

# 高等教育学を専門とする教員は何をすべきなのか

中井俊樹

---

## 〈要 旨〉

近年、高等教育学を専門とする教員（以下、高等教育学教員）は急速に増加しているが、期待される役割は変化している。本稿では、ボイヤーのスカラシップ論を用いて高等教育学教員は何をすべきなのかを検討し課題を整理することを目的とする。

高等教育学教員は、ボイヤーの提示した発見、統合、応用、教育からなる4つの機能に対応する形で幅広い活動に関与している。一方で、高等教育学教員の中には活動に葛藤を感じながら職務を進めている者がいる。一つは、高等教育学教員自身が行いたいことと所属する機関や学会が期待することによる葛藤である。また、実務家として雇用されているのに、研究者として評価されるという職責と評価の不一致がもたらす葛藤もある。

高等教育学教員の専門性を向上させるには、所属機関と所属学会は高等教育学教員の幅広い活動を認めて支援していく必要がある。また、高等教育学教員自身も、幅広い活動の相互の関連性を理解した上で、自立した専門職として自身が重要だと考える活動に従事する姿勢を持つことが重要であろう。

---

## 1. はじめに

この20年間で教育学の一領域である高等教育学を専門とする教員（以下、高等教育学教員と呼ぶ）は急速に増加している。高等教育学教員の数の増加に伴い、高等教育学教員に求められる役割は変化している。

以前は純粋な研究者としての役割が強く、大学の運営に深く関与する高等教育学教員は少数派であった。しかし現在では、教育改善、学生支援、入試業務、大学運営支援などの目的をもった機構、センター、室などの組

織に所属して大学の運営に直接的に関わる業務が期待されるようになって  
いる。

このような現状の中で、高等教育学教員は何をすべきなのか。具体的には、高等教育学教員はどのような活動にどの程度の時間を費やすべきであろうか、高等教育学教員は学部に所属する一般的な教員と何が異なるのであろうか、高等教育学教員の活動はどのように評価されるべきなのかといった課題がある。

高等教育学教員のあるべき姿を検討することは、高等教育学教員自身にとって重要な課題であるだけでなく、高等教育学教員が所属する機関や学会にとっても重要な課題である。機関や学会の高等教育学教員への期待のあり方が高等教育学教員の活動に影響を与えるからである。

本稿では、ボイヤーのスカラシップ論を用いて高等教育学教員は何をすべきなのかを検討し、高等教育学教員の専門性を向上させるにはどのような課題があるのかを明らかにする（ボイヤー 1996）。ボイヤーのスカラシップ論は、高等教育学教員が日本の大学に紹介したモデルであり、多くの高等教育学教員がファカルティディベロップメント（FD）の実施や大学教員の評価制度の改革において活用してきた。一般的な大学教員のあり方を検討する際に用いられたモデルを、高等教育学教員に特化して適用することを試みる。

筆者は 1998 年に名古屋大学高等教育研究センターの教員として採用され、2015 年から現在まで愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室の教員として勤務している。初職から 20 年以上にわたって、FD や大学評価活動などの幅広い活動に高等教育学教員として従事してきた。幅広い活動に対しては、周りから「高等教育学の教員としてよい活動をしている」と評価されることもあれば、「それは大学教員の活動ではないのではないか」と評価されることもあった。また、さまざまな葛藤を抱えている高等教育学教員にこれまで出会ってきた。このような自分自身の経験も踏まえて、高等教育学教員のあるべき姿を検討したい。

## 2. ボイヤーのスカラシップ論

まずは、高等教育学教員のあるべき姿を検討する枠組みであるボイヤー（1996）によるスカラシップ論について確認したい。ボイヤーは、大学教員に求められる機能を、発見、統合、応用、教育の 4 つのスカラシッ

プ（学識）に分類して提示している。

「われわれの結論は、教授の仕事は別々の、だが重なり合う4つの機能を持っていると考えることができるということである。すなわちその4つの機能とは、発見の学識、統合の学識、応用の学識、教育の学識である」（ボイヤー 1996: 39）

ボイヤーのスカラシップ論は、研究か教育かという二項対立ではなく、4つの機能に着目して、それぞれが相互に関連していることを示した点に意義がある。そして、大学教員には、発見、統合、応用、教育の4つの機能が求められ、それぞれの機能を適切に評価することが大学教員の全体的なキャリア形成において重要であるという提言につながられている。

このスカラシップ論は、研究業績中心の発見に偏った大学教員の評価方法を見直し、大学教員の広い活動を評価していく契機となった。それまで、大学教員の教育活動や社会貢献活動の重要性が認識されていたが、それらは大学教員としての評価に十分に結びついていなかった。

ボイヤーの提言は、大学教員に求められている職責と評価の乖離という課題を改善する方向に寄与した。とりわけ大学教員の教育の機能を重視していく方向に進んだ。その後、教育のスカラシップは、SOTL (Scholarship of Teaching and Learning) の概念へと発展し、大学教員の教育活動を重視していく動向に大きく貢献した。

この動向は、日本の大学に対しても影響を与えている。日本の大学でも以前は大学教員の評価の対象が研究業績に偏っていた。しかし、教員の採用や昇進の過程で応募者に模擬授業をさせたり、教育の業績記録をまとめたティーチング・ポートフォリオを提出させたりすることで教育活動を評価する大学も増加していくことになった。

一方で、発見、統合、応用、教育の分類については、それぞれの概念とその関係性が不明瞭であるという課題も指摘されている（間篠ほか 2015）。たとえば、学問分野の教科書の執筆は統合の活動とされているが、応用や教育の活動と見なすことも可能である。ボイヤー自身も4つの機能は重複することを認めており、厳密に相互の相違点や関係性を整理しきれていないと言える。

表1 大学教員のスカラシップ

発見	研究によって新しい知識を構築する
統合	学問分野を越えて知識の意味を解釈する
応用	社会の現実的課題の解決を支援する
教育	次の世代に知識を効果的に継承する

出所：ボイヤー（1996）より著者作成

### 3. 高等教育学教員のスカラシップと具体的活動

ボイヤーのスカラシップ論の特徴は、大学教員の活動を発見、統合、応用、教育の4つの機能に分類したことである。4つの機能は重複するため厳密には分類することが難しいことを認めつつも、高等教育学教員のスカラシップとその具体的活動を4つの機能に分けて検討する。

#### 3.1 発見

高等教育学教員にとっての発見の活動は、多くの教員が研究と考える活動である。高等教育分野の研究によって新しい知識を構築していく活動であり、学会発表や論文執筆などを通して成果を発表している。

高等教育学教員の研究成果を発表する場は以前より増加している。1979年発足の大学教育学会、1997年発足の日本高等教育学会と大学行政管理学会、2005年発足の日本リメディアル教育学会、2007年発足の初年次教育学会、2010年発足の高等教育質保証学会など高等教育関連の学会は増えている。また、日本教育工学会、日本教育社会学会、日本比較教育学会などの学会においても高等教育学分野の研究が発表されている。

高等教育学分野の研究に関する増加は、科学研究費助成事業の審査区分においても反映されている。以前は独自の審査区分はなかったが、現在では教育学およびその関連分野という中区分の一つに高等教育学関連という区分が加えられている。科学研究費助成事業データベースによると、2018年度に新規採択された高等教育学関連の研究は78件である。

多くの高等教育学教員は自分自身を研究者と考えており、発見の活動の重要性を理解していると言える。重要性を理解しているというよりも、知的好奇心として内発的動機づけによって支えられている場合も少なくないであろう。また、多くの大学は高等教育学教員の発見の活動を重視してい

る。実際に、採用や昇進において高等教育学教員の研究業績は重要な評価項目になっている。

### 3.2 統合

高等教育学教員にとって統合とはどのようなものであろうか。ボイヤーが指摘するように統合の活動の成果は、広範囲の著作に反映される。査読付き学術論文が発見の活動の成果とすると、事典、レビュー論文、教科書、一般読者向け書籍、雑誌、新聞の記事などが統合の活動の成果と見なすことができる。高等教育に関する知識を多様な読者に理解させることは意義あることであり、高等教育学教員はさまざまな著作を刊行している。

高等教育学教員の事典の執筆は、『大学事典』（2018年）が挙げられる。高等教育の分野はさまざまな学問分野の研究者が参入するため、同じ用語であっても異なる意味で用いられる場合がある。事典の執筆は、用語の定義を明確にし、知識が積みあがる基盤を提供する意味で重要である。

教科書についても、『大学と社会』（2008年）、『大学のマネジメント』（2008年）、『高等教育概論』（2005年）、『大学経営・政策入門』（2018年）などが刊行されている。また、重要な論文などをまとめた「リーディングス日本の高等教育」（2010～2011年）も教材としての側面が強い。

一般向けの書籍としては、『世界の大学危機』（2004年）、『大学の誕生（上）（下）』（2009年）、『大学とは何か』（2011年）、『アメリカの大学・ニッポンの大学』（2012年）などが新書として刊行されている。

高等教育学教員は、一般の大学教員向けの書籍や記事を刊行する場合も多い。代表的な書籍としては、『成長するティップス先生』（2001年）、『大学教員準備講座』（2010年）などが挙げられる。「シリーズ大学の教授法」（2015年から）といったシリーズで刊行される書籍や『授業の道具箱』（2002年）といった翻訳書も含まれる。また、一般の大学教職員向けの雑誌である『カレッジマネジメント』や『IDE 現代の高等教育』などには、多くの高等教育学教員が記事を執筆している。さらに、学内向けに教授法ハンドブックやTAハンドブックなどを作成する高等教育学教員もいる。

広範囲の著作以外には、学際的なセミナーへの参加も統合の活動と見なされる。経営学や心理学などの隣接分野の研究者と共同でセミナーを開催する高等教育学教員もいれば、日本医学教育学会や日本看護学教育学会などに参加する高等教育学教員もいる。

統合の機能は学問の発展に重要であるにも関わらず、その重要性は十分

に共有されていないと言える。これは大学教員一般にもあてはまることである。大学教員にとって重要な著作は論文と考え、それ以外の著作の作成に時間を費やすことに批判的な大学教員はどの分野においても一定数存在する。高等教育学教員の中にも教科書や一般向けの書籍を執筆することに対して批判的な意見を述べる教員もいる。

大学における教員評価の中で、高等教育学教員の論文以外の広範な著作に対して十分に価値を置く大学は多いとは言えない。その背景には、広範な著作の価値を正しく評価することが難しいという課題がある。

### 3.3 応用

高等教育学教員の応用の活動は、他分野の大学教員と異なる特徴をもつ。多くの大学教員の応用は社会や産業界などの大学の外での知識の活用が中心となるが、高等教育学教員の応用の活動は、大学の運営におけるさまざまな課題を解決するものが多い。

FD、カリキュラム改革、IR など大学に求められる役割は高度化している。高度化に伴い、一般の大学教員や大学職員から構成される委員会などで対応できなくなり、高等教育学教員の雇用が増えたという側面がある。高等教育学教員は、高等教育の幅広い知識をもつため、さまざまな課題を解決し、大学改革の推進に役立つと考えられている。

多くの高等教育学教員は特定の目的を持った機構、センター、室などの組織に所属し、その目的の達成のための実務が期待される。また、実務を担当する中で高等教育学教員は応用の能力を高めていると言える。

応用の活動は実践研究として論文にまとめられることもある。自らの実践を研究の視点でまとめることで発表したり論文にしたりする高等教育学教員は多い。また実践の方法をまとめて書籍として刊行する場合もある。一方で、大学の重要な戦略に関わる内容などは外部に公開できない場合もあり、論文や書籍などに形にしにくい業務もある。

所属する大学の運営ではなく、他大学の運営に関わる機会も高等教育学教員にはある。具体例としては、FD や SD の講師や外部評価委員としての招聘などがある。他大学から招聘されることで、その大学の状況を理解するとともに、自分自身の知識や考え方に対するフィードバックを得る機会にもなっている。

また、高等教育学教員は国の高等教育政策に関わることもある。高等教育政策の立案や各種事業の評価委員を担当するなどの業務に関与している。

さまざまな分野の人材開発に関与する高等教育学教員もいる。たとえば高校教員や看護師を対象とした研修を担当する高等教育学教員もいる。これは高等教育学教員のもつ専門性の活用の広がりを示すものと言えよう。

一般的に大学教員の応用の活動の評価は難しいと言われ、評価においてはサービスを受ける者たちの評価を含めるべきだとボイヤーは指摘している。大学の運営の領域の活動であれば、サービスを受ける学内の教職員からの評価を含めることはできるだろう。また、高等教育学教員の学外における応用の活動の成果を評価することはより難しいと言える。

### 3.4 教育

高等教育学教員にとって教育とはどのようなものであろうか。多くの高等教育学教員はなんらかの授業を担当している。FD の講師を期待されることの多い高等教育学教員にとって、自らの授業実践は重要な経験となる。しかし、高等教育学教員が担当する授業には特徴がある。

そもそも高等教育学を専門科目として提供している大学は少ない。大多数の高等教育学教員は、高等教育学を専門科目として提供しない大学に勤務している。そのため、担当する授業は初年次セミナーなどの共通教育科目が中心になることが多く、卒業年次の研究指導の場面を経験する高等教育学教員は少数派と言えよう。この担当授業の偏りは、FD やカリキュラム改革の場面において高等教育学教員の説得力を低下させ、高等教育学教員の応用のスカラシップにも影響を与えていると言えるであろう。

高等教育学教員の教育活動は、FD やSD などの一般の大学教員や大学職員を対象とした研修なども含めて考えることもできるであろう。名古屋大学や東京大学のように将来大学教員を目指す大学院生を対象とした教育を担当する高等教育学教員もいる。

後継者育成としての役割も高等教育学教員は担っている。一部の大学の大学院における高等教育講座において次世代の高等教育学教員を育成している。また、一つの大学に複数の高等教育学教員がいれば、先輩後輩などの関係で OJT 型の能力開発が行われる。さらに、複数の高等教育学教員が行う共同研究も相互の教育の場としても捉えることができるであろう。

## 4. 高等教育学教員の専門性の向上の課題

高等教育学教員は発見、統合、応用、教育の幅広い活動に関与している。それらの活動の基盤となる高等教育学教員の専門性を向上させるにはどのような課題があるのだろうか。ここでは、高等教育学教員の活動における葛藤の現状を明らかにした後、所属機関の課題、所属学会の課題、高等教育学教員の課題を明らかにしたい。

### 4.1 高等教育学教員の葛藤

高等教育学教員の中には葛藤を感じながら職務を進めている者が一定程度いる。一つの葛藤は、自分がやりたことと所属する機関や学会が期待することが異なることである。高等教育学教員は組織に所属する専門職であるため、所属機関と所属学会から期待される内容がある。所属機関からは機関の発展に貢献する応用の活動が期待され、所属学会からは学問の発展に貢献する発見の活動が期待される。

特に所属機関からの応用の活動の期待に対して葛藤を感じる高等教育学教員はいる。実際、研究以外の活動を主業務と考えず、実務などに時間が割かれて、研究が十分にできないと不満を口にする高等教育学教員もいる。競争的資金によって雇用されている者は、プロジェクトに対する専従義務があり、本人が希望する研究ができないという問題もある。

もう一つの葛藤は、職責と評価が一致しないことである。わかりやすい言葉で表すと、実務家として雇用されているのに、研究者として評価される状況である。ボイヤーが指摘したように、一般的な大学教員が、教育者として雇用されているのに、研究者として評価されるという状況と類似している。

特に近年では任期制が導入され、所属機関からどのように評価されるのかは重要な関心事になっている。一人の高等教育学教員にとって時間は有限であり、発見、統合、応用、教育の活動をどのような配分で行ったらよいのかが課題となる。

### 4.2 所属機関の役割と課題

所属機関は高等教育学教員に対して何を期待すべきなのであろうか。それは機関の特徴や所属する組織によって異なるであろう。ボイヤーも指摘しているように、研究大学では大学教員の発見が重視され、リベラルア



ーツカレッジやコミュニティカレッジでは教育、統合、応用が重視されるべきであると指摘されている。また、所属組織によっても変わるであろう。教育学部の高等教育学講座などに所属しているのであれば、発見と教育のスカラシップが中心になるであろう。一方、学内で明確なミッションをもつ組織に所属しているのであれば、統合や応用のスカラシップも重要になるであろう。

所属機関は、高等教育学教員の発見、統合、応用、教育が相互に関連していることを理解し、高等教育学教員の広範囲の活動を認めることが重要であろう。特に期待する職責と評価の乖離は高等教育学教員に葛藤を生むので注意が必要である。高等教育学教員に統合や応用の活動を期待するのであれば、評価においてもそれらの活動を正當に評価していく姿勢が必要であろう。

全学的な組織に所属する高等教育学教員の採用や昇進などの評価は、学部にも所属する教員が担うことが少なくない。その際に単純に学部の評価基準を適用するのではなく、高等教育学教員の広範囲の活動を踏まえた評価基準を検討する必要があるだろう。

### 4.3 所属学会の役割と課題

高等教育関連の学会は、ボイヤーのスカラシップ論について議論を重ねてきた。これまでの大学教員のあり方の検討に加えて、高等教育学教員自身のあり方の検討にも活用していく必要があるだろう。

学会は学問の発展に寄与することを目的としている。高等教育学教員は現在において広範な活動に従事している。高等教育学教員の発見、統合、応用、教育の活動は相互に深く関連している。学問の発展のためにも高等教育学教員の広範な活動を認め支援していくべきであろう。

学会として広範な活動を支援していくためには、高等教育学教員の統合、応用、教育の活動をどのようにして評価したらよいかについても知見を積み上げていく必要があるだろう。評価が難しいから評価しないではなく、大事な機能であるからこそ評価の方法を作り上げていく姿勢が必要と言える。

2018年に高等教育学関連の事典として『大学事典』が刊行されたことは学問の発展の上で重要な意味があったと言える。しかし、それまでに高等教育分野に特化した事典を作成してこれなかったことや高等教育学関連の学会が事典の編纂に十分に参与してなかったことは、学会が高等教育学教員の統合の活動を支援できていなかったことを表しているとも言える。

一方で、学会において高等教育学教員の統合の活動を重視していこうとする動向も見られる。その一例として、大学教育学会が2017年度から始めたJACUE セレクションの事業がある。JACUE セレクションは、各大学の大学教育改革、効果的な大学教育実践を支援する優れた書籍を認定する事業である。JACUE セレクションでは、研究書だけでなく広い読者に向けた書籍も選定されている。

#### 4.4 高等教育学教員の課題

所属機関や所属学会の課題に加えて、高等教育学教員自身にも課題がある。高等教育学教員は、4つのスカラシップが相互に関連していることを正しく理解すべきであろう。研究以外の業務を雑用と考える者もいるが、それは広い活動の相互の関連性を理解していないことが要因だと言える。

高等教育学教員のキャリア全体の中で4つのスカラシップを位置づける必要もあろう。キャリアの初期から統合や応用の活動を求めるのは難しいであろう。キャリアの初期は発見と教育を中心とした活動を行い、その後のキャリアの中で統合、応用などの機能を高めていくといったキャリアの展望をもつことができるであろう。

高等教育学教員は自身の活動が所属機関や所属学会に認められるかどうかに関心をもつ。特に任期制の対象の高等教育学教員はテニユアの獲得のために評価される活動に時間を割きたいと考えるのは当然かもしれない。

しかし、所属機関や所属学会からの期待によってのみ自身の活動を規定するのは問題があると言えよう。本来、大学教員は専門職であり、学問の自由に基づいて自分自身が価値のあると考える活動に専念することが重要であるからである。同時に自分自身が価値のあると考える活動の意義を、さまざまな場面で広く伝えていくべきであろう。

自分自身が価値のあると考える活動に専念することはキャリアを形成する上でも重要である。他の高等教育学教員と同じことができるようになることを目指したら、自分自身の強みを明確にできないからである。自分にしかできない能力や経験をもつことで、替えがきかない人材になれるため、競争優位性をもつことができるのである。

高等教育の分野にはまだ多くの未開拓の領域がある。高等教育学教員にはどのように評価されるかだけでなく、フロンティア精神をもって価値のあると考える活動を進めていくことが重要であろう。それはきっとやりがいのあるものとなるであろう。

## 参考文献

- 田口真奈・半澤礼之・杉原真晃・村上正行、2012、「若手 FD 担当者の業務に対する「やりがい」と「不安」：他部局との連携とキャリア展望の観点から」『日本教育工学会論文誌』36(3)：327-37。
- 中井俊樹、2014、「FD・SD 教材の開発による実践的知識の共有」『大学教育学会誌』36(2)：9-12。
- アーネスト・ボイヤー（有本章訳）、1996、『大学教授職の使命－スカラーシップ再考』玉川大学出版部。
- 間篠剛留・原圭寛・翟高燕・塔娜、2015、「ポスト・ボイヤーのスカラーシップ論」『慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要：社会学・心理学・教育学：人間と社会の探究』79: 1-14。