ただ、大手の人気大学では海外の有力大学との 競争にさらされますし、中規模な大学は経営に失 敗すればすぐ 「淘汰予備軍」 に片足を突っ込んでし まいます。そのため、ガバナンスの強化やブラン ドカの向上、教職協働・スタッフディベロップメン ト、そして教育の質保証・PDCAサイクルの実践 などが組織課題として認識されているのです。

U

NEWS

LETTER

発行者 発行日

沙

名古屋

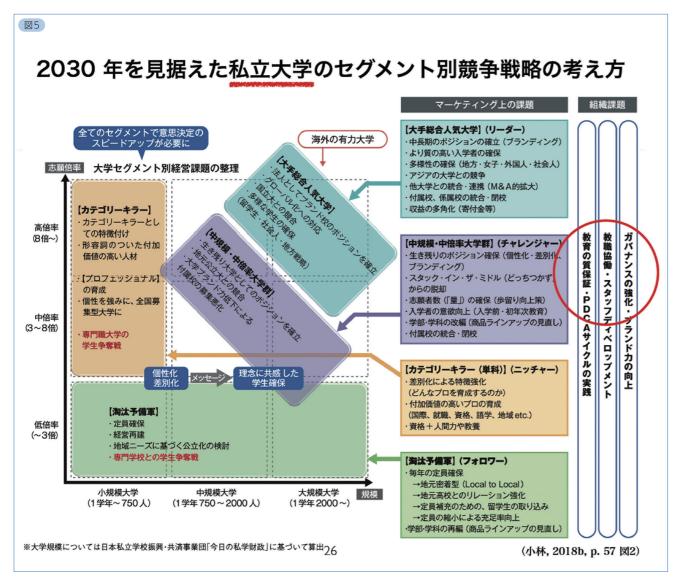
計立大学

務企i

名古屋市瑞

_office@sec.nagoya-cu

コロナ禍で進んだ遠隔授業などの形式は今後も ある程度、残るでしょう。そうしたニューノーマル の時代、「関わりを止めない」「つながりを切らな い」学生支援を実務家教員の皆さんも交えて、教 育界全体で取り組んでいかなければならないと思 います。



参考文献

○江原武一(2010).『転換期日本の大学改革・アメリカとの比較』東信堂○広田照幸(2019a).『教育改革のやめ方一考える教師、頼れる行政のた めの視点』岩波書店 ●加藤瑞貴 (2020).「僕らは「複数の社会」を渡り歩いて生きているんじゃない?って話」(https://gadget-touch.info/2020/ 10/08/relativization-myself/) (2021年1月7日アクセス). • 小林浩 (2018b). 「「本学ならではの価値」の明確化が生き残りのカギに」 『カレッジ マネジメント』Vol. 211 (http://souken.shingakunet.com/college_m/2018_RCM211_54.pdf)(2021年3月10日アクセス). • ライチェン , D. S.・サルガニク, L. H.編 (2006). 『キー・コンピテンシー ―国際標準の学力をめざして―』 (立田慶裕監訳)明石書店. 』 ● 山田勉 (2016). 『学生参 加による高等教育の質保証・学生の役割に基づく理論枠組みとボローニャ・プロセスの到達点・] 『大学教育学会誌』第38巻第2号, 37-46.

11月には「第2回TEEPシンポジウム」を計画しています。具体的な開催日時と方法については、 Webサイトにてご案内させていただきます。 https://teep-consortium.jp/





文部科学省「持続的な産学共同人材育成システム構築事業」

進化型実務家教員 養成プログラム

NEWS LETTER

進化型実務家教員養成プログラム (TEEP) の進捗をお伝えする本ニューズレターは、今回から 「進化型実務家教員への基礎シリーズ」として基本コースで学修する内容の一部をご紹介します。 第一回は名古屋市立大学高等教育院教授の山田勉先生による「令和の大学入門 -質保証から経 営まで-|です。 (文・TEEP実施委員長/名古屋市立大学 鵜飼宏成)

進化型実務家教員への基礎① 令和の大学入門 一質保証から経営まで

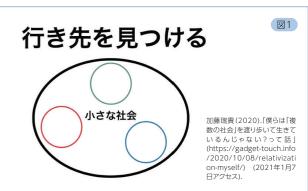


名古屋市立大学 高等教育院 教授 山田 勉

実務家教員の行き先と動き方

私の専門は大学教育学、質保証・大学評価論で す。能力論・学習論・評価論に関する知見を基礎に、 大学と評価機関の双方の立場から高等教育の質保 証を実現するための研究と実践を行っています。そ の一環として「令和の大学」を取り巻く法令や政策 の動向について、分かりやすくお伝えしたいと思い

図1は、立教大学出身の加藤瑞貴君が大学生時代 に自身のブログで発表したものです。ゼミで「自我 の相対化」について論じたら、先生に褒められたの で書いたものだそうです。私も非常に共感しました ので、「行き先を見つける」というタイトルを付けて 紹介します。



加藤君は「僕らは『複数の社会』を渡り歩いて生き ているんじゃない? と書いています。そして [人はた とえ一人の人間であっても複数のキャラクターを持 って生活している ため、「絶対的な自分」というもの がなく、本当の自分を見失ってしまうと「自分ではな く、単なる社会の一部 だと分析しています。今の 社会のあり方をうまく説明していると思います。

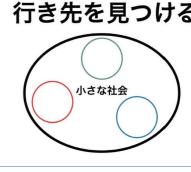
加藤君の図に、あえて私が書き加えると図2のよ うになります。TEEPに置き換えると、実務家教員は 企業などから大学という次の社会に飛び移ろうとして いるわけです。

従来の組織では「柔軟性」を発揮して適応されて いた部分もあれば、組織自体を変えていかれた経験 もあったでしょう。さらに「移動性」というステップも 考えられます。空間的に働く場所が違う、あるいは

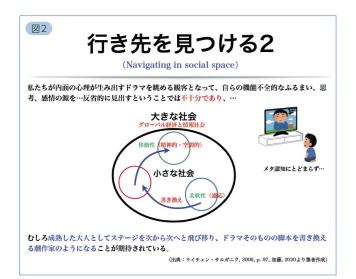


中核校:名古屋市立大学

連携校:岐阜薬科大学 高知県立大学 中京大学



ネットの中で教育者として関わるということであれば、精神的な意味でも場所が変わるといえます。



社会空間はゲームに類似している

つまり、これからのグローバル経済と情報社会を考えると、単に自分のやってきたことをリフレクションするだけでなく、これから行こうとする社会について知らない多くのことの学習が求められます。「成熟した大人としてステージを次から次へと飛び移り、ドラマそのものの脚本を書き換える劇作家のようになる」ことが期待されているのです。

社会空間はゲームに類似していて、プレーヤーは 特定の知識や価値観、ルール、儀礼、コード、概念、 言語、法律、機関、対象に慣れ親しむ必要があります。 領域を超えて移動したり、不慣れな文脈に柔軟に適 応したりするためには、「何かを知っている」ことより も「どのようにするかを知っている」ことが必要 です。大学の教員になるには、大学について知 るよりも、大学教員としてどのように動くのか、 その「動き方」を知らなくてはいけない。大学が どういう考え方で動いているのかを理解しなけれ ばならないのです。

社会変動と大学改革の方向性

今の大学のあり方を左右する社会変動として、 1つは「社会のグローバル化と市場化の進展」が あります。国民国家を超える流動や展開がある ことで、大学教育もグローバル商品となり、意 思決定が欧州連合(EU)や東南アジア諸国連合(ASEAN)など超国家組織へ拡散していくため、国境を超えて、大学教育も効果を測定し、学歴や学位の形で明示しなければならない時代になっています。

2つ目は「大きな政府から小さな政府へ」。これは 国民の自助努力や市場競争原理を重視する考え方で す。公教育にもお金が回らないため、規制緩和と引 き換えに政府や公的資金に頼らない改革を要請され ます。そこから「教育」重視型大学と「研究」重視型 大学への分化と、大学の多様化も進んでいます。

それらを踏まえて、大学改革の基本的な方向としてまず求められているのは「大学経営の健全化」です。大学も健全経営しないと倒産や統合、合併の危機に陥り、資金を確保するための自助努力や合理的・効率的運営が求められます。

次に求められるのは「増大する利害関係者のニーズへの対応」。顧客である学生のニーズに対応したカリキュラムを考え、産業界の労働力需要や外部資金など、市場との関係を改善し、第三者評価に基づく競争的な公的資金を獲得していかなければなりません。

そして「大学多様化の一層の進展」もあります。隙間 (ニッチ) 志向の大学は増加していきますが、そうなると専門学校とどう違うのでしょう。その反作用として、教育の質の保証や内容の標準化が大きなテーマに挙がってきます。

学校教育の社会的目的は、図3のように政治的側面を持つ「A民主的平等」と、市場的側面を持つ「B社会的効率」「C社会移動」の3つが関係しています。 Aは「教育は経済の道具ではない」という教育学者の視点、Bは「今の学校教育は仕事の役に立たない」と

学校教育の社会的目的
(バラバラに追求され、自己矛盾をきたす制度)

| RETURN |

いう財界人の視点、Cは「受験に役に立たない」という主権者教育を進める学校の生徒の立場です。お分かりの通りA、B、Cはそれぞれバラバラに追求され、矛盾する面もあります。

このため、大きな社会的背景から大学に改革要請が来たとしても、それぞれの大学や個人の立ち位置によってリアクションも変わってくるということをイメージしなければならないのです。

「質保証|「評価|「経営|の時代

日本の大学の質保証政策は、シラバスやカリキュラムなどに関わる外形的な教育の再編成、ガバナンス態勢の経営に関わるアカウンタビリティ要求への応答、そして学生のニーズ・学生による評価・就職の道具化として進められてきました。2020年には中央教育審議会大学分科会で「教学マネジメント指針」が示され、学修者本位の教育への転換が求められています。

日本の大学評価の種類は、①専門団体によるアク レディテーション(「相互評価」ならびに「会員資格審 査1)、②行政機関による設置認可審査、③大学のティ ーチング・スタッフやマネジメント・スタッフによる [白 己評価1、4分部の評価者による「外部評価1、5国立 の機関による「第三者評価」、⑥財源配分を伴う「プロ ジェクト評価 | があります。これは歴史的な登場順で すが、もともとの原型であるアクレディテーションは、 高等教育の中身に着目した伝統的な質保証の仕組み で、大学評価と質保証は一体でした。しかし、戦後 のGHQ引き揚げとともに文部省が復権し、主体と目 的がバラバラになっていきます。それに伴い、もと もと一体だった大学評価と質保証が、次第に乖離し てしまいました。つまり、大学評価がその仕組みや 方法だけを残して独り歩きをし出したのです。乖離し た後の大学評価は、内部評価と外部評価の中でさま ざまな矛盾や軋轢が深刻化しています。

大学組織をめぐる力学も複雑化しており、中央権力から多様な改革案のアイデアを出されると、大学という機関は、評価を通して個々の現場をコントロールしようとします。そこでは、職員・学生の独自の位置付けがこれからの大学の管理運営の重要なポイントになります。

一方、個々の教員は外部のアカデミック・コミュニティと強い関係を築いています。アカデミック・コ

ミュニティは教員に単なる組織人とは異なる規範を 提供し、教育研究の中身を実質的に左右します。そ のため、トップダウンだけでは大学は動かず、ボトム アップだけでは大局からの的確な判断は難しいので、 大学の管理運営はうまくいかないという課題が指摘 されているのです。

大学組織モデルは学生の地位を見習い大学生とする「同僚性」、統計値とみなす「官僚性」、資源の単位とみなす「法人性」、そして顧客とみる「企業性」に分けられます。図4のように、これからは実行の統制がゆるやかで政策の定義が厳しい「企業性」を強化すべきですが、学生は機関レベルでは顧客であっても、教育レベルにおいて顧客ではないことを頭においておくべきです。

大学は政治(公共的課題)、経済(企業労働)、文化(生活)の面でそれぞれに社会的機能を求められています。多元的に権力が分割された中で、多様な活動を通して複数の目的や目標が追求されている組織として大学を見ていくべきでしょう。



未来予測とニューノーマルの時代

日本の18歳人口は2030年に104万人、2040年に88万人と急減します。確実に、絶対的にマーケットの縮小する大学という業界に、実務家教員の皆さんは入ろうとしています。逆に「だから面白い」と思っていただけたらいいと思います。

政策の動向としても「大学淘汰プログラム」という べきスキームが出てきます。自分の行かれる大学が どのような大学なのかも見ていく必要があります。

図5の「2030年を見据えた私立大学のセグメント別競争戦略の考え方」を見ると、小規模な大学では