T2R2 東京工業大学リサーチリポジトリ
Tokyo Tech Research Repository

論文 / 著書情報
Article / Book Information

論題(和文)	6大学人財交流による共同教員育成
Title(English)	Six University Human Assets Promotion Program for Innovative Education and Research (6U-HAPPIER)
著者(和文)	西原明法, 篭橋雄二, 高橋篤司, 山田 明
Authors(English)	Akinori NISHIHARA, Yuji KAGOHASHI, Atsushi TAKAHASHI, Akira YAMADA
出典(和文)	日本教育工学会第32回全国大会, , 1a-B107-01,
Citation(English)	32nd Annual Conference of JSET, , 1a-B107-01,
発行日 / Pub. date	2016, 9
権利情報 / Copyright	本著作物の著作権は日本教育工学会に帰属します。 Copyright (c) 2016 Japan Society for Educational Technology.

Powered by T2R2 (Tokyo Institute Research Repository)

6 大学人財交流による共同教員育成

Six University Human Assets Promotion Program for Innovative Education and Research (6U-HAPPIER)

西原明法 篭橋雄二　高橋篤司　山田 明
Akinori NISHIHARA, Yuji KAGOHASHI, Atsushi TAKAHASHI, and Akira YAMADA

東京工業大学 工系人材養成機構
Human Assets Promotion Program for Innovative Education and Research,
Tokyo Institute of Technology

＜あらまし＞ 2005 年度より、名大、阪大、東工大の工学系で始まった人材交流プログラムは、北大、東北大、九大を含めた 6 大学事業に拡大し、2015 年度より FD 活動等も行う人材養成機構となっている。発足丸 10 年を期に、今後の発展のために聞き取り調査を行った。その結果、人的ネットワークの広がり、研究領域の広がりを含め、研究面での資質は確実に向上していると考えられるが、3 年間という制約もあり、教育や組織運営の面では(直接的な)効果はそれほど大きくない。派遣教員の多くは、派遣に伴う困難を自らの挑戦として捉えており、意欲のある人財に対しては極めて有効な制度であると言える。

＜キーワード＞　大学教育、高等教育、FD、人材交流、リーダーシップ

１．はじめに

名大、阪大、東工大の工学系研究科は、研究・教育・組織運営におけるリーダーとして活躍が期待される人材の育成と、参加組織間での知の共有化、参加組織の共進化を目的として、2005 年度より常勤若手教員の人材交流プログラムを開始した。上記の目的に加えて、本プログラムが人事の流動性を高め、また学生指導を活性化するなどの教育研究上の波及的な効果等も期待している。2014 年度には北大が、2015 年度には東北大と九大が加わり、2016 年度には阪大基礎工も含めた形に拡大している。東工大は当初理工学研究科工学系のみであったが、生命理工学研究科が加わり、2016 年度の改組後は、工学院、物質理工学院、環境・社会理工学院、生命理工学院、情報理工学院が参加している。さらに現在は、人材交流に留まらず、各種研修などを共有して、工学教育者育成の核を形成することを目指して、次世代工学系人材育成コアと呼んでおり、英語名を HAPPIER (Human Assets Promotion Program for Innovative Education and Research)とした。

２．人材交流プログラム

2005 年に人材交流プログラムを開始するに当たり、3 大学で制度・ルールを作り、現在まで踏襲されている。主なものは以下である。

- 派遣元大学を復職条件付で退職し、3 年間転籍出向する。
- 派遣定員は毎年各組織 1 名とする。受け入れ数とは少し長いスパンでバランスがとれれば良い。
- 派遣候補者は各組織で慎重に選考し、マッチング委員会で派遣先を決定するが、派遣者の希望を優先する。
- 通常の教員採用手続きに沿い、研究科長が主導し責任を負う。
- 派遣前後で給与がほぼ同額となるよう配慮する。
- 派遣先組織は宿舎を優先的に割り当てる。
- 派遣先組織は移転費、研究費、研究スペースを支給する。
- 派遣教員は、過度の負担にならない範囲で授業担当、研究指導、運営業務に携わる。

等である。大原則として、指導学生の利益と派遣教員の利益を優先し、各研究科長等が誠意をもって対処する。

なお参加各組織はすべて国立大学であるので、退職金等は通算され、派遣者に不利益はない。

３．交流経験者の聞き取り調査

過去 10 年間で 16 名がこの制度を利用して他大学に派遣された(うち 3 名は現在派遣中)。参加組織が拡大したこともあり、丸 10 年を期に、これまでの事業をレビューすることは今後の発展のために必要と考えられることから、上記のうち 8 名に対して 2016 年 5 月に聞き取り調査を行った。この 8 名は単に調査者と都合が合うことで選んだもので、特別な意図をもって選択したわけではない。共通の質問事項を聞き、基本的に自由に発言してもらい、その中から効果や課題を発見する形とした。したがって定量的に答える項目は無い。

8 名のうち、自分から希望したのと上司の勧めとは半々、単身赴任が 3 名、家族同伴が 5 名である。派遣に際して、研究室や家の引越しに関しては特に問題は無いようであるが、子供の年齢によって幼稚園や学校等で苦労している場合もある。また関連して単身赴任を選ばざるを得ない場合もある。

派遣先を派遣教員が自由に選べることは最大の利点で、新たな研究分野を開拓したり、分野を広げることができている。現在は国立大学間で教員の異動に伴い指導学生が転籍することは容易になったが、当初は困難を伴った。また異動の瞬間はどうしても学生数が減ることになり、特に研究分野を変えた場合には、論文業績が一時的に減ることは否めない。派遣元の学生は派遣時に名目上指導教員を変更したりするが、実質的には世話を継続せざるを得ない場合も多く、表に現れない努力をしている。学生側も、日常的に指導教員が身近にいないことをポジティブに捉える学生とそうでない学生がおり、指導上の注意が必要である。

派遣先の地域文化に触れたり、派遣先大学での優れた実践を持ち帰り、大学の改善につなげている例もある。

当初の事業目的に対して、以下が明らかになったと考えている。

1. 人的ネットワークの広がり、研究領域の広がりを含め、研究面での資質は確実に向上している。
2. 一方、教育面、組織運営面では、人材交流による(直接的な)向上効果は大きくない。
3. これまで派遣された教員は皆元々意欲の高い人材であった。交流人数などを無理に達成しようとしても効果は出ない可能性がある。
4. 派遣に伴い(残された学生の指導などで)工夫や苦労が必要な面は、自らの挑戦として成長に役立つ面もあるが、経済的不利益や事務処理上の不都合な点などは排除すべきである。

派遣に伴う難しさはあるが、一定の閾値が覚悟を生み、派遣先でのやる気や仕事の密度につながると考えられる。この閾値を下げると、ただ行って来ただけということになる可能性もある。

大学間には事務上の細かなルールの違いがあり、それで苦労した場合もあるし、退職という形式から生じた住宅ローン等でのトラブルも避けたい。

現在はクロスアポイントメント制度が利用でき、有効に活用できる可能性はあるが、派遣者の覚悟の問題や、派遣先でお客さん扱いされる可能性もあり、慎重な検討が必要であると考える。

４．むすび

現在 6 大学で実施されている人財交流事業を紹介し、交流を経験した 8 名への聞き取り調査のまとめを紹介した。昨年度からは派遣交流だけでなく、種々の FD 活動等の研修を組み合わせて、次世代リーダーとなる若手人財育成を目指している。

現在、准教授レベルで実施している派遣交流を助教レベルに拡大することも検討しているが、助教は任期付きの場合が増えており、異動に伴い論文業績が減り、利点は少ないかもしれない。また基本的な経験値が低ければ得るものも少なくなるので、効果は低いかもしれない。

さらに、企業を含めた交流もあり得るが、やはり論文業績が伸びず、また教育面では大学との違いが大き過ぎて、効果が期待できないのではないか。しかしこれからの大学にとっては企業的な考え方を学ぶことも重要と考えられ、さらに検討が必要であろう。

謝辞　6 大学の工学研究科長と 6U-HAPPIER 企画・運営委員の先生方に感謝致します。また、ご議論頂きました東工大 HAPPIER の皆様と聞き取りに応じて下さいました派遣教員の皆様にご協力を感謝致します。