

2026年5月15日(金)第1回JAED研究会(研究編)@オンライン

「高等教育開発研究とはいかなるものか」

博士研究としての高等教育開発

奈良女子大学 山咲博昭

(h-yamasaki@cc.nara-wu.ac.jp)

自己紹介

山咲 博昭 (やまさきひろあき)

- 奈良女子大学 高等教育研究・支援センター准教授 (2025年8月～)
- 専門は高等教育論、組織論、人的資源管理論。博士 (政策科学)
- 業務は教学企画・質保証・FDなど
- 実践 (業務) と研究を往還していることが特徴 (現場での問題意識)

	2010	2015	2020	2025
仕事	関西大学 教務 認証評価		点検・評価 IR・質保証	広島市立大学 教育の質保証
大学院	M桜美林大学 職員の人材育成		D同志社大学 教学経営推進	奈良女子大学 書籍化

教学経営推進人材が大学を変える (桜美林大学出版会)

- 桜美林大学出版会 (論創社)
- 2026年3月出版
- 博士論文「大学の教学経営推進人材の現状と必要性に関する考察」(2024年9月)を基にした
- 本書は全7章構成で、第6章の一部がジャーナル『高等教育開発』の論文が初出

山咲博昭・白藤康成・荒木俊博・井上一成・岩野摩耶・堀佑二・齋藤渉(2025)「教学マネジメントの推進アクターに求められる役割・知識・経験」『高等教育開発』4, 1-10.



研究の背景

学生の状況や学修成果に着目する**学修者本位の教育への転換**
(**受け入れ学生の多様化が進むからこそ、学修者視点が重要となる**)

- ・中教審「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」(2018)
- ・中教審大学分科会「**教学マネジメント指針**」(2020)

→**教員個人の視点転換**に加えて、学部学科等の学位プログラムを運営する**組織レベルでのパラダイムシフト**が求めている。



大学の教育目的の達成や学修者本位の教育の実現に向けて展開する各種施策は、**学部・研究科等の部局との衝突・調整がボトルネック**となって、その**推進が困難となる恐れ**がある。

研究の目的

教学経営推進人材

部局との衝突・調整等の問題解決を担うとともに組織開発に寄与することを通じて教育目的の実現に寄与する人材を「教学経営推進人材」と定義し、どのように困難と立ち向かって施策を推進しているのかを明らかにすることは、問題解決に寄与する

教学経営推進人材：副学長等の全学的な教育等の施策推進を担う責任者に加えて、責任者を実質的に補佐・支援する人材、全学的な教育に係る改善や改革等を担うセンター等の組織の構成員（教員、職員）を対象

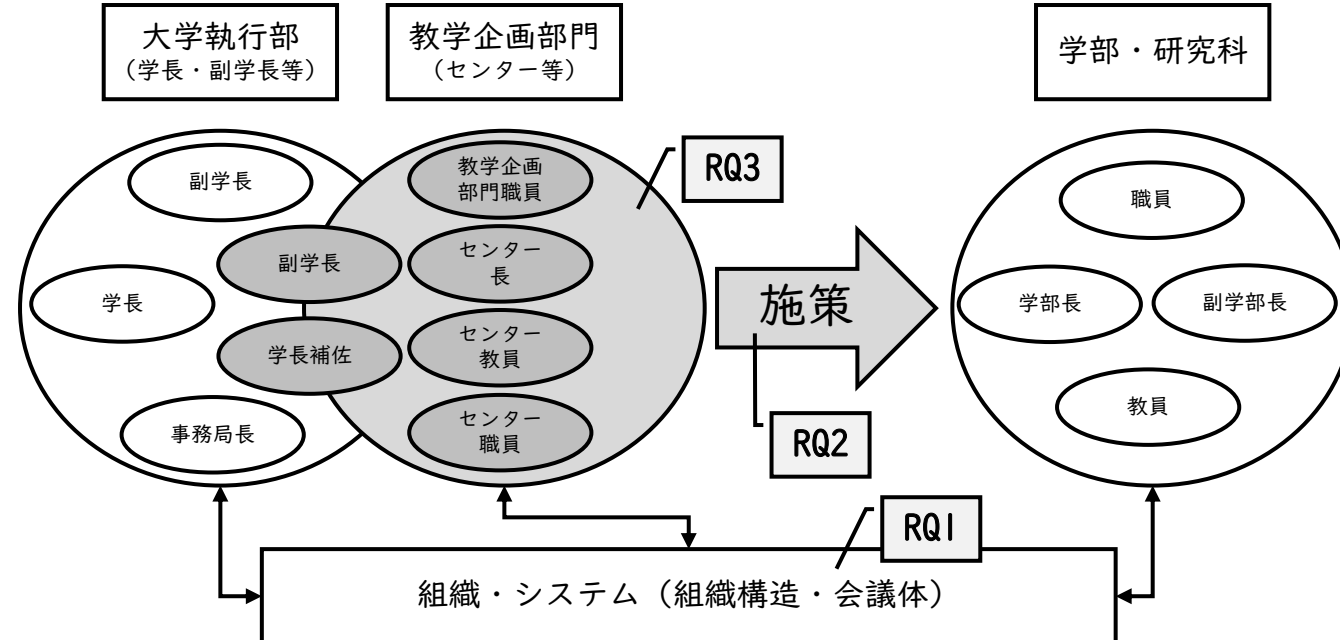


本研究の目的

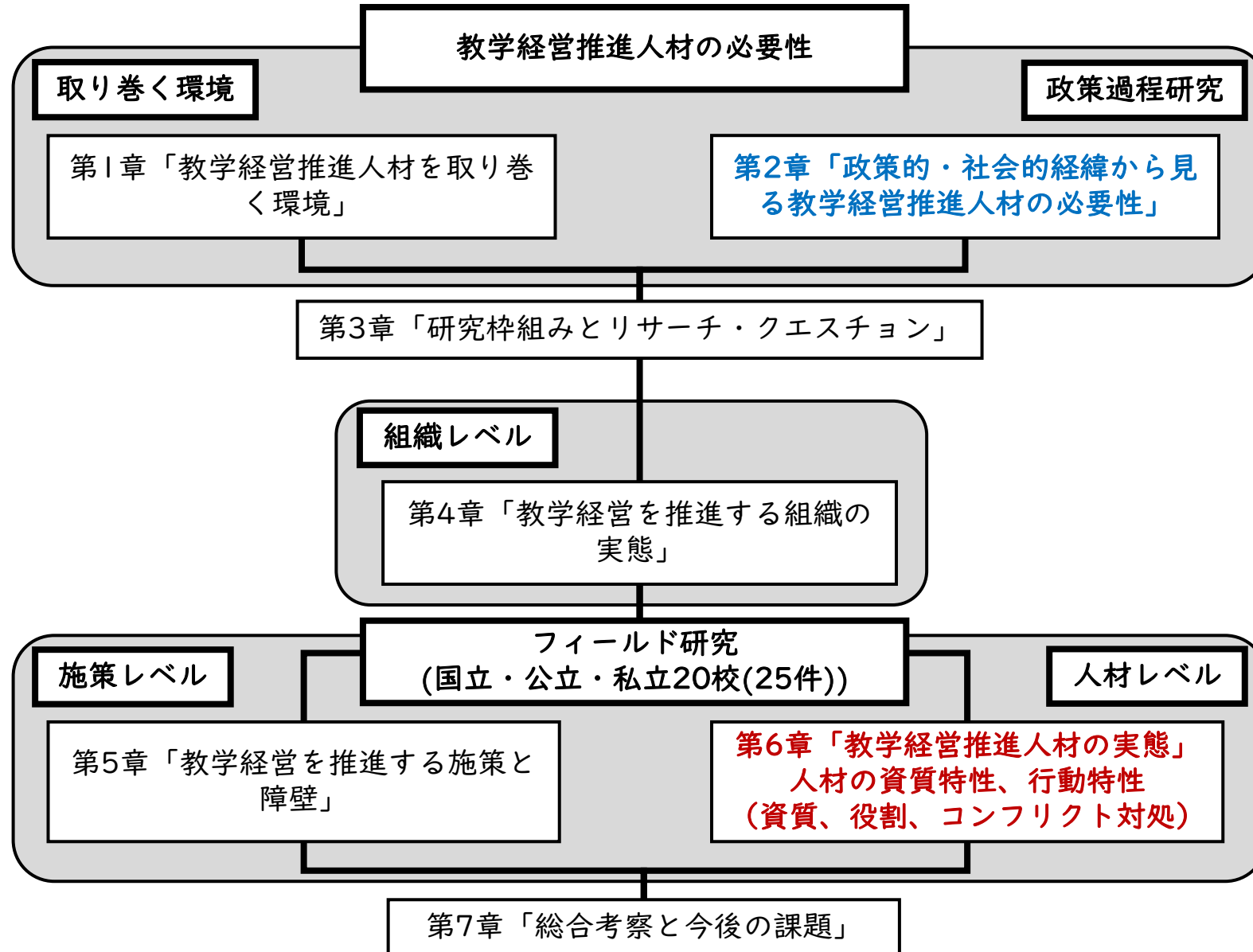
本研究では、学修者本位の教育を実現するために発生する様々な問題の解決に向け、教学経営推進人材が、組織レベル・施策レベル・人材レベルにおいてどのように活動し、困難に立ち向かっているかについて含意を引き出すことを目的とする。

研究の枠組みとリサーチ・クエスチョン

- RQ 1. 大学の教育目的の達成や学修者本位の教育の実現に向けて、どのような組織やシステムが存在するのか
- RQ 2. 大学の教育目的の達成や学修者本位の教育の実現に向けて、大学組織はどのような施策を展開しているのか
- RQ 3. 大学の教育目的の達成や学修者本位の教育の実現に向けて、教学経営推進人材はどのような資質特性、行動特性を発揮しているのか



本書の構成



法制度等にフォーカス
学長権限強化の政策過程
(学長のリーダーシップ)



政策科学
(政治学)

大学の推進施策にフォーカス
具体的な施策等の推進に係る
組織内のコンフリクト対処



組織論
(経営学)

博士研究におけるポイント

1. どのような事柄を扱うのか（制度、人材、組織、教育など）
2. どのような視座で研究を展開するのか
 - 政治過程論（政治学）、組織論（経営学）等の視座で捉えた
 - 学長権限強化（制度）**によって**コンフリクト（組織）**が生じやすくなる
 - ① 学長権限強化という制度はどのような経緯で法改正に至ったのか（政策過程論）
 - ② 教学マネジメント、内部質保証等を推進する人材の取り巻く状況は（実態把握）
 - ③ 推進する人材がどのようにコンフリクトを乗り越えているのか（組織論）
3. この研究はどのようなディシプリン（学問分野）なのか
 - どこに軸足を置くのか曖昧になりがちだからこそ意識する必要がある
 - ともすれば実態把握で留まることも多い