

## 序

学長の地位にある者は、すべてというわけではないが、教育活動で秀でた実績を有しているので現職に就くに至っていることが多い。人脈構築や情熱的講義、「ニーズに合致した」科目の実現に力を尽くし、教育への取り組みを活性化してきた。我々のほとんどが、教員として数十年にわたって教室で教鞭を執り、論文や試験の評価に当たってきた。しかし、時を経て役割は変化し、所属機関における教育以外に優先すべき事柄が生じ、直接現場で教育に携わることはなくなった。けれども、教育と学習の成果の質をめぐる全般的な問題から遠ざかったわけではない。まさにこのハンドブックが指摘しているように、研究大学においてさえ教育が中核的目的となっているのである。

本書によって、読者は優れた教育の基本原則を再認識することだろう。それはすなわち、教育内容の理解はもちろん、学生に到達してほしい水準についても望ましい意欲的な成果を明示することであり、学生にとって最良の学習環境を整備することであり、学生の学習活動が期待される学習成果に見合ったものとなるように科目を構築し編成することであり、学習活動と期待される学習成果とが密接に整合するように評価を設計することである。

著者たちは、学習は教員と学生間の閉鎖的な活動ではないと述べている。学習とは、カリキュラムを、学生の学習目標、教員と学生の責任分担、正規学習の範囲を超えた職業統合学習（work-integrated learning）<sup>訳注1</sup>やその他の経験をも含むものとして広く捉え、その中でいかに科目を編成し構築するかといったことに関係するものである。それは、学部長や学科長といったアカデミックリーダーが何を奨励し、どう支援するかということに決定的に依存している。それはさ

らに、当該機関内の異なる部署が、多様なレベルでイノベーションを支援し促進できるようにしっかりと設計された空間、ハードウェア、ソフトウェア、「ウォームウェア（warmware）<sup>訳注2</sup>」等の諸設備およびサービスにも依存している。

著者たちは、学長や副学長（教育担当）から学部長・学科長・プログラムコーディネーター・科目コーディネーターに至るまでのあらゆるレベルの関係者が関与し、力を尽くすことによるのみ、教育機関が学生のために必要だと考える学習を推進できることを明らかにしている。そのことはまた、優れた大学こそ、学生の学習に対して組織一丸となって力を尽くしているという証拠を多く挙げることで示されている。さらに、機関の運営組織は、当該機関の教育的使命や目標を理解していなければならないとしている。確かに、評議会の非専門家メンバーの関心を喚起し、運営責任を活性化させるのは、学生の学習という問題であることが少なくない。

本書の意義は、高等教育のリーダーが卓越した教育・学習を引き出す上でどのように重責を担うべきかを描き出すことで、学生の学習を促進し、文字通り欠けている部分を埋めることの大切さをリーダーに再認識させている点にある。大学執行部が教育者と研究者を区分することは大切だが、他方で著者たちは、リーダーシップとは

---

訳注1：職業統合学習（略してWIL）とは、各専門分野の学問体系に基づく理論的学習と実践的な職業実践とを統合させた産学連携に基づく教育実践を指す。実際には多様な実践が含まれ、実習や例えば学生が一定期間企業等での現場で就業体験を積む「インターンシップ」はその一つだといえる。同様の実践を指すものとして、職業基盤学習（WBL）やコーオペ教育（cooperative education）などもある。詳しくは、吉本圭一・稲永由紀編（2013）『諸外国の第三段階教育における職業統合的学習』高等教育研究叢書122，広島大学高等教育研究開発センターを参照されたい。

訳注2：ウォームウェアとは、ハードウェアやソフトウェアに対応する概念であり、ハード・ソフト両面から成る種々のテクノロジーを活用する「人間」のことを指す。同様の表現として、プログラムやシステムの開発に携わるプログラマーやシステムアナリストを意味する「ライブウェア（liveware）」がある。

リーダーの特質や並外れた才能によってではなく、影響力で評価されるものだと指摘している。そこで著者たちがリーダーに推奨するのは、各所属機関のエトス、方針、教育プログラムに焦点を絞って、学生の主体的関与（**student engagement**）を促すために学問、人間関係、課外活動といったものがどのように整備され提供されているのかを検討することである。著者たちは、当該機関における各レベルの上級教職員が学生の学習を支援するという点で担う役割について説明している。著者であるクレイグ・マキニス、ポール・ラムズデン、ドン・マコナキーはそれぞれが、各分野について深い専門知識を有している。かれらが結集し、幅広い経験を活用することで、あらゆるレベルの大学教職員に対し有益な助言を行うことが可能になっている。

研究および学識をいかに教育に反映させるかという著者たちの議論は広範囲に及び、そこにはオーストラリアの高等教育機関において見られるアプローチが包含されている。著者への期待に違わず、本書は学習教授の学識に深く根差している。また、実務経験と主要研究および内省的学識から得た根拠をまとめることにも成功している。とはいえ、やや学問的すぎる傾向はある。著者はあくまで高等教育に携わるリーダーに的を絞り、他の学習教授の専門家を対象とはしていない。

仮に、ボイヤーの提唱した「教育の学識（**the scholarship of teaching**）」（1990年）<sup>1</sup>というフレーズが、教育に関わる知識を発見するということに過ぎないのであれば、それは、特定の専門分野における学習教授をめぐる「発見の学識（**the scholarship of discovery**）」と大差なかっただろう。トリグウェルとシェール<sup>2</sup>は、教育の学識に取り組む教員とは、学習を可能ならしめてきた方法を公開している熟達教員であると述べている。すなわち、「公開されているのは、教員らの知識だ

けにとどまらない。学習を可能ならしめてきた実践，より厳密に言えば，教授学をめぐる共鳴なのであり，それこそが公開されているのである」(Trigwell and Shale 2004: 531)。この意味で，あらゆる大学教員は教育の学識に取り組むべきであり，本書が主張するように，あらゆる大学のリーダーは教育の学識を支援すべきである。

そこから得られる見返りは少なくないが，本質的には，学生たちが自らの学びに喜びや高揚感を感じているのを見ることができ，そこに「教育者として」小さくとも意義深い貢献ができたことを喜べるかどうか重要である。

本書には，大学のリーダーたちがそんな満足感を得られるような環境作りをいかに進めるべきなのかが示されている。

マーガレット・ガードナー (Margaret Gardner)

RMIT 大学長

豪州学習教育局・戦略的助言委員長