



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	学部教育とファカルティ・ディベロプメント
Author(s)	有本, 章
Citation	高等教育ジャーナル, 3, 76-82
Issue Date	1998
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.3.76
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29820
Type	departmental bulletin paper
File Information	3_P76-82.pdf



学部教育とファカルティ・ディベロプメント

有本 章*

広島大学大学教育研究センター

Undergraduate Education and Faculty Development

Akira Arimoto **

Research Institute for Higher Education, Hiroshima University

Abstract — Higher education in Japan has reached the mass-university stage and it is time to reconsider the content of undergraduate education. More students want to enter universities and, as a result, we are facing students with diverse learning attitudes, ability, and quality. We are therefore obliged to reform our curricula, our small class system, remedial education, and our techniques for analyzing the learning process. Since teachers have to cope with students of diverse ability and interests, we are required to play a positive role in the educational reform. However, Japanese university teachers in universities are traditionally research-oriented rather than teaching-oriented and their interests in education per se are not sufficient.

People think that faculty development (FD) must have a relevance to the present state of the undergraduate education. FD, in its wider sense, means development of all the functions of a university, research, social services, and administration; as well as the self-evaluation and assessment of both teachers and university systems. In a narrower sense, the role of FD should be focused on programs to develop teacher's code of practice, curricula, and pedagogic skills. Since the reform of undergraduate education is an important issue now, we should pay more attention to FD in this narrower sense.

Improvement and qualification of professors (key factors in the teaching processes), of students (key factors in the learning processes), and of curricula are essential for the educational reform, and each of them must be paid attention. In particular, systematic commitment of teachers to FD is desirable. In this sense, the level of institutionalization of FD in each university might be a good index for measuring the progress of educational reform on undergraduate education.

ファカルティ・ディベロプメント (faculty development; FD) は教授団の資質開発を意味し, 大学改革, 大学教授職, 社会発展とそれぞれ関わる重要な構造や機能を備えている。現在の大学教授職には, 社会変化の合理化要請や市場原理導入への動きが見られる中で, 学問の府たる大学の本質を問い直し, 知識 (専門分野) を基礎に成り立つ大学の教育, 研究,

社会サービスの機能の再生を求めるべく大学改革の推進が期待されている。そうした改革からの逃避は, 大学教授職の存立を危うくするのはもとより, ひいては徐々に社会発展の阻害を帰結する危惧があるだろう。大学改革は, その主たる担い手としての大学教員の資質や活動によって左右される側面を強く持つ以上, FDの動向が注目されるのは自然である。本報

*) 連絡先: 739 東広島市鏡山1丁目2-2 広島大学大学教育研究センター

**) Correspondence: Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, Kagamiyama 1-2-2 Higashihiroshima 739, JAPAN

告では、現在の大学改革の中心が教育改革に位置づけられる点を考慮し、学部教育(学士課程教育)とFDに焦点を合わせて若干の考察を行う。

1. 学部教育改革の必要性和FD

現在、学部教育の改革が必要とされ、それとの関連でFDの重要性が注目される時代を迎えていると考えられる。その背景を探ると、高等教育の大衆化、学問の発展、18歳人口の減少、経済成長の停滞、設置基準の大綱化、市場原理の導入、国際化の進展、学習社会化の追求、就職協定の廃止、等々の要因が作用している。これらの要因の中で、ここでは高等教育の大衆化や市場原理の導入などに多少触れておきたい。

1.1 高等教育の大衆化

高等教育の大衆化は、FDの最も重要な誘因の一つである。マーチン・トロウ(Trow, 1974)のいうエリート型から大衆型への転換は、日本では欧米に比して急速な勢いで、1960年代半ばに生じた(市川編1995, 17頁)。一足先にその段階に入った米国に見られるように、新しい学生層(成人学生、パートタイム学生、留学生、女子学生、リカレント型学生^(用語1))などの大学進学傾向を強め、その対応が要請されることになった(江原1994)。日本でも同様の現象がまもなく問題になりはじめた。米国にいち早く出現した学習意欲・基礎学力・資質の低下現象は徐々に進行し、現在の全国調査では「授業についていけない学生」は4割に過ぎないと指摘されている(日経リサーチ1995, 32頁)。また全国的に授業の補習や補完のためのリメディアル教育が必要となっている事情がある(荒井編1996参照)。加えて、学生と教員間の距離や亀裂が予想以上に深刻になりはじめている実態が報告されている(有本編1997)。かくして、大衆化の量的発展と質的保証との間に矛盾が蓄積し、小手先だけの対応では追いつかなくなり、教育改革が回避できなくなり、特に学生の多様化に応じた教育内容、教育方法、教育環境の整備が欠かせなくなったことは疑うべくもない。この現実への対応は当然ながらFDの必要性を帰結せざるを得ない。

1.2 市場原理の導入—アカウンタビリティの要請

大学は市場モデルの時代へ突入しつつある(天野

1994)。市場経済の強化に伴う合理化、効率、構造改革の論理によって、大学の経営的側面の重視、それとの関係での組織や活動の見直しが必要とされる。いわゆるアカウンタビリティ(accountability = 説明義務)の側面は市場原理や経済合理性の視点から大学の存在理由の追及を迫るのである。端的に言えば「臨調路線」が大学世界へ浸透し、組織体の改革を迫っているのである。例えば、臨時教育審議会は各種の提案を行い、大学改革の必要性を指摘したが、そこから誕生した大学審議会は各種提言を行っており、その出発点には大学改革案(1991年の文部省令によって明確にされる施策)を提言した。この系譜を辿ると、大学は無駄を廃し、効率や効果を追求し、社会的レバンス^(用語2)を問われる度合いを強めたのであり、個性化、重点化(資源の傾斜配分)、大学評価などはその所産である。要するに、大学への経済投資に見合う効果が要求され、税金の無駄遣いを廃し、質の高い教育への要求が高まり、大学教育の品質管理が問われるようになったのであり、大学組織の縮小、衰退、解体は決して空論ではなく現実のシナリオと化した。

他方、大学淘汰時代が現実性を強める段階に入りつつある(喜多村編1989参照)。実際、シミュレーションに従えば、今後20年間に80万人近い伝統的學生が減少するとの統計が予想されており、相当数の大学が淘汰されてもおかしくない現実が待ちかまえている。大学は学生を選ぶ時代から学生によって選ばれる「消費者主義の時代」へと着実に展開し、「買い手市場」から「売り手市場」へと転換する中で、大学間での学生争奪戦争が熾烈化し、魅力のない大学は確実に市場価値を失うと予測される。大学は経営合理化を進め、教員の質の向上を画策せざるを得ない。

こうして、大学のサバイバルのためには教員の資質向上は、基礎基本であり、それなくして学生に魅力ある教育や付加価値の付与は不可能であるとの認識が高まることになる。今日のFDの中心課題が教育改革にあることは紛れもない。

1.3 学歴社会から生涯学習社会への転換—教育過程の品質保証

現在は、ユニヴァーサル・アクセス型^(用語3)からユニヴァーサル・アテンダンス型^(用語3)への構造転換の時代に入り、ライフサイクルを通じての教育や学習の中身を問題にする生涯学習時代への移行が模索さ

れている。外国をキャッチアップする時代の量＝効率の追求からモデルを模索する時代の質＝効果の追求に転換しつつある。その結果、大学の入口よりも出口が重視され、出口での「品質管理」の強化を教育機関としての大学に求め、スループット部分の充実すなわち教育過程(その中心は授業)の見直しを要請する度合いは高まりつつある。リカレントやレフレッシュ教育(用語⁴)の必要性も増大した。こうして、大学教育では注入型から学習者支援型へ、講義型から少数ゼミ型への質的革新が不可欠となる(有本 1995; 示村 1996)。総じて大学教育のTQ(Total Quality)を重視し、入り口から出口までの全体的なプロセスを十分に考慮した教育革命が欠かせない(cf. R.G.Lewis & D.H.Smith 1994, p 11)。

1.4 設置基準の大綱化—市場原理の中の学問の自由

大学改革の起点となった文部省令は、いわゆる大綱化とか規制緩和であるが、その範囲内での自由を大学に付与することを条件に、自ら質の統制と維持を期待し、自己点検・評価をワンセットとして導入した。こうした大学評価の基本はあくまでピアレビュー型(用語⁵)の評価であり、これを欠如するならば大学は「学問の自由」を維持できない恐れが多分にある。学問の自由の追求は、他者評価以前に教員自身が自己研究によって資質を高める必要があるのである。それはアクレディテーション型(用語⁶)の評価が基本であるが、日本では立ち遅れたことを勘案すると、まず「自己研究」の確立が期待される。FDはこの種の学問論理に根ざした主体的評価を伴う運動であり、大学組織が生き残るためには当然のことである。

2. FDの重要性和制度化

こうして、教育改革が急がれ、学部教育の改善と関わってFDの重要性が注目される時点を迎えていることから、FDの制度化は不可欠とならざるを得ないのである。

2.1 FDの規範の成立

FDは、一般には広義と狭義の解釈が成り立つ。

広義には、研究、教育、社会的サービス、管理運営の各側面の機能の開発であり、それらを包括する組織体と教授職の両方の自己点検・評価を含む。具体的には、大学の自己評価機能の開発、個人と組織の

研究機能の開発、個人と組織の教育機能の開発(大学教員研修)、個人と組織の社会的サービス機能の開発、教員人事機能の適正化の実現(大学教員評価)、管理運営機能(マネジメント能力)、教員のライフコース、ライフサイクルの見直し、などが考えられる。

狭義のFDは諸機能のなかの主に教育機能(を軸に などを)に焦点を合わせる(絹川 1995; 有本 1997)。

2.2 授業構成要素と教育過程の改革

狭義のFDでは、教育過程や特に授業に関する資質開発に力点が置かれる。そのため、FDの起点は授業への関心を喚起することから出発する。授業の構成要素への理解を深め、教育過程を改善することが問われ、それらと関わる教授職の資質開発が留意点である。

(1) 授業の構成要素—学生、教員、カリキュラム

第1に、学生は授業の主要素であるから、これを尊重するのは当然であるにもかかわらず、従来は学習者中心よりも教員中心に教授・学習過程(teaching-learning process)が成立した。学生への関心が低く、学習者の学習支援が等閑に付される傾向にあった。その間に進展した学生の多様化(不本意入学、一般学生、無気力、学力低下、私語・無語・死語現象など)の実情を無視しては、授業は活性化できないにもかかわらず、教員は学生の実態に案外無関心であるところに問題が横たわっている。

第2に、カリキュラムは優れた教材・教育内容の作成を学問発展を踏まえて実現すべき領域である。高等教育研究で最も立ち遅れている領域であるが、優れた授業の構築には不可欠であり、体系的取り組みが期待される。世界的に生態・環境破壊、人口爆発、民族紛争、人権、医療等々の診断、処方、解決をめぐる学問の必要性が高まりつつあるし、それを的確な方法論に依拠して研究し、成果をカリキュラムに編成し、教材化する作業は研究と教育の両方に責任を負う大学人の使命である。研究と教育を学識観を媒介に統合するところにFDの主領域が存在する。

(2) 大学組織の改善

授業を含む教育過程の改革は、大学組織を教育志向に改革することと関係が深い。そのため、第1に、大学組織の中にFDの規範の構築が課題である。戦後一貫して、各大学が教育改革に消極性を示して

きた背景には、大学が教育に関する的確な規範を保持せず、組織の中枢に的確な価値が提示されていなかったことが大きな原因を構成している。大学教育の理念・目的を十分に確立し、大学教育を軸にしたUIの構築を追求することが、畢竟はFDの推進を実現する大前提である。

第2に、組織体の各レベル(下・中・上部)の取り組みが不可欠である。下部に注目すると、講座、研究室、学科など大学運営の最前線を構成する運営単位における教育組織の再編成の問題がある。チームティーチング、モニター制、授業参観、ポートフォリオ(Portfolio = 教育業績に関する自己申告)などの体系的な導入が必要である。学問の前線で活動する研究者が教育者としての力量を発揮するには、この部分での自発性が十分発揮される可能性が強いし、そのエネルギーを枯渇しては、上部の活力へと連結しない。

次に、中部では、学部レベルの教育に関する自己点検・評価あるいは研修活動が必要であり、さらに上部に目を転じ全学レベルに至ると、授業研究室やセンターの開設などのFD体制の早期制度化が期待される。今日、大学教育研究センター等の設置など全学レベルのIS装置(institutional study)の制度化が徐々に整備されつつあるものの、授業開発に焦点を合わせた装置は意外に少ない現状に停滞している。授業に関する訓練や研修を全学的に取り組んでいる大学は極めて少ない状態にある。

(3) 教員資質の改善

教員自身の自己研究による教員資質の改善をめざすことはFDの方法論の根幹である。

そのためには、第1に、広義のFDを意識しながら、狭義のFDへ主力を注ぐ必要がある。

第2に、教員のスカラシップ = 学識観を教育改革の視座から再検討する必要がある。このことに関しては、FD先進国のアメリカでは現在検討中であり今後の動向が注目されるが、日本においても議事日程に載せるべき課題である。従来の学識の中枢に位置づいてきた研究主義からの脱皮は、大学の規範や理念の問い直しと密接に関連する問題であると同時に、FDの実践論とも深い関連性を持つはずである。

第3に、教員評価の改善がFDの具体的推進の上で不可欠である。にもかかわらず、実際には国際的に見た場合、日本では教員自身からの反対が強く進展しない傾向にある(有本1966)。教員評価には、学生

と同窓生による授業評価などが含まれる。

また、広く教員評価の一環として、初任者研修、現任者を対象にした研修・再研修・ワークショップなどが欠かせない。これらの企画主体は、FDの主体が教授職であることから、教員組織を基本とする。FD委員会、あるいは自己点検・評価委員会、教養的教育検討委員会、大学調査室、さらには大学教育研究センター等が担当することが考えられる。また、大学セミナー・ハウス、全国大学教育研究センター等協議会、高等教育関連学会など大学横断的な組織が適切な企画・実施に関与することは今後必要性を増すに違いない。

第4に、教員の処遇、報賞システムの見直しは、教育規範の見直しとともにきわめて重要な課題であり、FD制度化の実質を左右する度合いが大きい。従来は、研究至上主義の評価体系、報賞体系が成立していたため、それ以外の教育や社会サービスへの同調度が低調を極める原因になったことは明白である。教育を重視し、適切な処遇を行う制度を確立しない限り、現状の弊害は一向に改善されないに違いない。

第5に、教員養成の改善がある。大学院教育は、研究中心主義の規範、評価・報賞体系に組み込まれているので、FDの観点からは改革を要する問題が少なくない。少なくとも、研究中心の大学院から教育も重視する方向の模索、教育実習の導入、優れた教師への接触、などは改革されるべき課題である。

第6に、教員人事(教員任用・昇任・退職など)の改善が必要である。教育の視点を重視して、模擬授業、初任者・現任者研修などとの関連の中で改革されなければ、旧体然とした状態を脱皮できない。従来の研究のみを偏重するのではなく、新しい学識観に立脚した人事政策が樹立される必要がある。契約、任期、終身在職権などの制度に関わる人事政策においてもしかりである。

3. FDの制度化の遅滞と克服

3.1 制度化の遅滞

このように、制度化の必要性や課題を見ると、欧米に比して日本でのFDの制度化が立ち遅れたことは、先行研究によって明確にされている(有本編1991; 大学セミナー・ハウス編1995)。現在、遅ればせながら漸くその必要性が真剣に問われ始めていることは明白である。FDが大学の自己研究機能の一環として

重要であるにもかかわらず、現実には大学教員の関心は依然として低調であるし、大学教員の間に共通理解を得る段階にはほど遠い状態に低迷している。加えて、学問発展、社会変化に伴う教育環境が変貌を遂げ、高等教育の大衆化段階が深まり、授業や教育の構成要素に変化が生じ矛盾が生じ、その放置は教育の悪化を一層深刻にすると予想される。その制度化は早晩回避できない。例えば、国際化の影響を一例にしても、国際化は世界に通用する教育の中味、技術、水準等を要請する。従来の日本の大学教育は世界的に評価が低い傾向は否めなかったが、それを克服していわゆる世界への共通性、通用性、互換性を備えたカリキュラム、試験や評価の手順、学力水準等が整備される必要に迫られている。

3.2 遅滞の克服

現状の教育不振を克服するには、その原因の診断と処方が欠かせない。簡単に対症療法が可能になるほど原因は明確ではなく、種々の要因が複合して、長い時間をかけて教育不在あるいは不振の兆候が形成されている点を見逃せないという状況が存在する。その点、上でも多少論じたが、概して研究モデルの超克が問われるはずである。

まず第1に、FDの規範が未成立である現実がある以上、規範の確立を阻害している条件を見直すことが必要である。FDの規範やエートス^(用語7)は、知識(専門分野)を基礎にし、学識(スカラシップ)を機軸に構想されることから研究と教育はその両輪を構成するのであるが、とりわけ教育が中心を構成する。しかし日本の教授職は教育への志向が依然として弱い事実は各種調査の分析によって明確になる。

例えば、最近のカーネギー国際調査によれば、日本は研究志向であり、教育への関心が世界的に下位にランクされ、教育軽視の傾向が指摘できる(Boyer, Altbach, Whitelaw, eds. 1994; Altbach, ed. 1996)。「関心が教育と研究のどちらにあるか」に対して日本は73%が研究志向を示し、男性、若手、理工系が研究志向傾向が強い。世界的には、ラテンアメリカ型(メキシコ、チリー、アルゼンチン)は教育志向、ドイツ型(ドイツ、オランダ、スウェーデン、イスラエル、韓国、日本)は研究志向、アングロサクソン型(英、米、オーストラリア、香港)は教育・研究志向、という類型になる(有本 1996; 有本・江原編 1996; Arimoto 1996)。

こうした研究主義の現状を帰結した制度的背景を

探ると、日本の大学制度の鋳型となった「帝国大学」の大学像とそのコロラリーとしての大学教育像に注目せざるを得ない。それは少数精鋭のエリート型教育に見合い、研究と教育の予定調和説を志向している。移植元のドイツ・モデルは本来研究と教育の統一を追求したものの、研究主義支配を招く結果になり、そのモデルを移植した国々では、上記国際調査に具現しているように、研究主義が大学制度や大学教授職に刻印されている。日本では研究大学型の研究主義の風土は「帝国大学」を経由して、新制大学に踏襲され、全大学および教員の間に蔓延し、現在もそれを克服しているとは言えない。しかし、こうした19世紀的なエリート段階型の教育スタイルはもはや現在の大衆段階の学生には通用しないことは明らかである。

第2に、産業社会の選抜装置として機能した学歴社会の存在が大きい点を改革する課題がある。右肩上がりの大学進学率が顕著な時代は、学問の府は、大学教育の中身よりも入口での選抜と出口での配分が支配的であっても、社会的な批判を免れうる。そこでは、総じて質よりも量の追求に陥り、教育を数量化した学歴・肩書き・レッテルが跋扈する結果を招いた。教育の品質管理が等閑に付された学問の府は、選抜装置と化し、学習の儀礼化、学歴偏重、学歴主義の現象がはびこる学歴社会を構築することに加担したことは明白である。大学社会の内部が自己の使命の自覚を放棄した背景には、社会自体が大学教育に関心を示さず、むしろ大学の入口(入学・入学試験・偏差値)に関心を集中させ、高騰する授業料に見合う教育の中身を詮索することに無関心であったことに起因するだろう。

第3に、大学改革の先送りの問題がある。最近では総論賛成の兆候は認められるものの、総じて意識改革の遅れは総論賛成各論反対の段階に留まり、FDの制度化や体系性を喪失したままの教育論は旧来のカン・コツの域を脱皮していないのである。その意味で、大学教授職の意識改革が問われることになる。1980年頃、外国人教師に関する広島大学大学教育研究センター調査を分析して、日本の大学教員は、研究志向、系統的カリキュラム不在、授業形態・方法が画一的、教師と学生はなれ合いと甘えの構造になっている、一方通行授業が支配的、だと指摘された(喜多村 1988)。このような全国的な現実には、15年以上経過した今日でも基本的には同様の状態になっ

ていると観察されるに違いない。

4. 改革の方向

FDの制度化には、知識(専門分野)を基礎にした学識(スカラーシップ)を軸に大学教授職と組織体レベルの双方からのFDへの取り組みが必要であることが分かる。そこには、FDの計画、実施、自己研究(点検・評価)、つまりFDのPlan-Do-Check-Seeが基本的過程として成立する。このような制度化は緒についたばかりであり、実現すべき課題が少なくない。

第1に、大学教授職の自覚的な取り組みが課題である。それには、例えば、教師としての自己像の自覚と確立、授業に関する哲学、資質、技術、モラルの醸成、学生による授業評価や教員評価の尊重、等が含まれる。さらに、授業の自己点検・評価はFDの原点であるから、ポートフォリオ方式による自己研究を基本とし、さらに改善には主観(カンやコツ)から客観化(点検・評価)による検証を相互評価や他者評価の導入によって行う必要がある。

第2に、組織体の上部・中部・下部において実現されるべき課題がある。例えば、大学教育の理念・目的の設定、大学の自己像=UIの確立、自己研究による教育過程の質的水準の設定、FDの広義と狭義の実践遂行、学部教育の自己点検・評価の推進、FDの問題点と課題の明確化とフィードバックによる達成目標設定の明確化、等である。

第3に、学識を再考する視座を踏まえ、大学組織体と大学教授職の統合を目指すことが課題である。現在は、専門分野を素材に成立する大学組織体と教授職の規範・目的・機能、それと関連した学識の総合的な観点からのパラダイムの確立が問われる(Boyer 1990)

最後に、組織と教員の評価システムの確立が課題である。新しい教員資質を模索するには、大学の機能を見直し、同時に大学教員の活動を見直し、その活動に対する評価の在り方を見直すことを意味する。特に、教員の教育能力の評価は重要な課題となる。教員に求められる資質は、大学の教育理念そのものであり、大学の教育理念を実現するために教員の存在があり、その資質を開発することが重要であることが理解できる。

用語解説

(この用語解説は編集部が著者に作成を依頼しました)

1. リカレント型学生 リカレント教育との関係で言及される学生のタイプ。従来の高校から直接大学へ進学する学生は伝統的学生のタイプであるが、現在は高等教育の大衆化に伴い新学生と呼ばれる非伝統的學生が増加しつつある。リカレント型学生は、いったん就職して再度大学に入り直し、再教育を受ける学生層であり、成人学生が主体となり、米国では自らを学生よりも労働者として自己規定するものが多いと言われる。

2. 社会的レリバンス (social relevance) 社会的な適切性や関連性を意味する。大学の研究・教育・社会サービスなどのアカデミック・ワークが、特に経済的投資を中心とした社会的付託に十分見合うような適切性や関連性を持つか否かを問う場合に使用される。

3. ユニヴァーサル・アクセス (universal access) は高等教育の大衆化に伴い大学の門戸開放が問われ、入学が権利よりも義務とみなされる段階に至る側面を問題にする。これに対してユニヴァーサル・アテンダンス (universal attendance) は実際にあらゆる人々が大学に就学し卒業することの保証の側面を問題にする。マーチン・トロウのモデルに言う高等教育のユニヴァーサル段階の到来は、社会人学生を含めたあらゆる学生層の就学の保証が問われるので、アクセスよりもアテンダンスの中身が詮索される度合いを高めざるを得ない。

4. リカレント教育 (recurrent education) はOECDによって提唱された概念で、従来の子供→学校→労働→引退という不可逆的なライフサイクルを基礎とした教育モデルから労働経験を積んで再度学校へ戻ってくる柔軟なライフサイクルを基礎とした教育モデルを指している。さらにリフレッシュ教育 (refresh education) は、特に労働現場での職業技術を中心とした再教育を大学等で行う場合を指している。いずれも、大学を生涯学習社会へ位置づける視点を持っており、社会経験の豊富な非伝統的な学生の増加へ対応するには、これまでの伝統的な大学教育の方法の見直しを必要としている。

5. ピアレビュー (Peer-review) 同僚評価。専門分野の専門家によって学術活動、特に学術論文の審査を行うことを指す。大学評価の基本は、学問の専門職(主として大学教授職が中心)の自己評価を基調に

する点に置かれており, 学界では通常その方式が採用されている。ただ, peer-review が往々にして pure-review になり, 内部評価的な純粹評価になり易く, 排他的な性格をもつとの批判がないことはない。

6. アクレディテーション (Accreditation) 大学設置には chartering 型と accreditation 型の評価が見られる。前者は設置時の他者評価に重点を置くの対して, 後者は設置後の自己評価や相互評価に重点を置く。日本では戦後, 戦前の前者型へ米国の後者型を加え, 文部省の大学設置審議会と大学基準協会を車の両輪として作動させる制度を採用したが, 実際には設置時が重視され, 設置後が形骸化した。ともすると設置時の最低基準が最高基準になり, 設置後に質的低下が生じる状態に陥ったといえる。最近, 大学基準協会を中心にした大学間の相互評価が実施され, 自助努力によって大学の質的向上を図るアクレディテーション型の見直しが始められている。

7. エートス (Ethos) ギリシャ語の語源的意味は性格や慣習。行為を内側から規範的にしかも無意識的に方向付ける倫理的義務の体系や慣習の力を意味している。日本の大学教員の世界では研究に比較して教育を機軸にした義務や慣習の力が弱い状態にとどまっている。その克服には, 大学教員自身の固有の使命感に期待することが大切であるが, 同時に教育規範の制度化を確立し, その大学教員への内面化を図るための評価・報賞システムの整備が必要と考えられる。

参考文献

- 天野郁夫 (1994), 「高等教育システムの構造変動—計画モデルから市場モデルへ」『大学論集』24集。
荒井克弘 (1996), 『大学のリメディアル教育』(高等教育研究叢書 42)。
有本章 (1995), 「大学改革の中の生涯学習」『日本生涯教育学会年報』16集。

- 有本章 (1996), 「大学教授職の現状と課題—カーネギー国際調査の分析」『大学論集』24集。
有本章 (1997), 「FD の構造と機能に関する専門分野の視点」『大学論集』26集。
有本章編 (1991), 『諸外国の FD /SD に関する比較研究』(高等教育研究叢書 12)。
有本章編 (1997), 『学生像と授業改革』(高等教育研究叢書 44)。
有本章・江原武一編 (1996), 『大学教授職の国際比較』玉川大学出版部。
市川昭午編 (1995), 『大学大衆化の構造』玉川大学出版部。
江原武一 (1994), 『現代アメリカの大学—ポスト大衆化をめざして』玉川大学出版部。
喜多村和之 (1988), 『大学教育の国際化—外から見た日本の大学』玉川大学出版部。
喜多村和之 (1989), 『学校淘汰の研究—大学「不死」幻想の終焉』東信堂。
綱川正吉 (1995), 『大学教育の本質』ユーリーグ。
示村悦二郎 (1996), 『大学改革の実施状況に関する調査報告書』大学基準協会。
大学セミナー・ハウス編 (1995), 『続大学は変わる—大学教員懇談会 10 年の軌跡』国際書院。
日経リサーチ (1995), 『大学改革の今後の課題についての調査研究報告書』。
Altbach, P. ed. (1996), "The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries." Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching
Arimoto, A. (1996), "The Academic Profession in Japan", in P. Altbach, ed., The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries. Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching
Boyer, E. (1990), "Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate." Princeton: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (有本章訳『大学教授職の使命——スカラーシップ再考』玉川大学出版部, (1996))