基づいた活動（NSS/NCC¹²）や他の経路を通じた学外教育活動、文化的な活動、教科に関連したイベント、アドバイス、カウンセリング（最高20点）、②学問や管理運営に関わる委員会や責務に関与することを通じて、学部や機関の団体生活に貢献する（最高15点）、③専門能力の開発活動（セミナー、学会、短期訓練コース、講演、講義、団体のメンバー、普及、カテゴリー3でない一般的な論説文への参加）（最高15点）の3項目で構成されている。①から③項目までの一年あたりの最高点は合計で50点であり、少なくとも15点獲得することが条件となっている。

「カテゴリー3」についての内容は表1の通りであるが、求められる点数がステージおよび教員の所属機関（大学かカレッジ）によって異なる（表2）。

3項目のAPIの他に、4つ目として大学の委員会による評価が加わる。これもステージおよび

教員の所属機関によって異なる。助教授の場合この評価は求められない。助教授から准教授、准教授から教授への昇進の際は、①研究への貢献、②領域の知識と教育活動の評価、③面接が条件となっている。教授内の昇進（ステージ5から6）の際は、①研究、②業績評価が条件となっている。

本節では、「1991年規制」「1998年規制」「2010年規制」の順に、職務、資格（採用と昇進）の内容について検討した。以上の内容をまとめると次のようになる。「1991年規制」「1998年規制」の内容は全体として大きな変化はないものの、「2010年規制」は「職務」「資格（採用と昇進）」で大きな変化があった。具体的には、「職務」は研究が明示的に求められるようになったこと、「資格（採用と昇進）」は、APIが導入されたことである。また「採用」の場合はAPIの研究が重視されていること、「昇進」の場合は比重が大学とカレッジ、また職種によって異なるものの、研究がより明示的に要求されるようになったことが大きな変化であった。

それでは、UGC規制において、政府が望む大学教員像はどのように変化したと言えるか。次節ではこれまで明らかにしてきたUGC規制の内容を踏まえ、その変化を検討する。

3. UGC規制における大学教員像の変化

UGC規制全体の内容を改めて整理すると、以下のようになる。すなわち「1991年規制」「1998年規制」では、「職務」には研究が含まれていなかったこと、また「採用」「昇進」には教育だけでなく研究も含まれていたが、特に講師や助教授では「昇進」のために必ずしも研究が必要ではなかった。こうした点に鑑みれば、全体としてはやはり教育者という側面が強かった。しかし「2010年規制」では、「職務」に研究が含まれたこと、また「採用」「昇進」には特に研究を明示的かつ積極的に求めるようになってきていることから、「1991年規制」「1998年規制」と比べれば、全体として研究者としての側面が強調されるようになってきていると言える。

以上を踏まえると、UGCつまり政府が望ましいと考えている大学教員像の変化とは、特に「2010年規制」以降、教育者という側面だけでなく、研究者という側面が全体として強くなっていることである。ただし、教育者という側面が軽視されていることではない。APIの評価は、「昇進」において教育活動についても定量的な評価を導入し、研究活動との比重で言えば依然として高い。したがって「2010年規制」には、研究活動だけでなく、教育活動についても質の向上が意図されていたことには注意すべきである。

一方で研究活動の強化という動きは、インドで大学教員の多数を占める教育中心のカレッジの教員を、教育と研究をおこなう少数の大学の教員に接近させることを通じて、カレッジを大学に接近させようとしていると考えることもできる。先に述べた第12次5カ年計画（2012-2017年）における、「国がすべての高等教育機関に研究という文化を推進することが重要である」との記述はそのような可能性を示唆している。つまりUGCが望む大学教員像は、もちろんそうした影響がすぐに表れるわけではないかもしれないが、長い目で見れば徐々に大学教員の間に浸透し、ひいてはインドの高等教育システム全体のあり方まで変える可能性を示唆していると考えられるのである。

おわりに

渡辺：インドにおける大学教員像の変化

本稿では、UGCの「1991年規制」「1998年規制」「2010年規制」における職務と資格（採用と昇進）の内容を検討することで、政府が望ましいと考えている大学教員像の変化を明らかにすることを目的としてきた。その結果、1990年代には大学教員の職務として主として教育に焦点をあてて採用や昇進の基準が設定されたのに対して、「2010年規制」以降は、APIの導入によって教育の基準がより定量化されるとともに、研究の側面が強調されるようになったことが明らかになった。以上を踏まえると、UGCつまり政府が望ましいと考えている大学教員像は、特に「2010年規制」以降、教育者という側面を維持しつつ、研究者という側面を強調するように変化したとまとめることができる。

本稿ではUGC規制という制度に着目して政府の側の大学教員像の変化を明らかにしたが、インドにおける大学教員像を全体的に把握するためには、大学やカレッジで働く大学教員がUGC規制をどのように捉えているのかという実態の解明の必要もある。この点については今後の課題としたい。

【注】

- 1) UGCは憲法の「高等教育の調整と基準の設定」という連邦の権限に基づき、その実行役として1956年に設立され、主に機関に対する補助金の給付や、高等教育の規制を行う。UGCの構成員には政府のメンバーの他、大学教員も含まれる。
- 2) 構成員が政府（人的資源開発省）によって任命されることや、予算は全て政府に拠っていることから、UGCは政府の意向が強く反映されている機関であるとみなすことができる。なお本稿でいう政府は、人材資源開発省を中心とした連邦政府を指す。また、インドは連邦制であるため、高等教育においては主に州に権限があり、中央の権限は全体としては限定的である。しかしUGCは中央の「高等教育の調整と基準の設定」という権限の下、本稿で取り上げる規制では教員に焦点をあてて、高等教育の質の向上を模索している。
- 3) The New Indian Express, “UGC to scrap performance appraisal”
(<http://www.newindianexpress.com/cities/chennai/article1327563.ece>, 2014年8月31日取得)
- 4) UGC, *Annual Report 2011-12.*, p.62.
- 5) 7th Five Year Plan (1985-90)
(<http://planningcommission.nic.in/plans/planrel/fiveyr/welcome.html>, 2014年8月31日取得)
- 6) Planning Commission, *Twelfth Five Year Plan (2012-2017) Social Sectors Volume III*,
New Delhi: SAGE Publications, 2013, p.112.
- 7) *Ibid.*
- 8) UGC-NET
(<http://www.ugcnetonline.in/>, 2014年8月31日取得)
- 9) 講師から講師（上級）に昇進した場合、給与表が変わり、給料が上がる。
- 10) 夏季に開催される各専門分野の講習会。専門分野の知識や能力を高める目的から、教育と研究どちらにも必要であり、したがってどちらかに片寄ったものかの判断が難しい。
- 11) Times of India, “UGC retain Academic Performance Index for Teachers’ promotion”
(<http://timesofindia.indiatimes.com/home/education/news/UGC-retains-Academic-Performance-Index-for-teachers-promotion/articleshow/18923021.cms>, 2014年8月26日取得)

インドの場合、教員の給与が公的資金で賄われている場合、各職階や経験年数などによって給与が一律に決まっている。

12) NSS は National Service Scheme、NCC は National Cadet Corp の略称。前者は若者による 社会貢献活動、後者は軍事教練。詳しくは、NSS (<http://nss.nic.in/>)、NCC (<http://nccindia.nic.in/>) を参照のこと。

【引用文献】

<日本語文献>

有本章「変貌する世界の大学教授職」有本章編著『変貌する世界の大学教授職』玉川大学出版部、2011年、11-50頁。

江原武一「教育と研究のジレンマ」有本章、江原武一編著『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部、1996年、147-165頁。

福留東土「研究と教育の関係」有本章編著『変貌する世界の大学教授職』玉川大学出版部、2011年、254-273頁。

<英語文献>

Altbach, P. G., “The Distorted Guru: The College Teacher in Bombay” Agarwal, P. (ed.) *A Half-Century of Indian Higher Education: Essays by Philip G. Altbach*, New Delhi: SAGE Publications, 2012, pp.125-159.

Government of India, *National Knowledge Report to the Nation 2006-2009*, New Delhi: NKC, 2009.

Jayaram, N. “India Streamlining the Academic Profession for a Knowledge Economy”

Altbach, P. G. et al. (eds.) *The Global Future of higher Education and Academic profession: The BRICs and the United States*, UK: Palgrave Macmillan, 2013, pp.93-125.

National Commission on Teachers-II, *Report of National Commission on Teachers-II 1983-85*, New Delhi: Controller of Publications, 1985.

Udgaonkar, B. M. “Scientific Research: Autonomous Research Institutions and Universities” Chitnis, S. & Altbach, P. G. (eds.) *Higher Education Reform in India*, New Delhi: SAGE Publications, 1993, pp.245-276.

UGC, *UGC Regulations, 1991 regarding Minimum Qualifications for Appointment of Teachers in Universities and Colleges*.

(<http://www.teindia.nic.in/mhrd/50yrsedu/x/7H/HQ/7HHQ0901.htm>, 2014年8月30日取得)

UGC, *UGC Notification on Revision of Pay Scales, Minimum Qualification for Appointment of Teachers in Universities & Colleges and Other Measures for the Maintenance of Standards, 1998*.

UGC, *UGC Regulations (on Minimum Qualifications for Appointment of Teacher and Other Academic Staff in Universities and Colleges and Measures for the Maintenance of Standards in Higher Education)*.

(比較教育政策学講座 博士後期課程2回生)

(受稿2014年9月1日、改稿2014年11月20日、受理2014年12月26日)

インドにおける大学教員像の変化

—政府による大学教員の最低基準に着目して—

渡辺 雅幸

インドにおいて大学教員は、これまで大半が専ら教育者だとされてきた。一方でUGCは、1990年代以降大学教員の採用や昇進の際の最低基準を定めてきたが、社会の変化とともに、UGCが求める大学教員像にも変化があったのではないかと推察した。本稿では、UGCの「1991年規制」「1998年規制」「2010年規制」における職務と資格（採用と昇進）の内容を検討することで、政府が望ましいと考えている大学教員像の変化を明らかにすることを目的とした。その結果、1990年代には主として教育に焦点をあてて採用や昇進の基準が設定されていたのに対して、「2010年規制」以降は、Academic Performance Indexの導入によって教育の基準がより定量化されるとともに、研究の側面が強調されるようになったことが明らかになった。以上を踏まえると、UGCつまり政府が望ましいと考えている大学教員像は、特に「2010年規制」以降、教育者という側面を維持しつつ、研究者という側面を強調するように変化した。

Changes in Requirements for Faculty Members in India: Focus on UGC Regulations on the Minimum Qualifications

WATANABE Masayuki

In India, the University Grants Commission (UGC) regulates the minimum qualifications for recruitment and promotion of faculty members. This study was performed to examine changes in requirements for faculty members in the UGC Regulations. The Workload in 1998 Regulation does not require that faculty participate in research. On the other hand, Recruitment and Promotion in 1991 and 1998 requires faculty to not only teach but also to engage in research. However, the Regulations do not necessarily require most faculty members to engage in research. The UGC regulations in 1991 and 1998 require faculty to engage in teaching rather than research. In contrast, the Workload in 2010 Regulation requires all faculty members to engage in research. The Recruitment and Promotion in 2010 Regulation more explicitly requires that faculty to engage in research by introducing the Academic Performance Index. The 2010 Regulation emphasizes research to a greater extent than the 1991 and 1998 Regulations. Taking the above points into consideration, the Regulations, especially since 2010, require faculty to not only teach but also to engage in research.

