

多様性の交わりによって新たな優秀性へ

木村競*

(2017年12月8日 受理)

Communication between Diversities in University Leading to Excellence

Kiso KIMURA*

(Accepted December 8, 2017)

はじめに

優秀性と多様性がともに求められる現在の大学では、この二つの要請に応えることが重要な課題となっている。この優秀性と多様性の両立／融合の考え方としての「多様性こそが優秀性を実現する」、「優秀性も多様だ」の二つを検討し、「多様性の交わりによって新たな優秀性へ」というコンセプトを提案する。

1 大学に求められる優秀性と多様性

学校教育法の第52条には、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」とある。また教育基本法の第7条では、「大学は、学術の中心として、高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする」と述べられている。

この記述からもわかるように、また大学が高等教育機関の代表とされるように、大学は、学術・学芸をより深いものとし、教養や専門的能力をより高いものとし、それを学生に授け、社会に提供することが望まれている。すなわち、大学は自らが担う知的活動において、より優秀となること、加えて、その優秀さを大学に学ぶ学生、さらには広く社会に伝播することが期待されている。これを優秀性原理と呼ぶこともできる（この言い方は愛媛大学教育企画室・中井俊樹先生のご教示による）。

現在の大学においても、この優秀性原理は大きな意味を持ち続けている。

* 茨城大学全学教育機構（〒310-8512 水戸市文京 2-1-1 ; Institute for Liberal Arts Education, Ibaraki University, 2-1-1 Bunkyo Mito-shi 310-8512 Japan）.

大学は、より優秀な人材を育成することが求められ、より高度な研究成果をより多く挙げるものが求められ、地域の活性化に貢献する（すなわちより優秀な地域を創生する効果がより優秀な活動をする）ことが求められている。いわゆるディプロマ・ポリシーとは、育成する人材においてめざす優秀さがいかなるものであるかを明示したものであるということができる。

しかし一方、近年、大学の教育、研究、社会貢献は多様性を重視すべきであると言われるようになった。

例えば、茨城大学のディプロマ・ポリシーも、これまでも想定されていた専門分野の学力に加えて、世界の俯瞰的理解などの多様な能力が設定されている。また、いわゆる「学力の3要素」も同じように、これまでの知識・技能に加えて、リテラシーやコンピテンシー的なものが加わった。それに応じて、入学選抜のあり方も、教育内容も教育方法も多様性が要請されている。そこでは、多様な学生が存在するのは前提的な条件と考えられている。大学が社会貢献の対象にすべき物事も、社会の中で多様なあり方をしている。よって、教員の専門性や経歴も、組織構成として多様であることが必要とされるし、個人においても多様性があることが評価されるようになってきた。

かくして、優秀性と多様性がともに求められる現在の大学では、この二つの要請に応えることが重要な課題となっている。

2 優秀性と競争原理／選別性との結びつき

しかし、ここで留意すべきは、現代の大学においては、優秀性は競争原理あるいは選別性と結びついた形で要請されているということである。

本来、優秀性と多様性は相反する概念ではない。優秀性と相反するのは優劣を問題にしないという意味での平等性であるし、多様性と相反するのは均一性である。しかし、優秀性が競争原理あるいは選別性と結びつくと、往々にして優劣の判定基準の単一化・均一化が要請され、多様性原理と相反することになる。

優秀性が競争原理あるいは選別性と結びついているわかりやすい例は、国立大学における法人評価制度である。中期目標の達成度において、さらには教育及び研究の質と量に、およびその向上度において、より優秀な大学は運営費交付金の算定において有利となる。運営費交付金の総額は別の条件によって決まっているのだから、達成及び向上における優秀性について、各国立大学は競争的にならざるを得ず、それによって選別されることになる。

また、近年よく使われる「大学の強み」という言い方も、優秀性が競争原理あるいは選別性と結びつけられているわかりやすい例である。「強み」とはその大学の優秀なところに他ならないが、それは他の大学との比較において（すなわち競争において）勝っているということを含意しており、「大学の強み」は競争的資金の獲得や受験生の大学選択という選別行動における優位性の確保に活かすことが想定されている。

学生の優秀性を示す成績評価の厳密性や統一性が求められているのも、その成績評価（＝優秀性）が就職、授業料免除などの競争、選別の場面で用いられることが強く意識されているからであり、教員の処遇を決める評価という選別行動に業務における優秀性を反映させるという議論も、優秀性と競争原理あるいは選別性とを結びつけようとする議論であるということができる。

現在の大学は、このような状況、つまり、競争原理あるいは選別性と結びついた優秀性と多様性がともに求められるという状況におかれているのである。

3 優秀性と多様性の両立／融合

では、どうすれば二つの要請に応えられるのか。その際、一つの施策が両方の実現につながるということであれば、より望ましいということができるであろう。

このような施策を導く一つの考え方は、多様性こそが優秀性を実現する、というものである。

典型は、文部科学省と科学技術振興機構（JST）が推進する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の考え方であろう。WEBサイトに曰く「女性研究者の登用は、男女共同参画の観点のもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも、極めて重要です」（http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/image/main_image.jpg）。

もう一つの考え方は、優秀性も多様だ、というものである。優秀性が競争原理あるいは選別性と結びついているならば、優劣の判定基準を多様に設定しようというのが、この考え方である。

これは実は新しい考え方ではない。大学における「学部自治」と言われてきたもの、さらには他の専門分野・学問分野のことには介入しない、口を出さないという「慣習」を支える考え方でもある。教育基本法第7条の2項「大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない」が意味していることでもある。つまり、それぞれの学問分野には独自の優秀性があるのだから、それを尊重しようということであり、学問分野に対応している学部では、それぞれの優秀性の判定基準にしたがって競争させ、選別していこうということである。

それが、現在では、優秀性がそれぞれに想定できるのは学問分野（に対応した学部）だけでないと考えようになった。例えば、先ほどの「大学の強み」も大学毎に異なるとされている。法人評価も、（いわゆる「現況調査」が導入されて曖昧にはなったが本来）大学毎に違う視点で立てられる中期目標・中期計画の達成度を評価するものである。（学部の中の）学科毎にディプロマ・ポリシーを策定せよというのも、この考え方であろう。さらには、入学者選抜においては「三つの学力」をそれぞれの優秀性の判定基準で評価し、教員の評価においても業務ごとに評価基準が設定される。

茨城大学のディプロマ・ポリシーは、この両方のスタイルを取り入れている。

まず、「茨城大学の学生が卒業する時に身に付けているべき能力」、つまり、それぞれに優秀性を想定できる能力を5つ示しているのは、後者の考え方であろう。一方、「茨城大学を卒業する学生は、どの分野で学んだとしてもこれらの知識・能力を備えていることが必要である」として、茨城大学を卒業する学生に求める優秀性は多様性を取り込むことによって成立していることを示し、前者の考え方も取り入れている。

4 多様性の交わりによって新たな優秀性へ

先ほども述べたように、優秀性と多様性は本来、相反する概念ではない。優秀性と相反するのは優劣を問題にしないという意味での平等性であるし、多様性と相反するのは均一性である。ただ、

優秀性が競争原理あるいは選別性と結びついているが故に、両者を同時に充たすことに難しさが生じる。優秀性を競争原理あるいは選別性と切り離せば、つまり、どのような場面においても、それぞれの構成要素が「オンリーワン」の優秀性を有するという考え方をとればこの難しさは軽減されるが、それは現実的ではない。

よって、先の二つの考え方が出てくるが、それぞれに課題がある。

「多様性こそが優秀性を実現する」については、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に即して言えば、「研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する」ことにつながるような「多様な視点や発想」の取り入れとはどのようなものなのか、ということ、つまり、より優秀性を高めるためにはどのような多様性をどのように導入すればよいかということである。

「優秀性も多様だ」については、多様性ということが、それぞれに判定基準のある優秀性がそれぞれに成立していることにとどまるなら、つまり単なる「複数の優秀性」なら、それを一つの大学において、一つの学部において、一人の学生において、一人の教員において想定することにどのような意味があるのか、ということである。

つまり、合わせて考えるなら、バラバラな多様性では優秀性の向上に寄与しないのではないかということである。このことは、最近になって、多様性が改めて強調されてきたことの原因でもある。つまり、単に「優秀性も多様だ」ということであれば、教育基本法第7条の2項や「学部自治」として以前から語られて来た。しかし、その限りでは、バラバラな多様性にとどまり、多様性が生み出す可能性が現実化していないのではないかという問題である。

実は、この課題を考えるヒントはディプロマ・ポリシーにある。5つの「茨城大学の学生が卒業する時に身に付けているべき能力」を身に付けた卒業生は、その5つの「能力」をバラバラに発揮するであろうか。そのようなことはあり得ない。卒業生は、①世界を俯瞰的に理解しつつ、④社会人として⑤地域活性化に取り組み、②専門分野の学力を活かしして、③コミュニケーションしながら問題解決にあたる。つまり、5つの能力を総動員して、それぞれを相補的に用いて、一つ一つの能力では行い得ない活躍をすることになる。

このことを組織の中での多様性に当てはめれば、バスケットボールなどのスポーツで用いられる「ケミストリー（化学反応）」という言葉で表現するのが適切であろう。水素分子と酸素分子が反応して「水」という別の性質をもった物質が生まれる。組織、チームにおいても、異なった能力＝優秀性をもったメンバーが反応することで、単なる総和以上のパフォーマンスを生み出す。その場合、うまく反応が進むならば、異なった能力＝優秀性は多様な方がよい、というのがこの考え方である。

つまり、多様性の要請は、まずは、これまでの優秀性では対処できない課題があるので、それとは別の能力＝優秀性が必要である、ということから始まったにせよ、次第に、複数の、多くの能力＝優秀性が反応することで新たな優秀性が生まれるという、次のステージに進んでいるのである。

ここで重要なのは、多様性の側から言えば、反応、つまり、異なった性質・能力＝優秀性をもった要素がしっかりと交わるということである。そうであって、始めて新たな優秀性へが生じる。

優秀性の側から言えば、この新たな優秀性は、これまでの優秀性のどれか、あるいはその単なる総和ではないということである。

アメリカが民族の多様性をどのように一体化していくかということについて、昔から順に、「るつぼ」、「サラダボウル」、「モザイク」という言い方がされてきた。これを以下のように解釈することもできるかもしれない。「るつぼ」とは多様性を溶かして行くということであるが、結果として例えば WASP のような多数派の文化に統合されることになるという批判から、具材の個性がそのまま残るサラダというイメージが使われるようになった。しかし、これでもドレッシングによってサラダの味は決まってしまうということから「モザイク」という言い方が用いられるようになった。モザイク画においては、断片はそのままの形を残しているが、それが適切に組み合わせられれば「画」という部分的断片にはなかった次元の美的価値が生み出されるわけである。

しかし、「化学反応」や「モザイク画」という比喩、イメージではこぼれ落ちてしまう点も指摘しておこう。

それは、異なった性質・能力＝優秀性をもった要素がしっかりと交わることによって、その要素の性質・能力＝優秀性も内実を変えていくことである。つまり、優秀性が新たなものになる、質の違う優秀性となるということは、統合された全体のレベルのみならず、要素のレベルでも生じるということである。例えば、「ケミストリー」が生じたスポーツチームのメンバーの能力＝優秀性は以前のものとは異なった優秀性となって行く。サッカーで、ボールキープができる MF の選手とディフェンスラインの背後への飛び出しのうまい FW の選手との「ケミストリー」が生じれば、MF の選手はスルーパスの能力も磨かれて行くことになる。

これと同じことは、大学の組織でも当然生じる。学生の教育に秀でた教員と学外組織との関係作りに精通した教員が協力して社会連携活動を行えば、前者は教育の対象に社会人が加わることで教育ということをより幅広く捉えるようになるであろうし、後者は学外組織の変化に協力するというより深い次元での関係づくりへと進むだろう。

学生の学修／教育でも同様である。ディプロマ・ポリシーの5つの能力を総動員し、相補的に用いて、一つ一つの能力だけでは行い得ない活躍をする卒業生においても、個々の能力のあり方も進歩する。専門分野の知識について、他者とのコミュニケーションの中で、より普遍性、客観性をもった理解を行うようになるであろう。統合された全体と要素レベルの双方で優秀性が質的に転換していくこの現象は、当然ながら、在学中の学修においても生じることであり、それを実現するために、教育プログラムは多様な授業を組み合わせ設定される。

教員の研究活動に即して言えば、研究対象、方法等が異なり、想定されている優秀性の基準が異なる分野との共同研究においても、共同研究の成果がこれまでにない豊かさを持つにとどまらず、個々の教員の研究からみても、異分野の研究の発想、成果を取り込むことで研究が豊かなものとなっていくことは、異分野共同研究の経験者の多くが感じる場所である。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」のWEBサイトで「女性研究者の登用は、男女共同参画の観点のもとより、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織としての創造力を発揮する上でも、極めて重要です」というのも、このような事態を指していると思われる。

多様性の交わりによって新たな優秀性へ、ここしばらくは、大学のあり方を考える際の重要なコンセプトとすることができよう。