

【論文】

モンゴルにおける大学教授職に関する研究

—NUMの教員の意識調査を中心に—

京都大学大学院生 ジャルガルサイハン・ジャルガルマー

はじめに

高等教育がエリート養成の位置づけとなっていた途上国にとって、大学の役割は主に行政官など公務員の育成にあり、研究機能は高等教育機関から切り離されている場合が多い¹。しかし、グローバル化、経済競争、ユニバーサル化が進んだ今、高等教育において最新の研究成果を教育内容に生かすことは常識とみられており、大学を構成する基本的な要素である大学教員が必要な研究能力を持たないとカリキュラムが時代遅れとなりうる現状は先行研究からも見られる。例えば、大膳は、ベトナムの高等教育の発達と大学教授職の形成について論じた上で、ベトナムの16の大学教員を対象に大学教員の属性・意識・専門的活動や研究活動についてアンケート調査を実施し、日本と比較している。その結果、ベトナムの大学教員は、教育活動を重視するフランスやソビエト連邦の影響を受け、教育活動重視の意識や行動が形成されていたが、近年はベトナムの大学教授は研究活動の重要性を認識し始めていると言及している²。また、北村や梅宮らによれば、カンボジアの大学教授職の現状と課題を明らかにするために、教員に研究成果や教育への取り組み状況、労働環境、仕事に対する満足度などについて質問調査を行っている。その結果、研究活動に関しては、研究時間の確保や研究を遂行する環境の改善が必要とし、年配の教員たちと比べて若手教員たちほど現職に対する満足度が低い傾向であることが明らかにされており、その原因として若手教員の労働時間が比較的長く、授業期間外でも非常勤講師などで教育に従事する時間が長いことに起因すると考えられた³。

このようにアジアの大学教授職に関する研究から、発展途上国の大学教員の研究活動を重視するようになってきている傾向が分かるが、モンゴルでも同様な傾向が見られている。2018年9月5日にモンゴル政府の決議第282によって“ナショナルプログラム”が出された。そこでは、Hefei Statement⁴を参考に卓越性の追求、研究者の養成、高い研究公平性への貢献、学術分野の重み付けを判断する権利といった、現代の研究大学の10の特性について取り上げ、競争を通じてモンゴルのいくつかの主要な国立大学を選択し、研究型大学に発展させる方針が出され、2019年～2023年から4年間そのプログラムが実行されることになっている。モンゴルの大学教授職に関連する研究としては、Luvsandorj (2019) やボロルマー (2009) の研究が挙げることができる。Luvsandorj (2019) は、モンゴル国立大学の教員の給与計算方法について、とくにモンゴル国立教育大学の教員の1時間当たりのコストや月給に着目し、米国のメリーランド・イースタン・ショア大学と比べて低いことを問題として取り上げ、国立大学を研究型大学として発展させるのに、教員の月給は少なくとも300～500万Tg⁵まで引き上げること、教員の研究活動を支援する基金を大学に設置すること、大学院の学費を当研究科の権限にて使用できるようにすることなどといった9つの提案している⁶。また、ボロルマー (2009) は学習成果基盤型教育と教員上位資格制度に焦点を当てて教員評価制度の政策の特色を普通教育機関のみについて明らかにしている

7。

しかし、こういった潮流の中、モンゴルの大学の教授職の現状と研究活動に対する意識に注目した先行研究は、管見の限り見当たらない。このように、これまでの先行研究では、アジア諸国の教授職の現状と課題、モンゴルの大学教員の環境や状況についてそれぞれ一定程度明らかにしているものの、モンゴルの大学教員が置かれている現状と研究活動に関してどのような意識をもっているのかについては明らかにされていない。ベトナムは社会主義体制であるが、経済体制は市場化しており、またカンボジアは1970年代の共産主義体体制から1990年代にかけて民主主義体制の変化を果たし、共に研究型大学の形成を目指している。モンゴルも同様に社会主義体制から1990年に民主化体制へ移行した国であり、研究型大学の形成を目指している。そうした中、モンゴルの大学の教授は研究活動を重要している傾向が見られると考えられるが、実際にどのような意識を持っているのかを、法規定と個別大学内規則と教員意識調査の3つから明らかにしたい。それらを明らかにすることで、モンゴル高等教育の理解を深めるだけでなく、研究活動の重要性を認識して研究環境改善する動きに示唆を与えようと考えられる。

以上を踏まえ、本稿では、モンゴルの大学教員について全国的にどんな規定があるかを整理・概観し、その中で、研究型大学を目指しているモンゴル国立大学を取り上げて、そこでは大学教員についてどのような規定があり、その状況の中で教員が大学教員のイメージや研究活動についてどんな意識を持っているのか、また、規則上と実際教員の意識がどれくらい一致しているのかを明らかにすることを目的とする。

研究手法としては、文献調査と実態調査を用いる。そのうち文献調査では、「2002年高等教育法」、「高等教育機関の分類手順」、「高等教育機関のモデルのルール」において、大学教員の職務、基準などに関する規定はどのようになっているか、大学教員にどんな活動を行うことが期待されているかをまとめる。また、実態調査では、モンゴル国立大学を代表事例として選出し、教員の意識調査アンケートを取った上で、大学教員のイメージや研究活動について教員自身がどのように考えているかを把握し、検討を行う。モンゴル国立大学を代表事例にした理由としては、モンゴルの高等教育制度の中で中心的な機関であり、研究型大学の形成という政府の方針を最も直接的に受ける大学であるモンゴル国立大学において、どのような大学内規則があり、その中で教員たちが研究活動に対してどんな考えをもっているのかを明らかにすることが、モンゴルの高等教育における教育と研究をめぐる状況をよりクリアに表すことができると考えたからになる。

上記の課題を検討するにあたって、本稿は次のような構成を持つ。まず、大学教員の基本的制度を概観する(第1章)。それを踏まえ、大学内の規則により、教員の職階、基準などに関する規定を検討し(第2章)、モンゴル国立大学の教員の研究活動に関する意識調査を分析し(第3章)、まとめを行う。

1. 大学教員の基本制度

まず、国レベルの一般的に法規制などにおいて、高等教育の教員がどうあるべきだと定められているのかについて見てみる。具体的な対象としては、大学教員に関する職階やそれぞれの職務、審査基準、採用などについて定められている「高等教育法」、「高等教育機関の分類手順」、「高等教育機関のモデルのルール」、「高等教育機関の教員の地位に関する共通要件の承認について」および「教授、准教授の称号を与えるモデルのルール」といった法規定などが対象として挙げられる。また、これらの国レベルの

規定に従って、各大学において教員の任用・昇進・評価に関する規定が設けられている。なお、上記の「高等教育機関の教員の地位に関する共通要件の承認について」および「教授、准教授の称号を与えるモデルのルール」は2018年の教育科学スポーツ省の大臣のA/750号の命令によって無効となっている。

まず、「高等教育法」第7章「教員、学習者」では教員の基準について次のように規定されている。それは、「イヒ学校⁸、デエデ学校⁹、カレッジ¹⁰の専門科目は、修士号またはそれ以上の学位を取得している教員、修士課程、博士課程の科目は博士号を取得している教員が担当するものとする。エンジニアリングや技術分野で教育を行っているカレッジに専属のエンジニアが担当することができる」（第13条教員、13.1項）とし、「イヒ学校、デエデ学校、カレッジの教員資格を取得していない常勤教員は、教授法を身につける必要がある」（第13.2項）。また、「イヒ学校、デエデ学校、カレッジの教員の職階は、教授、准教授や主導教員、教員、研修教員である」（第13.3項）と規定されている。さらに、「教員の行うべき教育、研究、科学活動及び作業負担の計算方法は、学術評議会が検討して定め、教員の作業負担を計算する際には、彼らの知識、スキルの徹底的な向上、行う研究、学習者の協同、管理作業の参加の条件、機会を考慮する」（第13.6項）としている。つまり、ここから分かるのは、教員の職階は教授、准教授や主導教員、教員、研修教員と5つに分かれており、教員の行う教育、研究、科学活動及び作業負担の計算方法の検討と決定を大学内の学術評議会が担当することになっているということである。また、学部の授業を担当する教員が少なくとも修士学位を取得しているものとし、大学院の授業を担当する教員は博士学位を取得するべきとしている。

次に、「高等教育機関の分類手順」において、教員の基準や行う活動などについての規定は次の通りになっている。教員の作業負担を計算する規則として「教員が学年度に行う教育、学術、専門の活動や企業、機関、市民に文化、教育の普及、促進、プロモーションする活動の作業負担を設定する。教員の少なくとも75%が常勤教員から構成される」（第2章 高等教育機関の一般的な要件 第2.3 教員について、第2.3.1項）と規定されている。さらに常勤教員について本項では次の規定を加えられている。「常勤教員というのは高等教育法第13条第13.3項に従って、当機関の教員として働くことを、学長によって認定されており、公共サービスの給与計算ネットワークで給与を得ている（国有の機関の場合）、機関を通じて社会保険に加入している、学術、教育、専門の活動や企業、機関、市民に教育、文化の普及と促進し、プロモーションする活動を包括的に行っている教員のことを指す」（第2.3.2項）。そして、「教員は少なくとも修士号を持つものとする」（第2.3.3項）「1人の教員は、1 Semesterにつき3コマ以上を担当しなければならない」（第2.3.4項）としている。さらに、カレッジについては見当たらないが、イヒ学校、デエデ学校については、機関ごとの教員の基準などについて明記している。まず、デエデ学校においては、「修士号コースが提供するプログラムを行う際は、博士号を取得している教員が活動を行う」（第3章デエデ学校の分類の追加要件、第3.2項）べきとし、「常勤教員の少なくとも15%が博士号を有する者で構成される」（第3.3項）とされている。一方、イヒ学校については、「全ての教員の少なくとも70%が研究を行っている」（第4章イヒ学校の分類の追加要件第4.4項）とし、「常勤教員の少なくとも30%が博士号を有する」（第4.5項）と規定されている。

このように、教員の作業負担を計算するのに、企業、機関、市民に文化、教育の普及と促進を行う活動を作業負担として設定しており、大学教員が教育、研究、学術活動以外に広く社会に貢献する活動を行うことが奨励されている。また、全ての高等教育機関になるべく常勤職員を雇用させるような規定、

大学教員は少なくとも修士学位を取得すべきとした規定、さらに高等教育機関の規模に応じて、例えば、イヒ学校のような大規模な総合大学ほど、研究活動が行われることが前提とされ、博士学位を重要視する規定がある。

最後の「高等教育機関のモデルのルール」においては教員職階について、上記の高等教育法と同様に、教員の職階は、教授、准教授や主導教員、教員、研修教員と5つに分けており、また、「教員の職階の一般的要件、基準は、中央政府の教育行政機関が定める」（第5機関の教員、その他の職員、第5.1項）とし、「大学内の学術評議会は、教員が行う教育、研究活動や、コミュニティーに奉仕する作業負荷、その計算の手順を決定する」（第5.6項）とし、さらに、「機関には教員の活動を評価する規則があり、その規則において、教員の活動を評価する基準、指標、評価期間、組織を明確に定める」（第5.7項）としている。

以上をまとめると、モンゴルの高等教育の教員が国レベルの規定によって、教授、准教授や主導教員、教員、研修教員といった5つの職階に分けられており、それらの教員が行う活動や評価、作業負担の計算方法などは大学内に存在する学術評議会が規定することになっている。また、大学教員は少なくとも修士号を有するとし、大学院の授業を行う場合や高等教育機関の規模が拡大するほど、博士学位の取得は必須条件となっている。そして、大学の教員に教育、研究、学術活動以外に、社会に貢献する活動が求められていることが分かった。

2. モンゴル国立大学における大学教員に関する規則

本節では、研究型大学として目指されているモンゴル国立大学に教員がどうあるべきかについて、職階、採用などに関してどんな規則があるのかを見てみる。

まず、モンゴル国立大学について簡単に述べたい。モンゴル国立大学（The National University of Mongolia、以下、「NUM」と表記）は、第二次世界大戦中の1942年10月5日に畜産学・教育学・医学の3学部からなるモンゴル初の大学として創設された。その後、モンゴルの高等教育体制は、NUMを中核に据え、同大学が新しい学部を増やすとともに、既存の学部を大学から切り離して独立させて展開することで体制を拡大した。現在、NUMはモンゴル国を代表する、最大の総合大学で、①School of Arts and Sciences、②School of International Relations and Public Administration、③School of Applied Sciences and Engineering、④Business school、⑤School of Lawの5学部を有している。NUMでは、教員の職階などについて、大学内の規則として次のように詳細に規定されている。なお、現時点で最終的に確認できる規則は、2019年5月6日にNUMの学術評議会によって定められた「NUMに教授と教員を雇用する規則の更新について」である。この規則は16条から構成されている。

まず、国立大学における教員の在り方について次のように明記されている。「NUMの教員は、深い理論的知識があり、高い知的潜在能力を持ち、常に知識とスキルを向上させるイニシアチブがあり、研究と教育活動を組み合わせることができ、研究と教育方法を熟知しており、研究と教育活動に情報技術の理論を使用し、若い世代の形成と生命科学の教育に誠実に取り組み、行儀よく、教員と研究者の倫理を尊重する」（第2章「モンゴル国立大学の教授および教員の要件」第2.1項）とし、教育、研究活動を行うのに必要なスキルを有し、さらに知識やスキルを向上させるイニシアチブをとるように規定されている。そして、「学部レベルの教員は、少なくとも修士号を取得し、上級コース（大学院）を教える教員は

博士号を取得している必要がある」(第2.2項)とし、「学部の専門科目および大学院の授業を行う教員は、特定の分野で研究を行い、少なくとも2つの外国語で専門的な書籍や雑誌を使用できるスキルを有する」(第2.3項)と規定されており、大学院の授業を行うほど、博士学位の必要性や研究のスキルを問われている。

次に、モンゴル国立大学の教員は当分野、プログラム、専門領域、行っている研究、教育活動の質、結果を考慮し、①教授、②准教授や③シニア教員、④教員、⑤研修教員に分かれるとし、国家レベルの規定と同じように教員が学校現場でも5つの職階に分けられている。そして、各職階においてどのような要件が必要か具体的に規定されている。⑤研修教員については、「修士号を取得している教員を1～1.5年間研修教員として雇用し、研修教員は特定の計画に取り組み、教える授業の準備をし、経験豊富な教員の授業に出席し、大学の教授法のコース学習する必要がある。」「研修教員は、職業を徹底的にマスターし、研究や教育活動の方法、外国語の知識を向上させることを計画し、勤務期間中に学部で自身の活動を報告し、議論し、評価させる。」としている。④教員については、「指導経験を有し、担当する授業の内容と方法論を開発することができ、指導方法を所有したモンゴル国立大学で働いた研修教員を学部研究科の提案に基づいて昇進させる。」「さらに、学術的な業績があり、教育活動を行う適切な経験がある、少なくとも3年間常勤教員として大学で働いた人は、教員に採用することができる。」としている。③シニア教員については、「当専門領域の内容と方法論の完全な知識を持ち、教育活動に新しい技術を導入し、学生と教育活動を行う経験を持ち、モンゴル国立大学で少なくとも10年間働いた、教員や学位取得者を新たに雇用する。」「博士号を取得している教員をシニア教員に直接昇進できる。」としている。

最後の①教授や②准教授についてはまず、共通要件として、大学の主要な機能である研究と教育活動を高度な科学レベルで包括的に実施し、管理し、契約上の責任を完全に負う評判の高い研究者教員を教授や准教授として雇用するとしている。さらに、一般的な要件に加えて、教授や准教授それぞれにあたる特別要件も定められている。

②准教授は、「高等教育機関や研究所で5年以上働いた経験を有し、国際専門誌に自身の論文を掲載している、研究プロジェクトを主催又は主要な研究者として参加している研究プロジェクトよりモンゴル国立大学に金銭的または物質的な収入をもたらしている、学生の学習用の教科書やガイドを作成し出版又はインターネット上で公開投稿している、大学院生の論文の監督者をしている、大学院生を教育研究活動の助手として雇っているものでなければならない。」と規定している。

一方、①教授は、「高等教育機関や研究所で9年以上働いた経験を有し、博士課程の学生の研究監督者をしている、Web of Science IF-JCR のインパクトファクターインデックス付きの査読付きジャーナルに科学論文を投稿している、国内外より資金提供された研究プロジェクトを主導しておりそこに大学院生を助手として雇っている、モンゴル国立大学に財政的および物的投資を行っている、大学レベルの教科書とマニュアルを書いて発行している、定期的に研究セミナーを実施している教員である」と規定している。

また、本規則の第9章「教員の学年度に実施する作業量」において、教員の行う活動について次のように規定されている。NUMの教員は教育、学術、その他の活動(普通教育機関、社会、コミュニティに向けた活動)といった主に3つの活動を行うと規定されている。さらに、教員の労働を設定時間に

よって評価し、上記の3つの活動の合計量は学年度あたり 26 時間であるとし、表1のように3つの活動あたりの設定時間を規定している。

表1. 教員の活動内訳

職階	教育“A”	学術活動“B”	その他“B”
教授	12	10	4
准教授	13	8	5
シニア教員	15	6	5
教員	16	5	5
研修教員	13	4	7

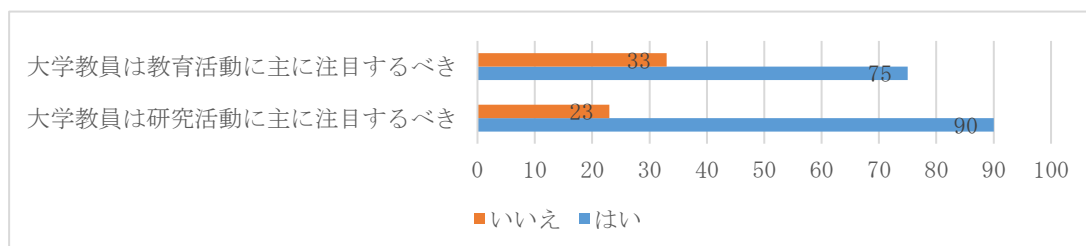
以上のことから、NUM の規則を整理してみると、国家レベルの規定上でも見られた通り、大学院の教育を行う者ほど、教員の学位や研究活動の能力を重視されていることがわかった。また、職階それぞれの条件が詳細に示されている。教員の採用や昇進に対して、特に、准教授や教授に一定の研究実績や当該機関に金銭的および物的投資を行っていることを求められているものの、一方で、全ての職階において、働いた期間を重視する勤続年数がより明確に求めている。そして、大学教員が行うべき活動として、国レベルで、全ての高等教育機関において、大学の教員が教育、研究、学術、社会に貢献する活動を行うとされているのに対し、NUM の教員は教育、学術、その他の3つの活動を行うと規定され、活動に対する時間配分の規定からも見られるように、大学教員は教育活動を主に行うべきとし、職階が上がることにあたって、研究活動を半々に近づけるように時間が設定されていることが分かる。それでは、このような背景の下で、実際 NUM の教員たちが大学に関するイメージや研究活動などについてどのように考えているのかを次の節で見てみよう。

3. 意識調査

NUM の教員達が大学教員に対するイメージや研究活動についてどのような意識をもっているかについて、モンゴル国立大学学術部課から許可を得て（調査許可証№ 3 b/418）2019年4月3日から4月5日まで二日間かけて質問調査を行った。2020年、現時点では、NUM では常勤教員は 725 人、非常勤教員は 164 人勤めている。そのうちに、常勤教員に対し、5学部それぞれからランダムで教員達へアンケート 400 部を配布し意識調査を実施した。回答者は 129 人（32.25%）であった。回答した大学教員の専門分野は理工科学系 41 人（32%）、人文社会系 88 人（68%）。年齢は 20 代～40 代 58 人（45%）、50 代以上 71 人（55%）。性別は女 76 人（59%）、男 53 人（41%）。学歴は博士未満 72 人（56%）、博士 57 人（44%）であり、人文社会系の教員が多かった。

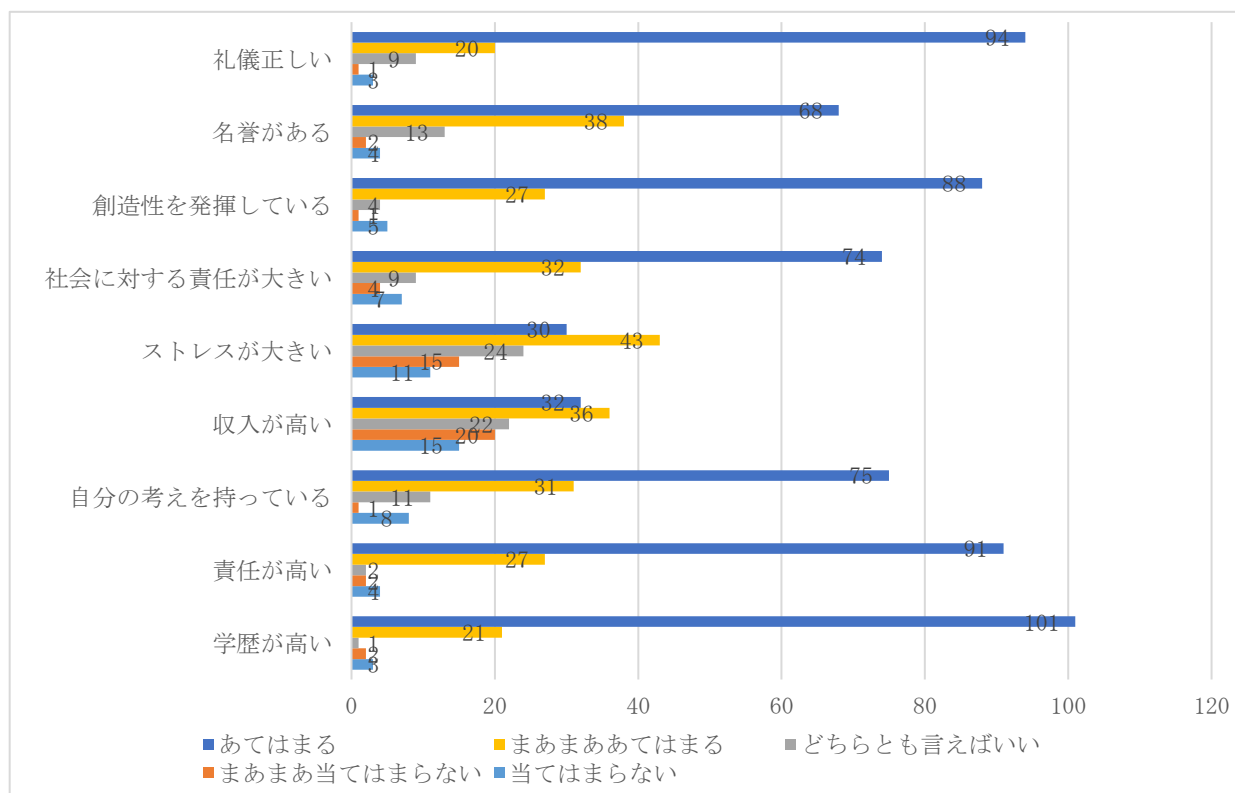
まず、大学教員に対するイメージに対し、大学教員は教育あるいは研究のどちらに注目をおくべきだと思うか尋ねた結果、研究活動に注目すべきと考えている数のほうが多かった（グラフ 2）。

グラフ2. 教育研究活動について



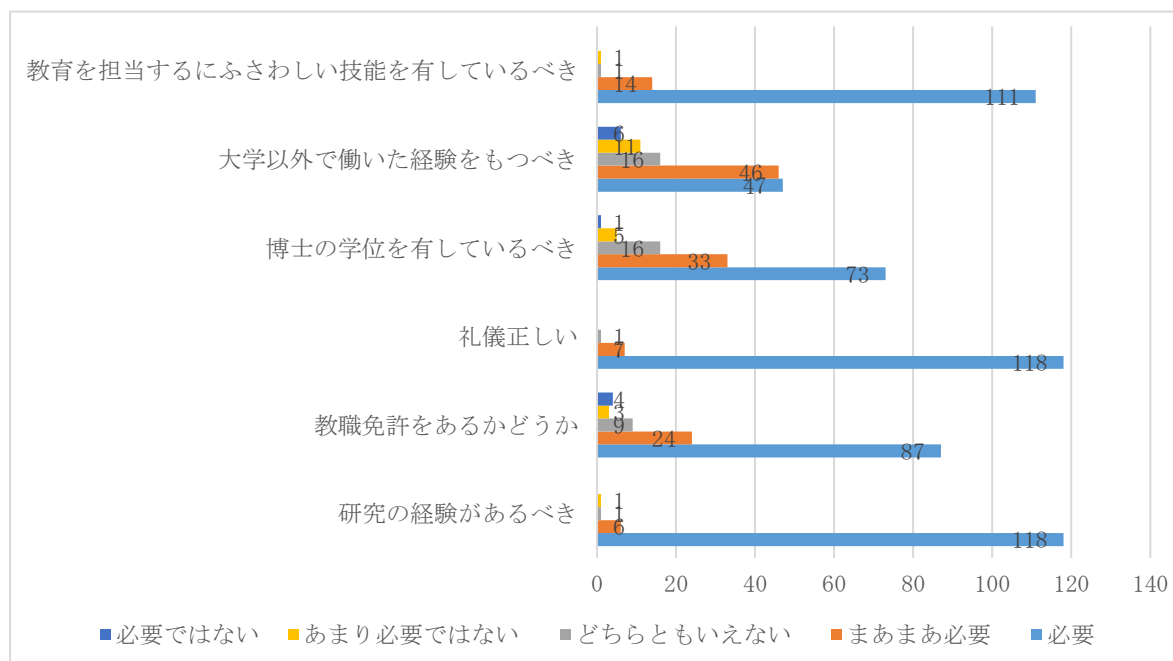
そして、グラフ3は、大学教員自身が大学教員に対してどのようにイメージを抱いているのかを具体的に示したものである。「あてはまる」と回答した割合が最も高いイメージは「学歴が高い」(79%)であった。2位が「礼儀が正しい」(74%)、3位が「責任が高い」(72%)となった。教員自身は大学教員が「学歴が高い」というイメージを抱いていることも分かった。

グラフ3. 大学教員に対するイメージ



また、グラフ4は、教員が求める大学教員像に対し、大学教員の資質能力としてどのような能力がどの程度必要かということをも5段階で回答を求めた結果である。グラフ4を見ると「研究の経験があるべき」(94%)、「礼儀正しい」(94%)などが必要とされていることがわかる。

グラフ4. 求める大学教員像

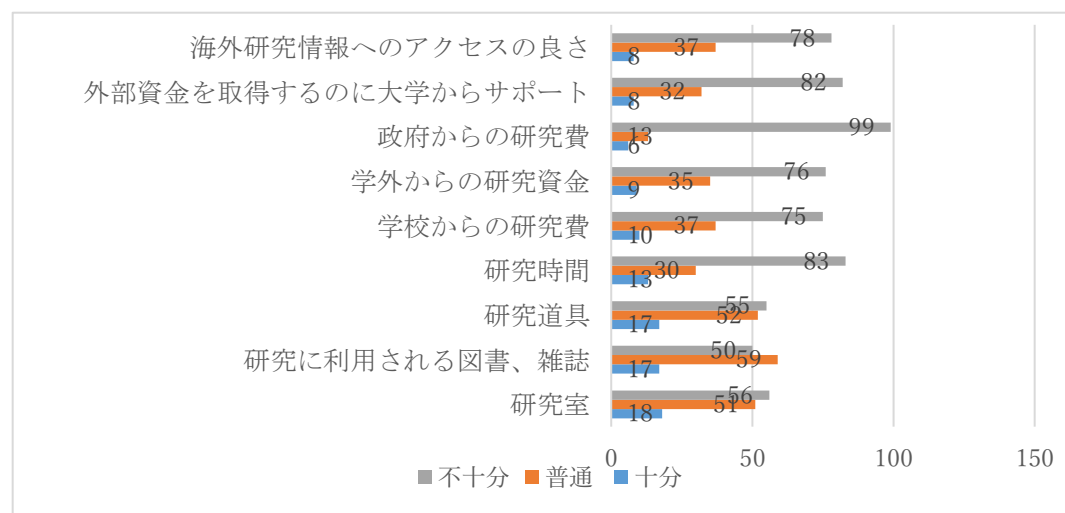


以上のことから大学教員自身が教員は主に研究活動を行うべきで「研究の経験があるべき」と考えている傾向があることが分かった。また、教員自身は大学教員が「学歴が高い」というイメージを抱いていることも分かった。

次に、NUMの教員立ちが研究活動についてどのような意識をもっているかについて見てみる。

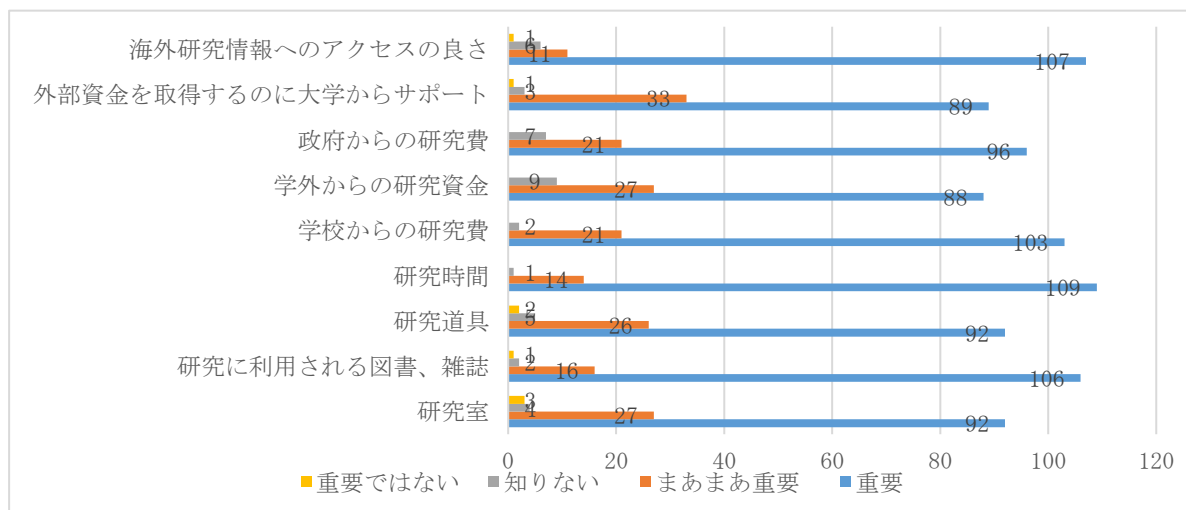
まず、研究活動の環境の満足度を尋ねた結果、研究活動の環境にはほとんどの教員が不満を持っており、特に「政府からの研究費」が不十分なことに不満をもっていることが分かった（グラフ5）。

グラフ5. 現在の研究環境の満足度



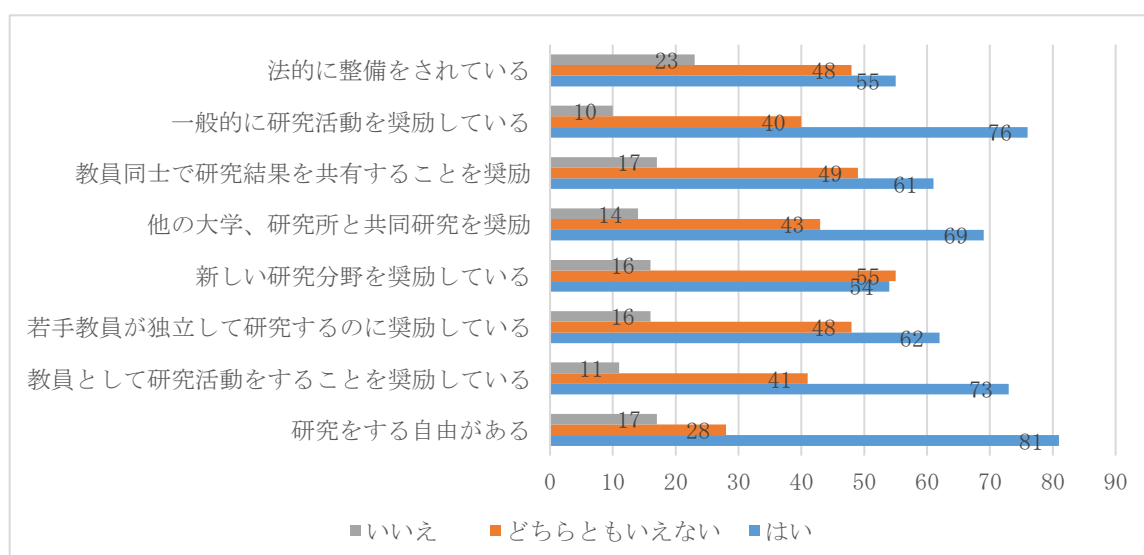
次に、研究活動するのに必要なものとして、「研究時間」(88%)や「海外研究情報へのアクセスの良さ」(86%)重要だと考えられていることがわかった(グラフ6)。

グラフ6. 研究活動するのに何が必要か



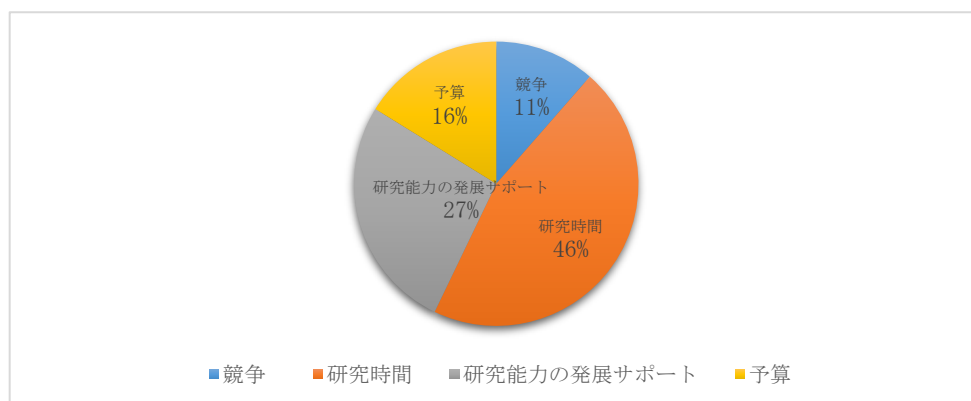
そして、大学の研究活動に対する支援、つまり、大学が研究活動を奨励しているかどうかについて、「研究をする自由がある」(64%)と回答している教員が多かった一方で、「研究活動をするのに法的に整備されている」(18%)と考えていないとする教員達がそれなりにいることがわかった(グラフ7)。

グラフ7. 大学は研究活動をどのように奨励しているか?



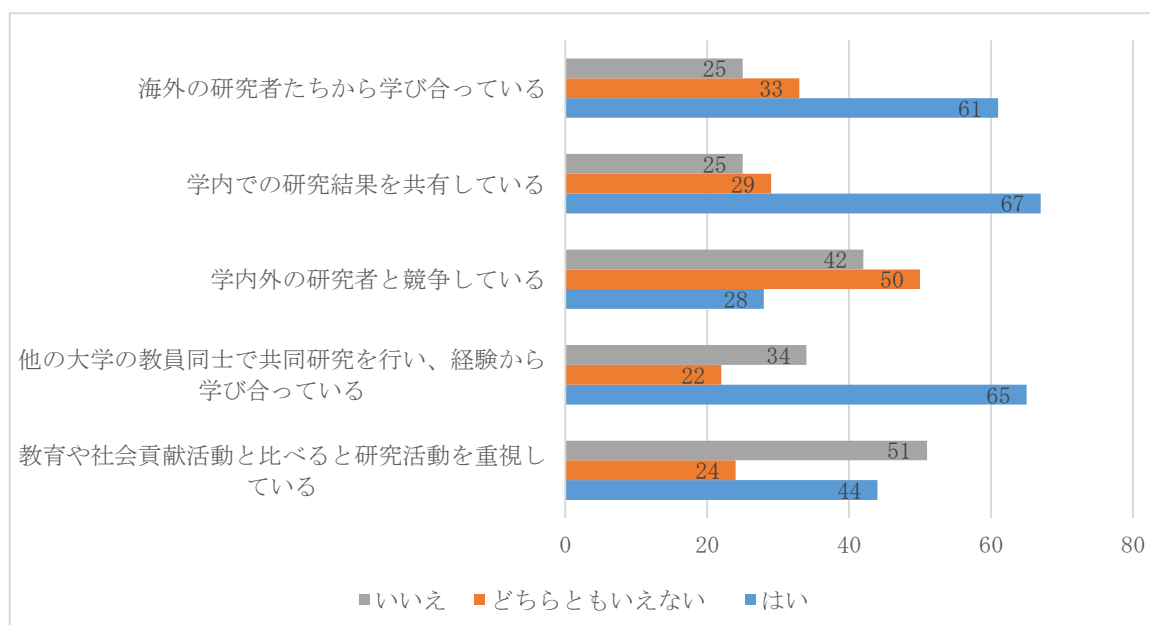
また、研究活動を奨励する適切な方法として、大学教員にとって研究活動を奨励する重要な要素は「研究時間」(46%)だと考えられていることがわかった(グラフ8)。

グラフ 8. 研究活動を奨励する要素としてどれが重要か？



最後に、教員の自己研究活動の状況について尋ねた結果、「学内での研究結果を共有している」(55%) 「他の大学の教員同士で共同研究を行い、経験から学び合っている」(54%) の項目が上位になっている(グラフ 9)。教員自身が研究成果を共有したり、お互いに学び合っていることが分かった。

グラフ 9. 自身の研究活動について



以上のことから、NUM の規則で、教員には、教育活動を主に行うことが求められるのに対し、意識調査では、教員は研究を主に行うべきと考えており、規則と意識の間で差があることが分かった。一方、NUM の規則で、大学教員に対して学歴が重視されることに対し、教員自身も大学教員は学歴が高いというイメージを抱いており、認識の乖離がないことがわかった。そして、教員の研究活動に関する意識調査から次の点が明らかになった。すなわち、NUM の教員は自身の研究結果を共有したり研究活動を行っており、大学からも研究する自由を与えられている。ただ、研究する環境に対しては、政府からの研究費がないことに不満を持っているとともに、研究活動を行うのに必要なものとして、研究時間が一

番重要視されていることが分かった。

おわりに

本稿では、大学教員の職階、職階ごとに求められる条件などについて国レベルの「高等教育法」や「高等教育機関の分類手順」、「高等教育機関のモデルのルール」の規則と大学レベルのNUMの規則や教員の意識調査を元に、モンゴルの大学教員が置かれている現状と教育研究活動に関してどのような意識をもっているのかについて、特に研究型大学を目指すモンゴル国立大学に重点をおいて明らかにすることを試みた。第1節では、モンゴルの大学教員の基本制度について論じた。第2節では「NUMに教授と教員を雇用する規則の更新について」を用いて、大学教員の職階ごとに求められる条件や、大学教員が行うべき活動など詳細に検討した。第3節では、NUMの教員の教員に対するイメージや研究活動に関する意識調査の結果を検討した上で、実態を明らかにした。以上の分析をふまえると、次のようにまとめることができる。

国レベルの規則を見れば、大学教員は教員の職階は、教授、准教授や主導教員、教員、研修教員と5つに分けられており、学位が重要視されると共に、教育、研究、学術活動以外に社会に貢献する活動を行うことも求められている。一方、NUMの規則によると、教員の職階の上昇にあたって、勤続年数が重要視されており乖離が見られることがわかった。また、教員が教育活動を主に行うことを規則では位置づけられている一方で、教員の意識調査では、教員自身が研究活動を主に行いたいとしており乖離が見られることがわかった。また、教員達は、研究活動のための条件が整えられてないと不安に思っており、特に研究時間や政府からの援助について不満をもっていることが分かった。

以上のことから、モンゴルの教員はベトナムと同様に研究の重要性を認識しており、カンボジアと同様に研究を進める上で環境が整備されていないことに不満があると言える。しかし、モンゴルでは、大学内規則レベルで、特に教育と研究に時間配分に関する規定に見られるが、以前として教員の活動の中心は教育だと定められている。そのため、規定上の教育中心の考え方と、大学教員が持っている研究活動重視の考え方のバランスを今後どのようにとるのが問題になっていると言える。

なお、今後の研究課題として次の3点を挙げておきたい。第1に、今回は実施しなかった教員の評価や給与配分の基準の分析を詳細にしたい。第2に、今回はNUMだけの分析にとどまったが、すべての高等教育機関の教員の在り方を分析し、大学ごとの多様性を踏まえた分析をしたい。第3に、大学教員に対する意識調査に関して、教員の教育活動やその他に関する意識傾向を見るとともに、教員の属性によって意識傾向に違いがあるのかを分析したい。

注

- 1 吉田和浩「発展途上国の高等教育が抱える課題について—質とレレバンスを中心に見たブラジルの事例から—」広島大学教育開発国際協力研究センター『国際教育協力論集』第9巻第2号、2006年、90頁。
- 2 大膳司「ベトナムの大学教授職の意識と活動」有本章編著『大学教授職の国際比較—世界・アジア・日本—』東信堂、2020年、166頁～180頁。
- 3 北村友人、梅宮直樹、大澤亜希「カンボジアの大学教授職の現状と課題」有本章編著『大学教授職の国際比較—世界・アジア・日本—』東信堂、2020年、181頁～194頁。

4 2013年11月13日に中国コンソーシアム9(C9)は、アメリカ大学協会(AAU)、オーストラリア8団体(Go8)、欧州研究大学連盟(LERU)と合同声明に署名し、高等教育の基本的価値を促進することを誓約した。それはHefei Statementと呼ばれている。C9は、有名な北京大学、清華大学、復旦大学、中国科学技術大学など、中国本土のトップの高等教育機関を含む、2009年に9つの中国の大学によって設立された組織である。コンソーシアムは誓約の中で、教育、学生交流、教員交流、研究協力におけるコラボレーションなど、現代の研究大学の10の特性を宣言し、それを保護することを約束した。Hefei Statementの詳細は、<https://www.leru.org/publications/hefei-statement>を参照(最終確認2020年2月10日)。

5 通貨単位はトゥグリク(TgまたはMNT)。日本円100円に対しては約2,527Tg(2020年1月30日現在)。

6 Ц.Лувсандорж「Их Сургуулийн Багшийн Цалин, Үнэ Цэнэ—МУБИС-ийн жишээгээр—」

7 ボロルマートルバト「モンゴルにおける教員評価制度に関する考察—業績評価と上位資格を中心に—」『東北大学大学院教育学研究科研究年報第57集・第2号、2002年、93頁~105頁。

8 高等教育法によると、大学(イヒ学校)は、科学のいくつかの分野で基礎研究や応用研究を行い、学士、修士、博士課程の教育に従事し、生産施設、サービス施設、実験室を有する、研究・教育・生産若しくは研究・教育の機関と規定されている。大学(イヒ学校)は大学院教育までを備えた総合大学に相当するみなすことができる。

9 高等教育法において、デエデ学校については次のように規定されている。科学の特定の分野で研究と検査の活動を行い、ディプロマ及び学士課程の教育に従事する権利を有する教育・研究機関とし、デエデ学校はまた、修士課程の教育に従事することができる機関であるとされた。このような規定から、デエデ学校は学士課程段階を中心とする単科大学に相当するとみなすことができる。

10 高等教育法で、カレッジは、ディプロマ及び学士課程の教育に従事する教育機関若しくは教育・生産の機関と規定されている。

参考文献

БСШУ-ны сайдын 2007 оны 401 дүгээр тушаалын хавсралт “Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын үлгэрчилсэн дүрэм”

БСШУ-ны сайдын 2010 оны 26 тоот тушаалын хавсралт “Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын ангилал тогтоох журам”

Дээд боловсролын тухай хууль、2002он.

Монгол улсын их сургуулийн захирлын 2019 оны А/208 дугаар тушаал “МУИС-д профессор, багш ажиллуулах журмыг шинэчлэн батлах тухай”

有本章(研究代表者)、『21世紀型アカデミック・プロフェッション展開の国際比較研究：研究成果報告書』、2014年。

『大学教授職の再定義—第32回(2004年度)『研究員集会』の記録—』、広島大学高等教育研究開発センター、2005年。

Research of the Academic Profession in Mongolia -Focus on NUM Teachers' Consciousness Investigation

JARGALSAIKHAN, Jargalmaa

Research on university professors in Asia has shown that the emphasis on research activities among university faculty in developing countries is growing. A similar trend is seen in Mongolia. This paper aims to clarify the attitude of Mongolian faculty members to the image and research activities of university faculty members. At the National University of Mongolia, an organization was organized, an overview, and an awareness survey was conducted with a focus on university teachers. As a result, looking at the rules at the national level, university faculty are divided into five classes: professors, associate professors, assistant professors, and lecturers, training lecturers. It turns out that there is also a need to conduct activities that contribute to society in addition to research and academic activities. On the other hand, according to the rules of the National University of Mongolia, it has been found that the number of years of service has been emphasized in raising the rank of teachers, and there has been a deviation from the rules with the government. In addition, while the rules state that teachers mainly conduct educational activities, teachers' awareness surveys revealed that teachers themselves mainly want to conduct research activities, and there are gaps. Faculty members were worried that the conditions for their research activities were not in place, and they were particularly dissatisfied with their research time and government assistance. Based on the above, teachers in Mongolia recognize the importance of research, as in Vietnam, and are dissatisfied with the lack of an improved environment for conducting research, similar to Cambodia. However, in Mongolia, teachers have always stated that education is at the center of their activities, even at the level of university rules, especially in the rules on time allocation for education and research. Therefore, it can be said that there is a problem in how to balance the concept of education-oriented regulations with the focus on research activities that university faculty members have in the future.