

特別寄稿

内部質保証に参画する学生代表

— イギリスの大学の学生組合は、
どのように学生代表を参画させているのか —

田中正弘

Received: 2 October 2022 / Accepted: 15 October 2022

— <要 旨> —

本稿の目的は、イギリスの大学の学生組合はどのように学生代表を内部質保証に参画させているのかについて、明らかにすることにある。具体的に、学生代表はどのように選出され、いかなる方法で訓練され、そして、肩書きに応じてそれぞれどのような役割を担っているのかを、5つの大学の事例を参照することで、分析する。それらの大学とは、レディング大学 (University of Reading)、ウスター大学 (University of Worcester)、ロンドン大学東洋アフリカ学院 (The School of Oriental and African Studies, University of London)、ロンドン大学ロイヤル・ホロウェイ校 (Royal Holloway, University of London)、ニューカッスル大学 (Newcastle University) である。この分析結果に基づき、本稿は右記の論点を提示したい: イギリスの大学において、内部質保証に参画する学生代表が学生全体の声を教育改善に活かしているのは、学生組合が、① 学生代表の選出・研修を管理し、② 学生代表の役割を階層的に規定し、③ 学生代表の活動で得られた情報を学生組合で一元化し、その情報を学生全体に還元できているためである。そして、この研究成果を踏まえて、日本への示唆を提示する。

筑波大学大学研究センター・准教授

名古屋大学高等教育研究センター・客員准教授

1. はじめに

イギリスの大学において、教育の質の維持・向上への取組（教育の内部質保証）は、その大学の教職員だけの関心事ではない。学生にとっても、直接的な利害が絡む、大いなる関心事である。事実、イギリスの学生は、彼ら／彼女ら全体の学修経験をより良いものとするために、内部質保証に「組織的」に参画している。ここで「組織的」とは、後で例示するように、「学生組合」（Students' Union）が、①「学生代表」（Student Representatives）の選出・研修を管理し、②学生代表の役割を階層的に規定し、③学生代表の活動で得られた情報を学生組合で一元化し、その情報を学生全体に還元することを意味する。このように、イギリスの内部質保証への学生参画は、学生全体を代表する学生代表を、学生組合が高度に組織化することで成り立っている。

イギリスとは対照的に、日本における内部質保証への学生参画は、学生主体の組織的な取組とはいえない。日本では、学生参画型 FD や学生 FD 活動などの様式で、教育改善への学生参画が試みられてきた。とはいえ、その試みの多くは、岡山理科大学の学生イベント企画団体「とり. OUS」のような、学内公認サークルによるイベント企画ものである（沖 2013）。これらは学生主体の試みであっても、組織的な試みとはいえない。また、公認サークルのメンバーは、学生全体を代表する学生代表ともいえない。さらに、このようなサークルは、後輩のリクルートに失敗してしまえば、自然消滅することになる。よって、活動の継続性に難がある。

サークル形式とは異なり、公的な委員会形式を採用した岡山大学の学生参画型 FD は、組織的な試みである。ただし、それは、大学主導の試みであって、学生主体の試みとはいえない。しかも、この試みの舵取りをした教員の転出や、その試みを長年支援した学長の退任、および、財政的基盤であった補助金事業の終了などが積み重なったため、「学部から推薦された学生委員、教員委員、事務職員で構成され、岡山大学で約 20 年にわたって継続した公的な委員会形式の学生参画型 FD 組織は学生・教職員教育改善部会の廃止とともに終了」（中里 2021: 164）している。岡山大学の試みは、継続性を組織化によって担保しようとしたが、それでも継続できなかったのである。

以上のように、日本における内部質保証への学生参画は、学生の主体性、活動の組織化、および継続性の脆弱さなどに、大きな課題を抱えている。橋本・川村（2021: 58-9）の言葉を借りて言い換えれば、内部質保証への学生参

画を十分に機能させるためには、「これまで実現できなかった、直接民主主義的な学生参画の可能性を追求する必要がある」と思われる。すなわち、学生の学生による学生のための組織的な学生参画の構築が必要なのである。

そこで本稿は、上記の課題を克服するために必要な示唆を得る目的で、イギリスの事例を参照したい。なぜなら、後述するようにイギリスでは、学生に選出された学生代表が学生全体の声を教育改善に活かすシステムを、学生組合が継続的に運用することに成功してきたからである。

本稿の目的は、イギリスの大学の学生組合はどのように学生代表を内部質保証に参画させているのかを明らかにすることである。本稿の論点は、右記の通りである：イギリスの大学において、内部質保証に参画する学生代表が学生全体の声を教育改善に活かしているのは、学生組合が、①学生代表の選出・研修を管理し、②学生代表の役割を階層的に規定し、③学生代表の活動で得られた情報を学生組合で一元化し、その情報を学生全体に還元できているためである。

本稿は5節で構成される。第2節で、イギリスの学生組合の全体像を、いくつかの事例を参照することで描写する。第3節で、①学生代表の選出方法と研修内容、②学生代表の肩書きに応じた役割、③学生代表が集めた情報の集約・還元方法を、それぞれ事例を踏まえて説明する。第4節で、学生代表が学生全体の声を教育改善に活かした実例を提示する。そして、第5節で、日本への示唆を本稿のまとめとして提示する。

2. 学生組合の全体像

イギリスの大学の学生組合は一般的に、大学から「自立した慈善団体」(independent charity)である。ここで「自立した」とは、自らの営利活動(投資や寄付を含む)を通して経済的に自立しているという意味である。例えば、「ユニバーシティ・カレッジ・ロンドン学生組合」(Students' Union UCL)の2019年度の総収入は、£10,641,947(約15億円)である。ただし、大学からの経済的支援は皆無ではなく、(使途の定めのない)包括的補助金として、£2,600,000(約3億6千万円)が同年に計上されている。加えて、大学の建物の一部が組合に無償貸与されてもいる(Student's Union UCL 2019)。ちなみに、Students' Union UCLの主要な収入源は、カフェ(5店)、バー(4店)、大学グッズ売り場(1店)、フィットネスクラブ(1店)などの営業利益である。このような収入源は、金額の多寡はあれども他大学の学

生組合にもあるため、組合員の年会費は無料であることが多い。なお、学生は全員、自動的に組合員になる。

イギリスの学生組合の多くは、自らの営利活動で得られた資金を元手に、内部質保証への学生参画を管理・運営する常勤職員を雇用している。その常勤職員の中には、「サバティカル・オフィサー」(sabbatical officers)などの肩書きで有期雇用されている学生も含まれている(田中・武 2022)。サバティカル・オフィサーは、立候補した学生の中から選挙で選ばれる。選ばれた学生は学業を中断(sabbatical)し、サバティカル・オフィサーの任期中(通常1年間)に給与を得ながら、その業務に専念することになる。このため、学生組合による学生参画の管理・運営は、学生のボランティアワークではなく、給与を得られる常勤職員(サバティカル・オフィサー)の業務であることに注意されたい。

サバティカル・オフィサーは、担当業務に応じて、複数人雇用される。例えば、「オックスフォード大学学生組合」(Oxford SU)は、サバティカル・オフィサーを6人雇っている(2022年度)。なお、彼ら/彼女らの職名は、①President、②Vice-President (Access and Academic Affairs)、③Vice-President (Charities and Community)、④Vice-President (Graduates)、⑤Vice-President (Welfare and Equal Opportunities)、⑥Vice-President (Women)である。職名の多様さは、学生組合の業務が多岐にわたることを反映している。ただし、オックスフォードのような大規模大学とは異なり、小規模大学の中には、サバティカル・オフィサーが1~2人しかいないところや皆無のところも少なくない(田中・武 2022)。皆無の大学では、学生組合による学生参画の管理・運営は、学生ではない常勤職員が主に担当している。

イギリスの学生組合は通常、ピラミッド(階層)型組織を採用している。学生組合の最高意思決定組織は「評議会」(Board of Trustees)である。その構成員は、イギリス最大規模の「マンチェスター大学学生組合」(Students' Union University of Manchester)の場合、サバティカル・オフィサー8名、「学生評議員」(student trustees)3名、「外部評議員」(external trustees)3名、計14名(2022年度)である。なお、学生評議員と外部評議員の任命は、評議会の下部組織である「管理任命委員会」(Governance & Appointments Committee)の推薦に基づいて、評議会が行う(Students' Union University of Manchester 2019)。管理任命委員会以外の下部組織には、学生組合が法律や規制に則って運営されているかを監視する「管理リスク委員会」(Audit and Risk Committee)、組合の人事管理を行う「人事委員

会」(People and Culture Committee)、組合の営利活動を管理する「営利活動運営委員会」(Manchester Academy Venues Ltd & SU Commercial Board)、および、本稿の主題である、内部質保証への学生参画を担う「学生参画委員会」(Student Engagement & Participation)がある。そして、これらの下部組織の下に学生代表が置かれ、そのさらに下に一般学生が位置づけられている(Students' Union University of Manchester 2019)。

学生代表も細かく階層化している。例えば、「レディング大学学生組合」(Reading University Students' Union)では、学生代表は、学科(プログラム)レベル、学部(学問分野)レベル、大学レベルの三層ごとに、学士課程と大学院課程に分かれて、それぞれ選ばれる。学科レベルの代表は、「コース代表」(Course Reps)と呼ばれ、学科ごとに各学年から最低2人(学生定員40人につき1人のコース代表を目安に)選ばれる。学部レベルの代表は、「上席代表」(Senior Reps)と呼ばれ、各学部から2~3名ずつ、計48名(学士課程32名、大学院課程16名)選ばれる。大学レベルの学生代表は、サバティカル・オフィサーが担当する(University of Reading 2020)。

学生代表の役割などについて、次節でより詳細に説明したい。具体的に、①学生代表の選出方法と研修内容、②学生代表の肩書きに応じた役割、③学生代表が集めた情報の集約・還元方法を、5つの大学の事例を踏まえて説明する。その5つの大学とは、レディング大学(University of Reading)、ウスター大学(University of Worcester)、ロンドン大学東洋アフリカ学院(School of Oriental and African Studies, University of London)、ロンドン大学ロイヤル・ホロウェイ校(Royal Holloway, University of London)、および、ニューカッスル大学(Newcastle University)である。なお、これらの大学の選定理由は右記の通りである。①COVID-19感染拡大の影響で渡英が困難であったため、WEB上で学生参画(特に学生代表)に関する詳細な情報を公開している大学を選出した。②その大学の中から、いわゆる有名大規模総合大学(本節で参照したオックスフォードなど)や小規模単科大学は特殊性が強いと判断し、選出から除いた。③その選出に残った中規模大学の中から、多様性を担保する形で、大学としての認可が古い機関(レディング)、認可が新しい機関(ウスター)、大学院生の方が多い機関(SOAS)、元女子校から発展した機関(ロイヤル・ホロウェイ)、研究大学の集まりであるラッセル・グループの機関(ニューカッスル)を選定した。

3. 学生代表の役割など

3.1 学生代表の選出方法と研修内容

サバティカル・オフィサーを含めた全ての学生代表は原則、立候補した学生の中から選挙で選ばれる。例えば、レディング大学では、学生代表を希望する学生が、学生組合のホームページ上で自薦の手続きを行う。この自薦に基づいて、選挙は毎年、秋学期の開始時にオンラインで実施される（学士課程の上席代表の選挙のみ、春学期に行われる）。選ばれた候補者はすぐに学生代表の業務に就くことになり、その任期は1年である。再任を希望する場合は、改めて、次の選挙に立候補しなければならない。なお、学生代表の空きポストが選挙終了後も埋まらなかった場合は、学部学科が適任者を可能な限り民主的な方法で探し出さなければならない。これらの方法で選ばれた学生代表の氏名は、学生組合のホームページで公開される（University of Reading 2020）。このように、選挙の管理運営は、学生組合の責任の下で、条約（Bye Laws）に則り厳格に行われている。

コース代表（学科レベルの代表）は原則全員、その任務のための研修を受講しなければならない。例えば、「ウスター大学学生組合」（Worcester Students' Union）の規定によると、研修の受講は全てのコース代表の義務となっている。その受講の目的は、右記の通りである：「コース代表として、皆さんは、学生の声を大学全体のあらゆるレベルに反映できるようにする重要な役割を担っています。研修を通して、その役割を効果的に行うのに必要な知識と技能を修得できます」（Worcester Students' Union 2022）。この研修は基本、全て対面式で行われる。ただし、ここ数年は Covid-19 の感染防止の観点から、オンラインでも受講可となっている。2021 年度の場合、研修は2週（11月1日～5日、11月8日～12日）にわたって実施された。その研修の内容は、下記の通り、三つのステップに分けられている。

第1のステップでは、学生組合の職員がコース代表の役割を説明する。特に、各コース代表が効果的な代表になれる方法を伝授することに、力が注がれている。第2のステップでは、上席代表（コース代表の経験者から選挙で選出される学部レベルの代表）、および、学部の職員が、その学部に特化した、代表制度に関する重要な情報を説明する。第3のステップでは、各コース代表が自らの研修の完了を確定する作業をオンライン上で行う。この確定作業の際に、自らの個人情報だけでなく、彼ら／彼女らの活動を管理する上席代表の氏名も入力する。なお、入力されたこれらの情報は、「フィード

バック・ループ」(feedback loop) システム上に、自動的に登録される (Worcester Students' Union 2022)。

フィードバック・ループ・システムとは、学生の声を教育改善に活かす仕組みのことで、多くの学生組合で採用されている。ウスター大学では、フィードバック・ループ・システムの一環として、「学生代表オンライン・ジャーナル」(Online Rep Journal) に学生代表が集めた情報を集約している。このジャーナル上でコース代表が入力した情報は、そのコース代表を管理している上席代表にメールで伝えられるようになっている。同様に、上席代表が入力した情報は、サバティカル・オフィサーが務める「代表統括者」(Vice President Education) に伝えられる。このフィードバック・ループについては、次節以降でより詳細に触れたい。

3.2 学生代表の肩書に応じた役割

学生代表の肩書に応じた役割は、一般的に、学生組合によって明確に規定されている。一例として、「ロンドン大学東洋アフリカ学院学生組合」(SOAS Students' Union) の「学生代表の役割説明書」(Student Representative Role Description) によると、コース代表の中核的な役割は四つある。その一つは、「学生からのフィードバック (意見) を科目・プログラムレベルで集約・報告すること」(Collecting and Reporting Module and Programme-Level Student Feedback) である。具体的に、コース代表は、自らが所属するプログラムにおいて、学生全体の多様な意見 (情報) を集め、その情報を学生組合に報告することを求められる。また、学生たちが直面している問題の解決策を見いだすために、学生組合と密接に協力することも求められる。それから、コース代表は、科目やプログラムの変更に関する学生との検討会議に参加することを求められることがある。このような会議において、学生の声が公平に反映されるようにすることが、一つ目の役割の核となる部分である。なお、この役割の拘束時間は週 1 時間程度が想定されている (SOAS Students' Union 2021a)。

二つ目の役割は、「上席代表と協働すること」(Working in partnership with the School-level Student Representatives) である。コース代表は、上席代表と緊密に連携し、科目やプログラムレベルで集められた学生の意見が、学部レベルの意思決定や上席代表が出席するフィードバックフォーラムに直接反映されるように務めなければならない。なお、この役割の拘束時間は、月 1～2 時間が想定されている。三つ目の役割は、「学生組合の

フォーラム運営や優先事項の推進に務めること」(Students' Union Forums and Priorities) である。ここで優先事項とは、男女平等や差別撤廃など、学生組合が優先的に実現しようとしている事柄を意味する。四つ目の役割は、「学生の声に耳を傾け、学生組合によるサポートを案内すること」(Listening to Students and Signposting Support) である。コース代表は、教育改善を望む学生と、その学生を手助けしたい学生組合をつなぐ、橋渡し役を求められているのである (SOAS Students' Union 2021a)。

SOAS Students' Union の説明によると、上席代表の役割は主に二つある。一つは、コース代表が提供した情報を集約することで、もう一つは、その集約された情報を、学部の教育会議 (各学期に 2 回開催) などにおいて、教職員に報告することである。なお、上席代表は全員、月に一度開かれる「学生によるフィードバックの検討会」(Student Feedback Panel: SFP) への参加を求められる。この SFP を通して、学部ごとの課題が学生組合全体で共有されることとなる (SOAS Students' Union 2021b)。上席代表のこれらの活動を統括するのが、教育担当のサバティカル・オフィサー (Co-President Democracy and Education) である。この役目に就くものは、SOAS の主要な最高意思決定委員会 (Board of Trustees など) に、正式な委員の一人として出席する権利を得られる。そして、これらの委員会で、彼ら／彼女らは、学生代表が集めてきた情報を提示しつつ、学生の利益を最大化するために執行部を相手に奮闘することとなる。

上記の SOAS Students' Union の例のように、学生代表の肩書きに応じた役割は、大学間に多少の差異はあれども、三層 (コース代表、上席代表、サバティカル・オフィサー) のピラミッド構造に沿って、ほぼ同じ内容になっている。その中でも最も重要な役割は、自らが集めた学生の声を教育の改善に活かす (フィードバック・ループを回す) ことだといえる。この情報の集約・還元方法については、次節でより詳しく述べたい。

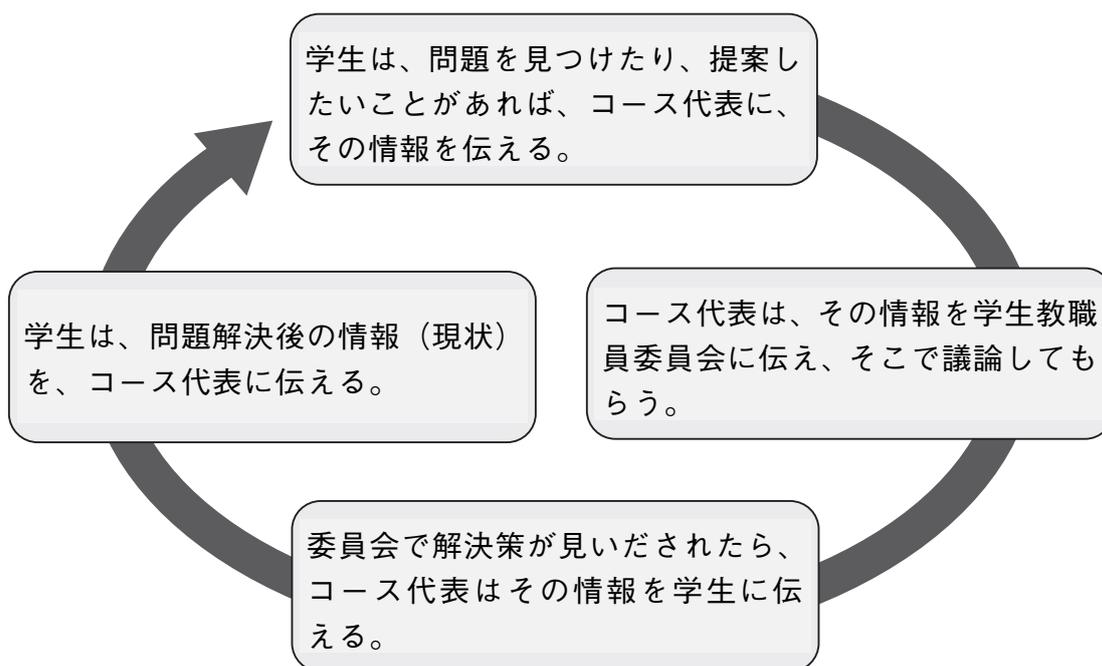
3.3 学生代表が集めた情報の集約・還元方法

先記したように、情報の集約・還元は、学生代表にとって、最も重要な役割である。情報をいつ、どのように集めるのかについて、「ロンドン大学ロイヤル・ホロウェイ校学生組合」(Royal Holloway Students' Union) は、「フィードバックのコツ」(Feedback Top Tips) として、次のようにまとめている。情報をいつ集めるのかについて、「フィードバックのコツ」では、学生の繁忙期に実施しないように注意喚起がなされている。特に、大学が学生

アンケートを行う時期は、アンケート疲れ (survey fatigue) が見られるため、避けるべきとのことである。その一方、何か大きな教育改善が実施されたタイミングは、情報を集める好機だとアドバイスされている。なお、なぜ情報を集めたいのかを事前に学生に周知しておく、学生が回答するモチベーションにつながる、と述べられている (Royal Holloway Students' Union 2021)。

「フィードバックのコツ」では、情報を集める上で、WEB アンケート・システム「SurveyMonkey」の利用を基本的に推奨している。それ以外には、MS Teams などのオンライン会議システムを用いて座談会を開催したり、学生イベントを企画したり、学生間でメールをやりとりしたりすることも勧められている。また、質問の仕方についても、その用途に応じて多様な方法が紹介されている。例えば、効果的な質問とは、「成績評価について、どのようにお考えですか」のような曖昧なものではなく、「新しい評価方法の公平性や妥当性について、どのようにお考えですか」のように、得たい情報を確実に得られるような問いが望ましい、とのことである。そして、情報を得たら、学生代表は、その情報を Royal Holloway Students' Union のフィードバック・ループ・システムである「Rep Hub」に登録し、他の学生代表と共有すべきである、という但し書きが付されている (Royal Holloway Students' Union 2021)。得られた情報 (およびその成果) をフィードバック・ループに登録することの重要性は、他の学生組合でも強調されている。

例えば、「ニューカッスル大学学生組合」(Newcastle University Students' Union) の説明によれば、「情報は学生と教職員の間をぐるぐる何度も回る『ループ』のようであればならない」(2021: 10)。このフィードバック・ループを図式化すると、以下のようなになる。



出所：Newcastle University Students' Union, 2021, Course Rep Handbook, 10

図1 フィードバック・ループ

なお、図中の「学生教職員委員会」(Student-Staff Committee)とは、学生と教職員が公式に話し合う場である。この委員会は、学部ごとに少なくとも一つ設置されており、各学期に2回開催されている。

図1のフィードバック・ループを回す上で、学生代表向けに三つの注意書きが記されている：「コース代表が効果的かつ真の代表者となるために、所属するプログラムにおいて、できるだけ多くの学生の考えや意見を収集すべきである」、「学生が特に強い意見を提示した場合は、他に反対意見を持っている学生がいないかを確認すべきである。学生教職員委員会で偏見のない情報を提示するために、両者の意見を集めるのが特に有用である」、「同僚の学生に問題提起の結果を報告し、かつそれに対する意見を聞き、フィードバック・ループを閉じることを忘れないようにする」(Newcastle University Students' Union 2021: 10)。なお、ループを閉じる際には、上層の代表への情報伝達を求められるのは、先記したとおりである。

集約・還元される情報には、各学部学科レベルで実現された教育改善に関するものも含まれている。そこで、上記した5つの学生組合が公表した改善の実例を、次節でいくつか記述してみたい。

4. 学生全体の声を教育改善に活かした実例

学生全体の声を教育改善に活かした実例を、例えば、Newcastle University Students' Union は、毎年度発行する「Impact Report」の中で紹介している。この Impact Report (2019 年版) に記載されたプログラムレベルの改善例は、以下の通りである (Newcastle University Students' Union 2019: 10)。

情報科学プログラム

学生によるノートパソコンの持参は、本来必須とすべきではないのに、必須としている科目があるため、その現況調査の実施をプログラム運営組織に確約してもらった。

地理学・政治学・社会学プログラム

学位論文の指導教員が変更になった場合に用いる、「引き継ぎシート」(hand over sheet) を開発した。

歴史学・古典学・考古学プログラム

成績評価に関するメンタル面の問題に対処するために、レジリエンス・ワーキング・グループを創設した。

自然・環境科学プログラム

博士後期課程進捗報告書へのフィードバックに必要な時間を短縮するという約束を、プログラム運営組織から取り付けた。

ニューカッスル大学ロンドン校

ニューカッスル大学ロンドン校において、学生代表が学生支援課職員の活動が見えにくいとの懸念を示した。その結果、支援課の職員がメール連絡などで学生との関わりを深めてくれるようになった。

ニューカッスル大学医学部マレーシア分校

解剖学研究室で最新の IT リソースの活用を推進した (例：学生が無料で利用できる解剖学のアプリなど)。

同様の改善例は、他の4大学の学生組合でも報告されている。その一つである Worcester Students' Union は、コース代表がなした教育改善を下記のように部局別に報告している (Worcester Students' Union 2021: 4-5)。

医療コミュニティ学部

成績評価方法説明書に記述される内容を充実させた。

経営学部

通学生の通学時間に配慮して、グループワーク・セッションの科目を、異なる時間帯にも開講してもらった。

環境科学部

課題提出の締め切り日が重ならないように、提出日を分散してもらった。

人文科学部

最終学年向けの科目の変更について、学生への周知を徹底するために、学生との対話の機会を増やしてもらった。

心理学部

出欠確認の時間短縮のために、手作業の確認を電子化してもらった。

スポーツ運動科学部

コース代表が教員と協働して、隠れたコストであった教育費用について、新生への説明をより適切に行えるように努めた。

芸術学部

学生の共同学修の推進のために、教室中央に大きなテーブルを設置してもらった。

教育学部

教育実習を、2週間×3ブロックから、3週間×2ブロックへと変更し、実習先での信頼関係をより強固なものにできるようにした。

看護助産学部

学生が新生の支援活動を行い、Blackboardなどの学内LMSの使い方を指導した。

プログラム（学部）レベルだけでなく、全学レベルでの改善例も、多々報告されている。一例として、Reading University Students' Union は、2020～21 年度の成果の一つとして、成績評価に関するフィードバックの全学的な改善例を三つ提示している。一つ目は、フィードバックの全学的な標準化を推奨したことが、学生（ジョイント・ディグリーの履修者を含む）が一貫したフィードバックを採点者から得られるという結果に繋がった。二つ目は、採点基準を簡潔明瞭な内容に改めたことが、その採点基準を課題提出・設定前に学生に配ることや、その課題で何を要求されているかを彼ら／彼女らが理解することに繋がった。三つ目は、教員がフィードバックの重要性を理解したことが、彼ら／彼女らが学生により有益なフィードバックやサポートを与えることに繋がった。さらに、フィードバック・ポリシーの見直しも進められており、次年度に改訂版が施行される予定である（Reading University Students' Union 2022）。

全学的な改善例を題目ごとに Student Voice Report として報告しているのが、Royal Holloway Students' Union である。例えば、2020 年 1 月に公表した報告は BAME Inclusive Student Experience と題されている。BAME とは、Black, Asian and Minority Ethnic の略語である。つまり、学内における人種差別の解消を題目とする報告書である。この報告書は、Royal Holloway Students' Union が 2 年を費やして集めた BAME 学生のネガティブな体験談を基に、大学の取り組みの問題点を指摘している。そして、その改善に向けて、具体的に 10 の提言を提示している（Royal Holloway Students' Union 2020）。この提言を受けて、大学は、自らの戦略として、Green Paper Consultation Document を公表し、差別の解消に取り組むことを約束している。

以上のように、イギリスの学生組合は、学生の声を組織的に収集し、教育の改善に活かしている。この成功例を踏まえて、次節において、日本への示唆を提示したい。

5. まとめ

本稿は、イギリスの大学 5 校の事例の描写を通して、内部質保証に参画する学生代表が学生の声を教育の改善に活かしているのは、学生組合が学生代表を高度に組織化しているためであることを明らかにした。組織化とは具体的に、学生組合が、① 学生代表の選出・研修を管理し、② 学生代表の

役割を階層的に規定し、③ 学生代表の活動で得られた情報を学生組合で一元化し、その情報を学生全体に還元することを意味する。

では、この組織化は、日本で実現可能であろうか？

日本において、学生代表の組織化に立ちはだかる壁は三つあると予想される。一つ目の壁は、どの組織が組織化を担うかである。この役目を、学生自治会に負わせるのは酷なことであろう。なぜなら、日本の学生自治会は、イギリスの学生組合のように豊富な資金力があるわけではなく、常勤の職員を雇うことはほぼ不可能なためである。自治会に所属する学生のボランティアワークでは、できることに限界がある。加えて、現在の学生自治会は、多くの場合、加盟率の低下に悩んでおり、イギリスの学生組合のように、学生を代表する組織とはいえなくなっている（田中 2018）。とはいえ、学生自治会以外に、適任の既存組織を探し出すのは容易ではない。その代替案として、大学が学生参画のための学内組織を新たに設置することも考えられるが、本稿の冒頭で触れたように、岡山大学の事例などがその難しさを物語っている。

二つ目の壁は、学生代表になるメリットが乏しいことである。イギリスでは、学生代表の経験が就職活動で有利になるという、わかりやすいメリットがある。このメリットは、本稿で紹介した、5大学の学生組合の全てが強調している。例えば、Reading University Students' Union (2021) の説明によると、学生代表のメリットとして、その経歴を履歴書 (CV) に記載できることや、職場に必要な知識・技能を修得するための訓練を受けられることが挙げられている。なお、学生代表の貢献に応じて、「銅→銀→金→プラチナ」という四段階で昇級する、Rep Accreditation Scheme がある。そして、各自が獲得した級は、ディプロマ・サプリメントに公に記載される。イギリスのように学生代表になるメリットが明確でなければ、日本において、選挙という競争が発生するとは考えにくい。それどころか、「じゃんけんで負けた人」がしぶしぶ学生代表になるという、由々しき状況が発生する恐れもある。

三つ目の壁は、学生は自らの利益を最大限に拡大するために、大学の全ての意思決定に参画すべきである、という共通認識が広まっていないことである。この認識が広まらない限り、学生代表の参画の範囲は限定的になることだろう。よって、イギリスのように学生代表を階層化し、学科 (プログラム) レベル、学部 (学問分野) レベル、大学レベルの三層ごとに、学士課程と大学院課程に分かれて組織的に参画させるといふ、階層型組織は生まれにくい。しかるに、組織が階層型でないのであれば、階層の上下で情報を共

有する必要も無いため、学生代表が集めた情報を学生組織が一元的に集約する必要もなかろう。

以上のように、三つの壁が日本における学生代表の組織化の阻害要因になると思われる。とはいえ、学生代表の組織化を完全に諦める必要はない。できることをできる範囲で試行してみることが、内部質保証への学生参画の実現には何よりも大事なことであり、その実現の先に、学生代表の組織化があるはず、だからである。日本式の学生参画のあり方を議論し続けていくこと、それが、(教職員だけでなく、学生も含めて)我々に要求されていることだろう(田中 2022)。

参考文献

- 橋本あや・川村和弘、2021、「なぜ学生参画が進まないのか？－コーポラティズムの観点から見た大学の構成員再考－」『山口県立大学基盤教育紀要』創刊号: 55-60。
- 中里裕紀、2021、「学生参画型 FD の成立と変容－岡山大学を事例として－」『東京大学大学院教育学研究科紀要』61: 155-66。
- Newcastle University Students' Union, 2019, *Impact Report 2019*.
- Newcastle University Students' Union, 2021, *Course Rep Handbook*.
- 沖裕貴、2013、「『学生参画型 FD (学生 FD 活動)』の概念整理について－『学生 FD スタッフ』を正しく理解するために－」『中部大学教育研究』13: 9-19。
- Reading University Students' Union, 2021, *Course Rep Training Handbook 2021/22*.
- Reading University Students' Union, 2022, Assessment Feedback, (<https://www.rusu.co.uk/representation/campaigns/past-campaigns/assessment-feedback/>, 2022.9.26)
- Royal Holloway Students' Union, 2020, Student Voice Report, BAME Inclusive Student Experience.
- Royal Holloway Students' Union 2021, Feedback Top Tips.
- SOAS Students' Union, 2021a, Student Representative Role Description.
- SOAS Students' Union, 2021b, Student Rep Handbook 2021-22.
- Students' Union UCL, 2019, Annual Report and Financial Statements.
- Students' Union University of Manchester, 2019, Student Trustee Information Pack.

田中正弘、2018、「日本の大学における学生参画－質保証への参画を中心として」
『大学研究』45: 17-30。

田中正弘、2022、「プログラムレビューへの学生参画－筑波大学の事例から－」
『IDE 現代の高等教育』643: 42-7。

田中正弘・武寛子、2022、「学生が作成する評価報告書は質保証にどのような影
響を与えているか－スウェーデンとイギリスの『学生意見書』を参考に－」
『教育学系論集』46(2): 1-16。

University of Reading, 2020, *Student Representation*.

Worcester Students' Union, 2021, *Course Rep Handbook*.

Worcester Students' Union, 2022, *Course Reps Training*. (<https://www.worc-su.com/yourvoice/reps/coursereps/training/>, 2022.8.28)

謝辞

本研究は、基盤研究（C）（R3-R5）「イギリスの学生はなぜ評価の一翼を担えるのか－内部質保証の核となる学生意見書」（21K02650）研究代表：田中正弘、の成果の一部である。