

令和元年6月16日現在

機関番号：32635

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K04376

研究課題名(和文)大学の教学部門を支える専門職に関する調査研究

研究課題名(英文) Research on the university professional staff in the academic affairs administration division

研究代表者

高野 篤子 (TAKANO, Atsuko)

大正大学・人間学部・准教授

研究者番号：30513048

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：学内の調査・分析の担当者(IRer)や教育プログラム開発の担当者といった中級レベル以上の専門職たちは、米国においては博士号を持ち、高度な専門職として遇されていた。大学教員の職能開発の担当者(FDer)や教育プログラムの評価・改善支援の担当者等、教員と共に仕事をする専門職は教員の身分を有する者もいた。さらに特筆すべきは人事等の管理運営部門の専門職たちも博士号をもち、広義に教学を支えており、職員の専門職化とキャリアの経路の確立は、英国・豪州・マレーシア・カナダ等の諸外国においても進行している。英国・豪州等では専門職の職能開発の場として大学院に架橋するサーティフィケート・プログラムが展開されていた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

日本はこれまで大学の管理運営職の専門職化が進む米国の専門職を1つの範型とし、教職協働による大学改革を唱えてきた。その米国では、教学部門のみならず管理運営部門でも博士号を有する専門職が専門職として遇され、高度な業務をこなす。この傾向は程度の差こそあれ、英国・豪州等の諸外国においても顕著である。専門職が必要とされる業務や専門性、その能力開発プログラムを解明し、情報を学界において共有することは、日本のポストクの人々の活躍の幅を広げ、かつ教育系大学院の発展に寄与する意義があると思われる。

研究成果の概要(英文)： The university professionals beyond the intermediate level such as the persons in charge of an institutional research and the persons in charge of educational program development are treated as a high profession with a doctorate in the United States of America. Some professionals in charge of the educational program evaluations and the faculty development activities have a faculty member's status since they work with full professors.

Furthermore, professionals of the non-academic administrative side, for example directors of the human resource management section, have a doctoral degree and support academic affairs administration in a broad sense. The establishment of professionalization and career pathways has been proceeded in the United Kingdom, Australia, Malaysia, and Canada. The certificate programs which bridge to postgraduate study programs are provided for incumbent professionals in the United Kingdom and Australia.

研究分野：高等教育論・教育社会学・比較教育学

キーワード：管理運営専門職 スタッフ・ディベロップメント(SD) アメリカ合衆国 イギリス オーストラリア
マレーシア カナダ 高等教育研究

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

高等教育の大衆化、少子高齢化、産業構造の変化、グローバル化が進む日本における大学を取り巻く環境は、多くの諸外国と同様に新自由主義の影響を受けた厳しい状況下にあると言える。大学全体に振り分けられる文部科学予算の縮小とともに、大学の財務情報の公表、国公立大学の法人化、教員による授業内容・方法への組織的な取り組みの義務化、認証評価制度の開始、学士課程の専門分野別参照基準の策定、教育情報の公表、学長のリーダーシップの強化の施策等が次々と打ち出され、大学における教育研究水準の維持向上・質保証を効率的に行い、社会に対する説明責任がいっそう求められている。ゆえに近年の中央教育審議会の答申（文部科学省 2008）では、大学における教員と職員とがプロフェッショナルとして協働し実りある大学改革を実行していくことの必要性が提言されている。同時に教員を長とした教員と職員の全学的な機構・センター等が多くの大学で新たに設置されてきた。

1990年代後半から教員による教育力の開発（ファカルティ・ディベロップメント、以下FD）については加藤かおり（2008）、佐藤浩章（2010）ら、大学職員の専門職化や能力開発（スタッフ・ディベロップメント、以下SD）に関しては山本眞一（2002, 2008）、大場淳（2008, 2009）ら、執行部の教員たちのリーダーシップ形成に関しては夏目達也（2013）らによって国内外で得た事例や自らの所属大学における実践等の報告が行なわれてきた。しかし、それでも教員は教育研究だけに専念、職員は管理運営業務にだけ専念すればよいという身分二元化論が日本の大学において消滅したとは言えず（羽田貴史 2010）、加えてカリキュラムのマネジメントに関する研究はようやく緒に就いたばかりである（中留武昭 2012）。

つまり、「教員の教育力の向上を含む諸課題の発見と解決を進めるため、学長のリーダーシップの下、全学的な教学マネジメントを確立し、大学教育の改革サイクルを展開させる」（文部科学省 2012）ために前提となる教学のリーダー（トップマネジメント層）を支える専門職の在り方や養成方法については、いまだなお検討の余地が十分にある。したがって鍵となる全学レベルの専門的な組織を担う人材の確保・育成方法が、システムや共通理念とともに早急に解き明かされる必要がある。

2. 研究の目的

本研究の第1の目的は、諸外国の大学における教学マネジメントを支える専門職たちの学内での役割とその採用・育成の方法を捉えることにある。日本ではファカルティ・ディベロップメントの義務化、認証評価の実施、教育情報の公表、学長のリーダーシップの強化が図られ、教員と職員の協働によりPDCAサイクルをまわすことが求められている。諸外国の大学には、教員個人レベルの教育研究活動を支援する、あるいは共通および専門教育のプログラム評価・改善の活動を支援する等の専門職が存在する。彼らの組織内での位置づけや活動を体系的に検証することにより、時間や予算に制約が増し、かつ人員の削減や流動化が進みつつある日本の大学における教学支援の仕組みとそれを支える人材に関する知見を導出することを第2の目的とする。

3. 研究の方法

(1) 全体の流れ

本研究は文献研究とインタビュー調査の実施・分析により、諸外国の大学における全学レベルの教学を支援する専門組織と専門職について体系的かつ網羅的に現状を捉えることとする。職員としての専門職だけに着目するのではなく、一般的な教員とは異なる形態で専門的な職務を担う教員について、その役割・処遇や育成の方法についても検討を加え、教学マネジメント全体の仕組みやコンセプトとともに明らかにしていく。まず教学の専門職のキャリアの経路が確立されているアメリカの大学について、続いて1990年代以降に急速にマス化が進み、10年前には大学人のリーダーシップが批判されたイギリスの大学について検証する。さらに、マレーシア、オーストラリア、カナダの大学を比較検討し、教学マネジメントのシステムを動かす理念、支える専門職の特徴を析出し、最後に今後の日本の大学の教学マネジメント体制や専門的な教職員の在り方の方向性を考察することとする。

(2) 文献研究

2015～2018年度にかけて、国内外の政府および高等教育諸機関の統計資料、報告書、学術書、学術雑誌の資料を入手し、分析した。

アメリカの高等教育学会(ASHE)、イギリスの高等教育学会(SRHE)、カナダの高等教育学会(CSSHE)等の学会誌、イギリスの大学アドミニストレーター協会(AUA)、オーストラリアの第三段階教育マネジメント協会(ATEM)等の学術雑誌、*Routledge Taylor & Francis*社等出版の学術書を収集した。また、諸外国の高等教育システムの理解を深めるために、高等教育以外の教育関係の書籍も収集し、調査を進めた。

(3) インタビュー調査

2015～2018年度にかけて、日本国内における大学および高等教育関連機関への訪問調査の他に、アメリカ合衆国へ3回、マレーシアへ1回、オーストラリアへ1回、カナダへ1回、合計6回、現地調査および国際会議参加のために渡航し、大学および高等教育関連機関を訪問した。

具体的には以下の通りである。

国内に関しては、2015年度に一般社団法人日本私立大学連盟、日本私立大学協会、一般社団法人国立大学協会、一般社団法人公立大学協会にてインタビュー調査を、2015～2017年度にかけて東北大学のアカデミック・リーダー育成プログラムに関する調査を実施した。国外に関しては、2015年度にアメリカ合衆国に2回渡航し、American Council on Education(ACE)とペンシルバニア州立大学、テキサス州立大学とコミュニティ・カレッジにて現地調査を行った。2016年度には、アメリカ合衆国のブランドマン大学とテキサス州立大学、マレーシアのマレーシア科学大学を訪問調査した。続いて2017年度にはオーストラリアのシドニー大学と Association for Tertiary Education Management (ATEM)、およびメルボルン大学、ロイヤル・メルボルン工科大学にて現地調査を行った。さらに、2018年度にはカナダのトロント大学にて関係者へインタビュー調査を実施した。

これらの他に、2016年度にはマレーシアで開催された国際会議 Higher Education Leaders Asia Forum 2017 に出席した。同会議には、マレーシア、タイ、韓国、台湾、シンガポール、オーストラリア、フランス、アメリカ合衆国等から約60名が参加していた。

4. 研究成果

(1) 大学管理運営職の専門職化の進行

日本における大学職員の専門職化や業務の高度化が強く求められ始めたのは1990年代後半である。日本は、高等教育を専門とする修士号や博士号をもつ職員がプロフェッショナルとして活躍するアメリカ合衆国を一つの範型としていた(高野篤子 2012)。そして、大学職員による専門職業的団体の成立と発展とともに、2000年代以降に大学の幹部職員を育成する大学院課程が新たに桜美林大学や名古屋大学や東京大学にて誕生している。高等教育を専門・専攻とする大学院課程の他に、近年では現職者を対象に履修証明プログラムが筑波大学や東北大学で開設され提供されてきた。大学教育学会では2008年度から2010年度にかけて「SD 新たな地平 - 大学人の能力開発に向けて」という課題研究が実施され、この頃に職員の学会員が増加している(2011 大学教育学会)。とりわけ大学教員と職員の協働、すなわち教職協働が文部科学省や大学関係者の間で強く提唱されてきたからでもあろう。さらに、2017年には大学の管理運営にたずさわる教員と職員の双方のマネジメント能力開発への取り組み、すなわちSDが義務化された。

こうした大学の管理運営のプロフェッショナルとしての大学職員、すなわち管理運営専門職の待望論はどうか日本でのみ生じたわけではないようである。2000年代以降、イギリスでは政府主導で大学のリーダー研修を行う機関(Leadership Foundation for Higher Education)が設置されたり、大学経営のプロフェッショナルを育成する大学院課程が開設されたりした(高野 2018)。教員でも職員でもない新たな専門職が活躍すべきとロンドン大学のWhitchurch氏は提言している。イギリスでは、大学の経済的弱体化を補強するために、大学経営人材の養成は不可欠であったとも言える(秦 由美子 2018)。また、オーストラリア連邦でも、2000年代以降からアカデミック・プロフェッションに対して、ノン・アカデミック・スタッフの果たす役割の重要性が提起されていたり、ノン・アカデミック・スタッフの専門職化が推奨されたりしている。加えて、ディーンにも上級レベルの管理職としてリーダーシップを発揮することが求められている(Boer and Goedegebuure 2009)。オーストラリアにおいては競争的な環境下で生き残り成功するために経営マインドをもった大学のリーダー育成の試みが政府主導で2007年に開始されている(Davis 2015)。

さらに、マレーシアでは1997年に国立高等教育研究所(IPPTN)が創設され、2008年には政府により高等教育機関の次世代リーダーを育成するHigher Education Leadership Academy(AKEP)が設立された。2017年にはマレーシア科学大学に高等教育を専門とする大学院課程が開設されている。カナダにおいては、1960年から70年代にかけて高等教育セクターの拡張により、高等教育を専門・専攻とする大学院課程が誕生し、大学で働く専門職たちが昇進・昇給を動機の一つとして大学院課程に通っている。大学の職員の専門職化に伴い、高等教育研究が一つの研究領域として進化を遂げたのである。

つまり、アメリカ合衆国は言うまでもなく、イギリス、オーストラリア、カナダといった諸外国においては、とりわけ2000年代以降に大学職員が教員の補助的役割を果たすという従属関係から脱却し、専門職化するという発展段階に到達しつつある。

(2) 大学管理専門職を育成する大学院課程と修了者たち

21世紀の大学における管理運営職は“administrative staff”から“professional staff”へ変容を遂げつつあるが、その専門職の要件の一つとして、専門的知識・スキルと長期かつ高度な教育・訓練(Schein and Kommers 1972)が挙げられる。諸外国でも大学管理運営職を育成する大学院課程が2000年代以降新たに登場している。表は、高等教育を専門・専攻とする大学院課程の現在の状況を整理したものである。イギリスやカナダは日本より大学数が少ないが、高等教育を専門とする大学院課程は多いようである。修士号や博士号を獲得した修了者たちが、管理運営の専門職として昇進したり、他大学へ異動したりしている。いずれも教員とともに仕事をすることが多くなる教学部門の上位の職階の専門職は、博士号を必要とされる傾向が強い。特にアメリカの高等教育を専門とする博士課程修了者たちは、同国の大学院、も

しくはトロント大学やブリティッシュ・コロンビア大学といった国外の大学院の教員に採用されたり、国内外の大学や関連団体で中上級レベルの専門職として採用されたりしている。

[表] 高等教育を専門・専攻とする大学院の開設状況

対象国	イギリス	オーストラリア	マレーシア	アメリカ合衆国	カナダ
現在の大学院の数	22	1	1~2	240	7
修士課程 中級レベル の管理運営職を育成	研究学位 MA MS MPhil	研究学位 無	研究学位 MA	研究学位 MA MS	研究学位 MA
	職業学位 MEd	職業学位 MTEM	職業学位 MEd	職業学位 MEd	職業学位 MEd
博士課程 上級レベル の管理運営職を育成	研究学位 PhD	研究学位 PhD	研究学位 PhD	研究学位 PhD	研究学位 PhD
	職業学位 EdD DBA	職業学位 無	職業学位 無	職業学位 EdD	職業学位 EdD

(3) 教学部門を支える専門職の学内での位置づけ

諸外国の大学で教学部門を支える専門職には、自大学の調査・研究を行うインスティテューショナル・リサーチャー(IRer)、教員の能力開発の支援を行うファカルティ・ディベロッパー(FDer)、学生へ学習の指導・助言を行うアカデミック・アドバイザー、教員・研究者へ学術研究の支援を行うリサーチ・アドミニストレーター等が存在する。いずれもディレクター等の中級レベルの職階にある専門職を中心に、博士号の学位を持つものが多い。副学長や部長といったトップマネジメント層は教授出身者が多くを占める。

専門職たちの所属組織は、総長・学長や学務担当副学長等の全学レベルの下部組織に位置づけられ、認証評価の準備・対応や教育プログラムの評価・改善に関する資料の収集・分析、教職員の職能開発の支援や研修の提供、教育・研究プロジェクトの支援等を担当している。また、カナダのトロント大学のような大規模大学では、学部長室のもとに予算・財務分析を行う専門職が配置されていることもある。同大学の文理学部には、約3万人の学生と、約1800人の教職員がいるからである。

また専門職たちの多くは教員ポストではないが、ペンシルバニア州立大学の Office of Planning and Institutional Assessment のディレクターのようにサーティフィケート・プログラムの講師を務めたり、オックスフォード大学の Educational Development 担当の長が教育学科の研究員を務めたりする例も見られる。中には、ハワイ大学マノア校の Assessment Office のように、教員の身分・肩書を有する専門職 “Specialist Type Faculty” が配置され、学士課程プログラムの評価・改善の支援に携わっていることもある。一般的に、彼らは専門職として遇され、職能団体の大会や研修へ参加する場合は、交通費や宿泊費を支援してもらう。さらに、新たに上級の学位を得ると昇給する仕組みを整備している大学もある。

さらに、教学の組織とは直接に関係のないように見える管理運営部門の人事部で、教職員の能力開発に携わる専門職たちも、間接的に教学運営を支えている。たとえばテキサス州立大学の人事部のディレクターは、施設の管理に携わる職員を対象とした研修においても、教育研究を支援するという大学独自の価値観を重要視する教育プログラムを作り運営していた。

(4) 教学部門を支える専門職の専門性

教学部門のトップマネジメント層である副学長や部長は、教授出身者が多く、専門職と教員の両者から成るチームをマネジメントする力をもつ者が多い。同時に、中上級レベルの専門職たちは、高等教育の知識や研究スキルを博士課程で身に付け、実務経験を有している。忙しいトップマネジメント層に代わって、必要な情報を収集・分析し、短時間にまとめて説明できる能力を有している。さらに、前述の表に示した高等教育専門・専攻の博士課程出身者たちの活躍の場は、学生への支援を行う部門に限定されるわけではなく、IRやFDの教学部門や、人事等の管理運営部門と多岐にわたる。高等教育事情と自大学のことに通じ幅の広い専門性をもつと言えよう。

加えて、テキサス州立大学でコンピテンシーを基盤とする教育プログラム “competency-based education” を開発するチームの構成員が、教育心理学や情報工学で博士号をもつエキスパートたちであること等から、専門職たちの業務の高度化はいっそう進んでいると思われる。ロンドン大学でも教育研究プロジェクト・チームの構成員が、財務・会計、国際交流、研究推進等とそれぞれ役割分担し、協力し合っていた。要するに、教育・研究する力とマネジメントする力の両方を専門職たちは求められているのである。

(5) 共通する理念・制度

本研究において、大学独自の価値を高めるためには、専門職がアカデミック・ワークを理解していること、専門職を専門職として遇する制度が整備されていること、専門職の採用基準の1つとして大学院における教育歴が活用されていること、等が明らかとなった。

日本では、専門職として育ちつつある職員の間層をマネジメントする上位の管理運営職層の専門性とキャリアパスの未確立や、研修等の支援体制の未整備といった課題が山積である。

メンバーシップ制といわれる日本の雇用形態に急激な変容を求めるのは難しいが、博士号取得者が教学部門を支える専門職としても活躍できる場が徐々に増えていくことは望ましいことであろう。その体制づくりも含めて、今後のさらなる研究課題としたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計8件)

高野篤子, 2018, 「日本の大学関連団体による職能開発プログラム - 国公立 - 」『大正大学研究紀要 第103輯』282-290。査読無。

日下田岳史, 2018, 「学生調査データの分析事例を紹介する」『大正大学教育開発推進センター年報 第3号』54-66。査読無。

高野篤子, 2018, 「イギリスにおける大学管理運営職の養成 - 専門性と職能開発 - 」独立行政法人日本学生支援機構『留学交流 2018年8月号』89: 1-10。招待論文。査読無。

高野篤子, 2017, 「日本の大学関連団体による職能開発プログラム - 私立 - 」『大正大学研究紀要 第102輯』165-176。査読無。

日下田岳史, 2017, 「1960年代の学生急増と、その後の施設整備に関する財務計画との関係」『大正大学教育開発推進センター年報 第2号』63-72。査読無。

高野篤子, 2016, 「アメリカの州立大学におけるIR担当専門職」『大正大学研究紀要 第101輯』277-292。査読無。

岡田有司・高野篤子, 2015, 「共通教育マネジメントにおけるPDCAサイクルとその関連要因 - 2014年度全国調査の分析結果から - 」『大学教育学会誌』37(1), 33-38。査読無。

山田礼子・森利枝・亀倉正彦・斎藤有吾・高野篤子, 2015, 「学士課程教育における共通教育の質保証 評価データの併用と質保証のマネジメント - 」『大学教育学会誌』37(2), 96-100。査読無。

〔学会発表〕(計8件)

高野篤子, 「カナダの高等教育専攻課程 - 大学院における管理運営専門職と研究者の養成 - 」, 2019年6月8日, 日本高等教育学会, 金沢大学(金沢商工会議所)。

高野篤子, 杉本和弘「豪州における大学職員と職能開発の動向」, 2018年6月10日, 大学教育学会, 筑波大学。

高野篤子, 「日本の大学関連団体におけるSD - 私立・国立・公立 - 」, 2017年5月27日, 日本高等教育学会, 東北大学。

高野篤子, 「米国高等教育における教職員の能力開発と組織開発」第1回大学教育イノベーションフォーラム(SD義務化と大学の未来), 2017年3月9日, 東京国際交流館。招待講演。

高野篤子, 日下田岳史「大学の教学部門を支える専門職に関する研究 - 教学IRを中心に」, 2016年6月27日, 日本高等教育学会, 追手門学院大学。

高野篤子, 「教職協働」テーマ: 大学職員と専門的職員 - 両者の関係と今度の課題

「英米の大学職員について」2016年5月17日, 大学評価学会, 北海道大学。

高野篤子, 「大学経営人材の養成と高等教育研究 - イギリスの大学院課程 - 」, 2015年6月27日, 日本高等教育学会, 早稲田大学。

高野篤子, 「学士課程教育における共通教育の質保証 - 評価データの併用と質保証のマネジメント - 」, 2015年6月6日, 大学教育学会, 長崎大学。

〔図書〕(計1件)

高野篤子, 2018年, 『イギリス大学経営人材の養成』東信堂, 134頁。

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名: 日下田 岳史

ローマ字氏名: HIGETA, Takeshi

所属研究機関名: 大正大学

部局名: エンロールメント・マネジメント研究所

職名: 専任講師

研究者番号(8桁): 30734454

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。