

IV-B. AUSIN 氏による講演・ワークショップ

1. はじめに

京都大学高等教育研究開発推進センター第一部門が主体となって展開しつつある「相互研修型 FD」は、世界の FD 研究のなかでもユニークな試みである。世界の趨勢として、教育の質の改善は、学内外に設けられたサービス機関によるノウハウなどのサービスの提供という形で一般に行われている。これに対して京都大学の試みは、教員集団の主体的で自律的な改善の営みを組織化して行くことで大学の自治と社会からの要請を統合しようとするものである。

このようなユニークな試みは、大学と社会の連携協力や教員の能力開発に力を入れているスペインのデウスト大学・デウスト財団 (Deusto Foundation) の研究者の目にとまった。同機関の研究助手である Eva Andres AUSIN 氏は、日本の高等教育に関する研究調査のため同財団の支給旅費によって本センターに滞在する予定であったが、本センターの相互研修型 FD に関して特別に研究交流の申し入れがあった。

氏の所属するデウスト財団には、デウスト大学の教育研究活動を社会からの要請と調整しつつ、大学の使命を開発し、企業や教育界や行政との共同プロジェクトの実施、大学の知的財産の社会への発信、大学教員の資質開発などに関して、長年の実績の積み重ねがある。すなわち、大学への社会からの要請を大学自身の自律的な開発に統合していくことに関して、先進的な試みをおこなってきている機関である。

今回 AUSIN 氏が本センターを訪問するにあたり、以上に述べたようなデウスト財団の実践的試みについて知るべく、社会的体制の急激な変化と並行して急速な大衆化をしつつあるスペインの高等教育の問題と関連させつつ論じるレクチャーをお願いした。このことにより、本センターの相互研修型 FD の仮説に対する検証をおこない、また、さらにこのモデルを発展させるための示唆を得ることができた。

また大学院生とスタッフに対しては、インタビューや質的データのまとめ方に関するワークショップも依頼した。こうした研究上の手法は、それぞれの国の背景にある問題意識や学問的文脈によって多様であり、それを知ることは日本の大学教育に関する研究調査をデザインし実施していくことについて重要なヒントとなりうるものであった。本報告書では、Ausin 氏の講演のパワーポイント資料と、ワークショップのパワーポイント資料を再録する。

2. 講演の概要

講演では、急速に変化しつつあるスペインの高等教育の現状が示され、またそれに付随して出てきた問題が示された。スペインの高等教育は、近年急速な大衆化を体験している。これは、高等教育機関にも、また社会の労働市場にも大きな変化をもたらす。まず、大学では急増する

学生に対応することを迫られる。大衆化は学生の多様化を伴うものであるが、スペインの大学の組織のあり方、また教員の意識は旧態然として、変化に対応することができていないという。そのために教員の意識の変革と研修の必要があるのであるが、そのときに、日本で展開されている相互研修型のFDがひとつのモデルとなりうるのではないかということであった。

スペインで高等教育を修了した人口が増加すれば、それは当然、労働市場に変化をもたらされざるをえない。しかも、ここにきて、ヨーロッパ共同体の成立と通貨統合による、流動性の増加である。ここにさらに、ポローニャプロセスの影響等も加わって、高等教育には、ますます労働市場のニーズとの緊密な結びつきが必要とされるようになる。労働市場のニーズをそのまま受け取るというのではなく、どのような人材を育てて送り出していくかという主体性が問われるようになってきたのである。こうした中で、世界的な趨勢の例にもれず、コンピテンシーという概念は、学生が獲得すべき能力として注目されてきている。

そのために、大学がどのように変革されていくべきなのか、Ausin氏はアメリカのいくつかの大学での実践に注目する。すなわち、学生にライフプランを自らデザインさせ、何が学習として必要であるのかを自覚し意識することを促し、学生の学びの履歴が、社会からの要請にもつながっていくような、働きかけが必要という。すなわち、大学の教授学習と労働市場との接続を、さまざまなパスをお膳立てするのではなく、学生の主体性を育てることで解決しようというものである。

3. ワークショップの概要

ワークショップでは、社会学者である Ausin 氏が研究調査で使用している、質的研究法に関して、概論が展開された。Ausin 氏の示した方法論は、社会調査やコミュニティワークの手法を広く統合したものであった。単なる質的データの収集・処理ということだけではなく、どのように調査対象（調査協力者）との関係を築くかということに始まり、得られたインタビューデータの妥当性の検証方法、さらには、複数のデータリソースの情報を統合して対象の実態を描き出すための具体的な方法が示され、大変有意義なものであった。

また、社会調査というものが、他の人文科学系の学問とどのような関係にあるのかということも、大變的確に示され、Ausin 氏の能力の高さを伺わせた。デウスト大学で、30歳にならないうちに女性で faculty member となったということも、頷けるワークショップであった。

このワークショップの内容に関しては、ほぼパワーポイントのスライドをみれば、その観点を知ることができる。

今回の Ausin 氏の訪問をきっかけに、デウスト財団とは、今後も研究の相互交流を展開していく予定である。

The challenges of University Education in Spain

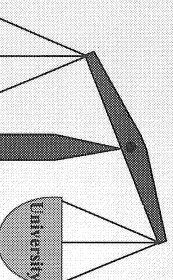


Towards a Competence Design to Employability

Eva Asín Andrés
University of Deusto (Spain)

1983: Law on University Reform

The challenges of University Education in Spain

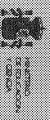


Universities (3 cycles)

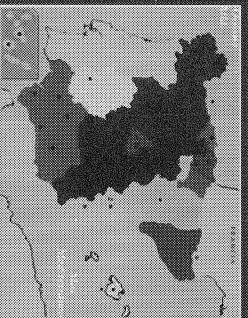
- University Schools
- University Colleges
- Faculties
- Higher Technical Schools

** The number of University Students in Spain today numbers over 1.5 million (18 – 25 years old = 4.5 mill.)

2



1980: 28 public universities 2000: 47 public universities



+ 4 private universities



+ 14 private universities

The challenges of University Education in Spain

From the new conference, held in Bologna, spawned the Bologna Declaration (19th June, 1999). From the six main objectives of this declaration, we highlight the following three:

• The promotion of European co-operation in order to attain a quality threshold for the development of comparable criteria and methodologies.



• The promotion of a necessary European dimension in higher education, with a particular emphasis on curricular development.



• The promotion of mobility and the removing of obstacles for its free exercise by students, professors and the administrative personnel of universities and other higher education institutions.

The challenges of University Education in Spain

EUROPEAN UNIVERSITIES FACING NEW CHALLENGES

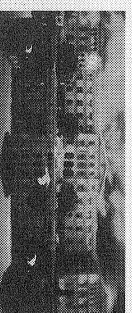
- MULTIDISCIPLINARY IN EDUCATION AND RESEARCH
- DEVELOPMENT A CLOSE AND EFFICIENT COOPERATION BETWEEN UNIVERSITIES AND COMPANIES
- SHARING KNOWLEDGE
- REORGANIZATION OF KNOWLEDGE
- FORTHCOMING OF NEW EXPECTATIONS



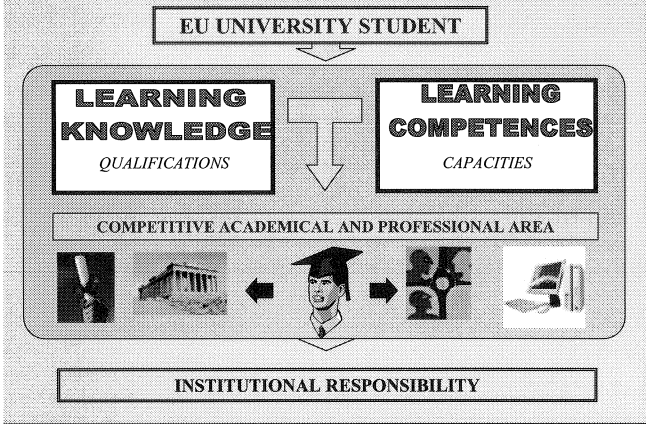
The challenges of University Education in Spain

“...Necessity of mutual confidence between the Higher Education Institutions and the degrees these institutions grant. This should be based on a common methodology of quality evaluation...”

...Quality guarantee systems will play an important role in achieving high levels of Excellency that will allow making comparisons and the recognition of degrees throughout Europe. For this to be true, a convergence of guarantee control systems in the different European states is also necessary ...”



6



UNIVERSITY STUDENTS' CAPACITIES AND PROFESSIONAL APTITUDES

- What are the contents of labour responsibility as a basic goal for university
- What is the appropriate methodology for the fulfilment of this goal
- What is the universe of indicators which guaranties that that goal has been reached

Students -and private companies, when selecting personnel- must know which type of academic profile they have developed.

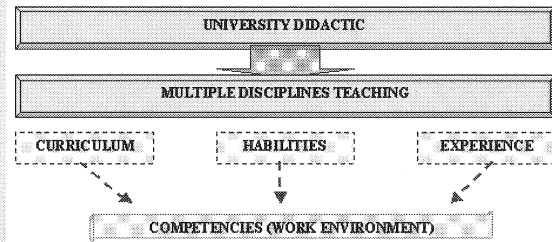


Several public and private organisations must know by means of a single, standard pattern the student's academic, personal and professional performance.



Students must be aided in bringing cohesion into their professional aspirations during their education, in order to develop a complete training that matches their necessities, before the end of their study period.

Design of university competences. Labour Responsibility



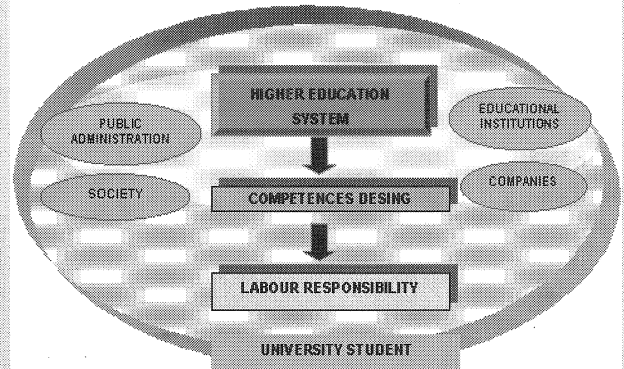
HYPOTHESIS

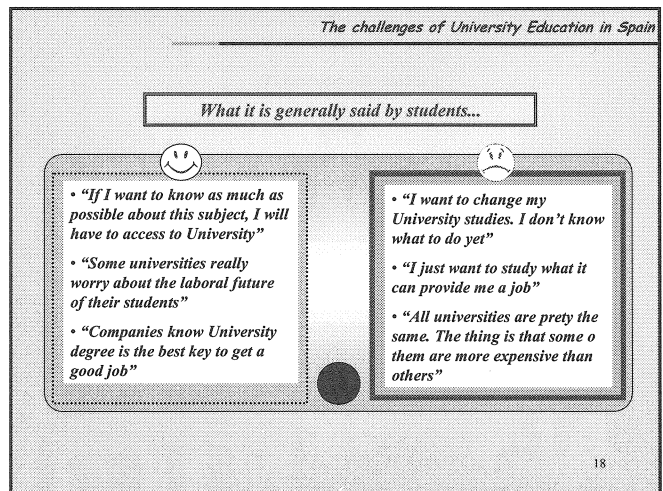
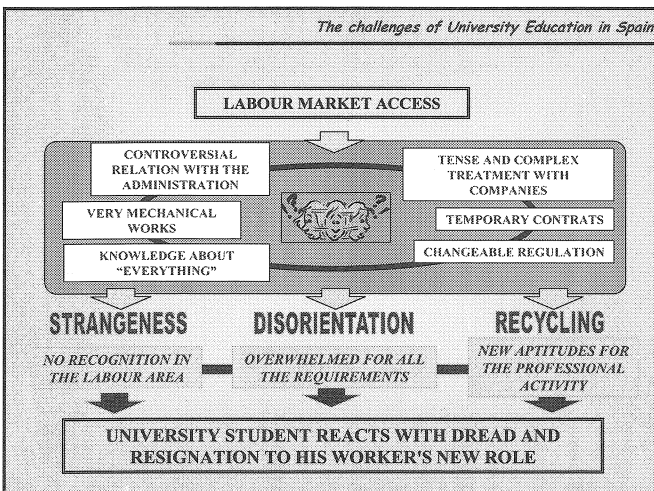
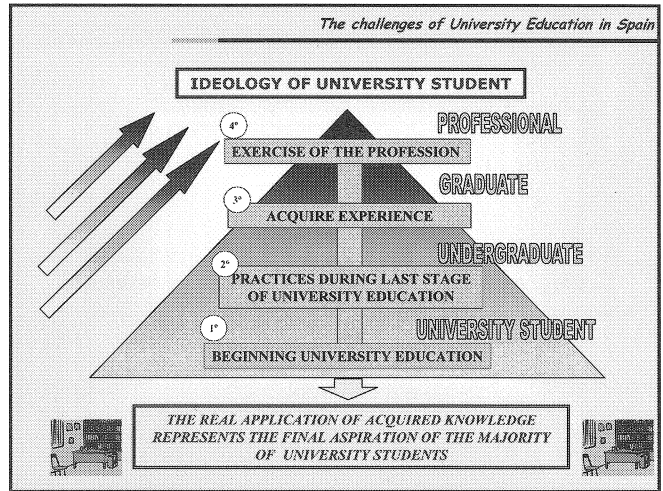
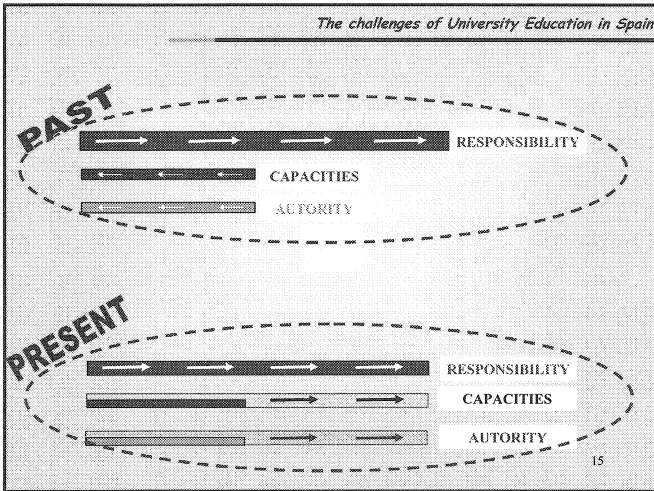
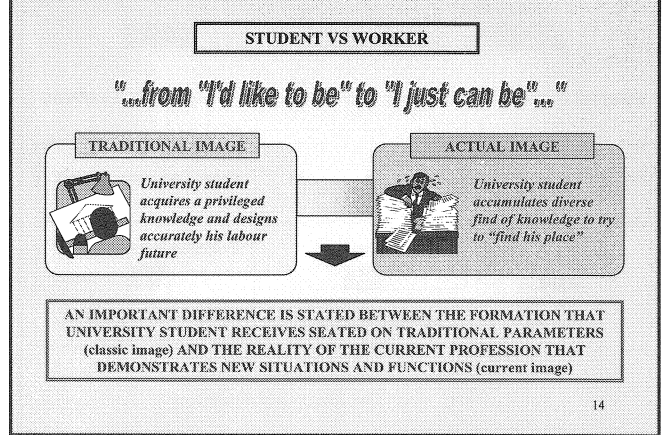
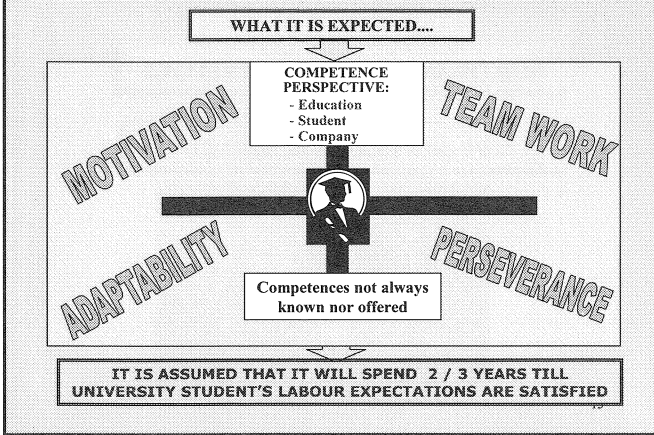
·Is there, actually, any implicit or explicit identification of the capacities in the university education and research, when looking for to offer an open and flexible curriculum to the student?



·Which are the actual competencies that the university is actually facilitating to give a satisfactory answer to the job market?

VARIABLES THAT INFLUENCE IN HIGHER EDUCATION SYSTEM





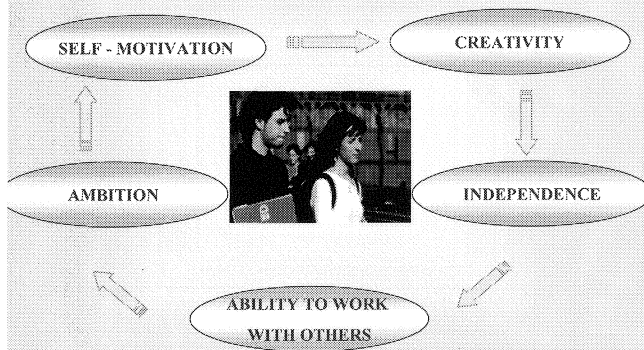
METHODOLOGY: 3 PHASES OF APPLICATION

UNIVERSITY STUDENTS' CRITERIA OF DECISION IN THEIR ACADEMIC LEARNING

Pre – University Student	University Student	Post – University Student
“Election”	“Learning”	“Professional Development”
↓	↓	↓
Priorities	Capacities Development	Evaluation of acquired competitions

NORTH-AMERICAN UNIVERSITIES

“THE OWN PERSON IS THE KEY”



What do I need to do to get that first job?

- To pass at least one exam; two is better.
- At least one actuarial internship while in college.
- Keep your grade point above a 3.3 in a quantitative major like actuarial science, mathematics, finance, accounting or economics.
- Learn to speak and write well and how to navigate corporate culture as an African American.
- Take computer classes and learn industry specific software and programming languages (Excel, C++, Visual Basic).
- Educate yourself on the various realms of actuarial work including the multiple areas of the business (life, health, property, casualty, pension, benefits); you don't have to pick one area until you've taken several exams and worked in a company awhile, but you should understand what the various areas are
- Demonstrate that you are committed to a career in actuarial work by joining the Gamma Iota Sigma, national insurance fraternity, if there's one on your campus, or the International Association of Black Actuaries and similar organizations
- Network, network, network. Remember that networking is the process of building mutually beneficial relationships where individuals who've learned to trust each other exchange information, resources and support to help one another grow personally and advance professionally. Building trusting relationships takes time, so start connecting now.

from: Adapted from BeSoActuary.com

EUROPEAN AND NORTH AMERICAN HIGHER EDUCATIONAL CULTURE

LABOUR RESPONSIBILITY

“ UNIVERSITY ”

“ STUDENT ”

EUROPE: displays resources and University Student takes almost all the available ones related to his branch of knowledge

USA: displays several options and University Student chooses just the “suitable” ones related to his labour trajectory

POSITIVE POINTS

- Many institutional resources from Public Administration are demanded.
- Normadic student
- Companies can choose among plenty of profiles.

POSITIVE POINTS

- “The safe” student.
- Companies have diversity.
- Enterprise culture to which I choose

NEGATIVE POINTS

- University cannot take responsibility of everything
- Low prestige of Higher Education
- Desorientation

NEGATIVE POINTS

- No public orientation
- No institutional cooperation.
- Universities as independent organizations, without a stable pedagogical speech

QUALITATIVE TECHNIQUES

Eva Ausín Andrés
University of Deusto (Spain)

QUALITATIVE RESEARCH

- 1) Behaviour Meanings versus Social Facts
- 2) Idiography versus Standardization
- 3) Tacit knowledge versus Rational Behaviour
- 4) Induction versus Deduction

2

POSTULATES NATURALISTIC PARADIGM: GUBA

AXIOMS

- HOLISM
- MUTUAL INFLUENCE
- IDIOGRAPHICAL KNOWLEDGE
- MULTIPLE INTERACTIVE FACTORS
- VALUES CONDITION IN THE RESEARCH PROCESS

3

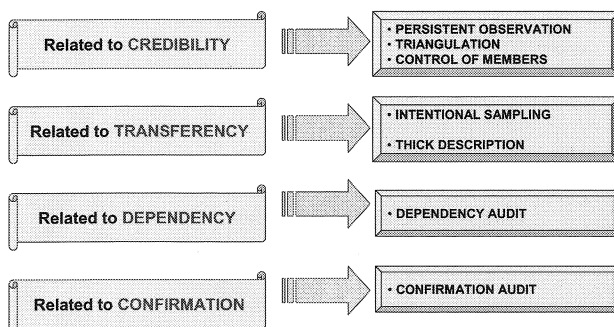
EXCELLENCE CRITERIA P.GUBA SKRTIC

TRUSTWORTHINESS TECHNIQUES

- ✓ CREDIBILITY
- ✓ TRANSFERENCE INFORMATION
- ✓ DEPENDENCY
- ✓ CONFIRMATION

4

TRUSTWORTHINESS TECHNIQUES SKRTIC



5

INTERVIEWS

SIMPLE AND EFFECTIVE METHOD → Enormous volume of Knowledge

OPEN INTERVIEWS

- Planned but spontaneous
- Capture declaratory and procedural knowledge
- Risk: the expert avoids critical themes
- Temporary logical description
- Explanation of terminology
- Differences with other problems
- Information and data type
- Division in the problem (protocols)

STRUCTURED INTERVIEWS

- ✧ Programmed questions
- ✧ Discover concepts, relations and inferences
- ✧ Hypothesis of entrance, strategies of reasoning
- ✧ Important facts (data: types, dependencies)



POSSIBLE AMBIGUITIES

- ❖ Central questions ("the main sign of the disease is...")
- ❖ References
- ❖ Uncertainty: lack of exact knowledge
- ❖ Causal or semantic connections between concepts or facts
- ❖ Diffuse reasoning (probable, safe, little probable...)
- ❖ Universality ("always this happens")



EXPERT METHODS

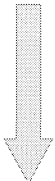
OBSERVATION OF HABITUAL TASKS



- To see the expert in his field
- It spends time and money
- The expert feels observed
- Useful to have the expert and his students
- Complex critical cases

ACQUISITION OF SEVERAL EXPERTS

PROBLEM AN ONLY EXPERT



SOLUTION

- ▶ Time available
- ▶ Mutual incompatibility
- ▶ Slanted reasonings
- ▶ Incomplete reasoning
- ▶ Lack of collaboration

=

SEVERAL EXPERTS

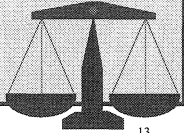
DIFFICULTIES GROUPS OF EXPERTS

- It increases to the complexity of the process
- Very different reasonings
- Lack of communication
- Impossible consensus (sometimes)
- Eagerness of leadership
- Sessions expensive and limited



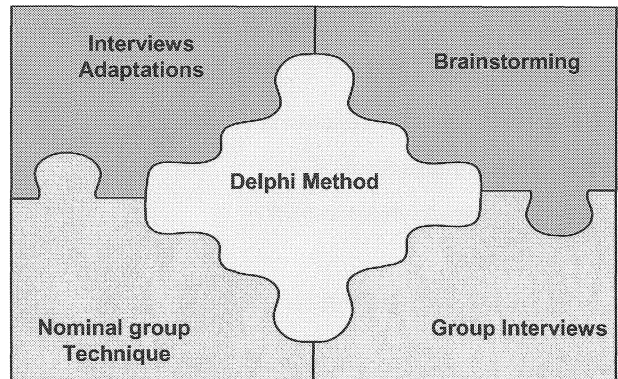
ADVANTAGES EXPERT GROUPS

- Completed data base
- Heuristic of several points of view
- Contents Reliability
- New knowledge
- Sinergia



13

TECHNIQUES



BRAINSTORMING

BACKGROUND → Radares (Blackett, 1938), Manhattan Project

STAGES →

- * Individual ideas in the group
- * Discussion, contributing commentaries
- * Adoption other people's ideas
- * Selection the best ones

VARIATIONS → Cards fill up, they are distributed randomly and they are criticized

15

NOMINAL GROUP TECHNIQUE

- ☞ Individual ideas (written)
- ☞ List of sequential ideas
- ☞ Discussion
- ☞ Voting



16

GROUP INTERVIEWS

- Similar to the structured individual ones
- They are managed by a coordinator:
 - Rules
 - Discussion
 - Summary
- Advantages:



- * POTENCIAL EFFECT
- * PARTICIPATION
- * STIMULUS CONSENSUS

17

DELPHI METHOD (Rand)

- PREDICTION FUTURE SITUATIONS BASED ON THE OPINION OF A GROUP OF EXPERTS
- GROUP OF EXPERTS WITH MODERATOR
- ANONYMOUS ANSWERS
- FEEDBACK OF THE ANSWERS
- REPRESENTATIVE EXPERTS

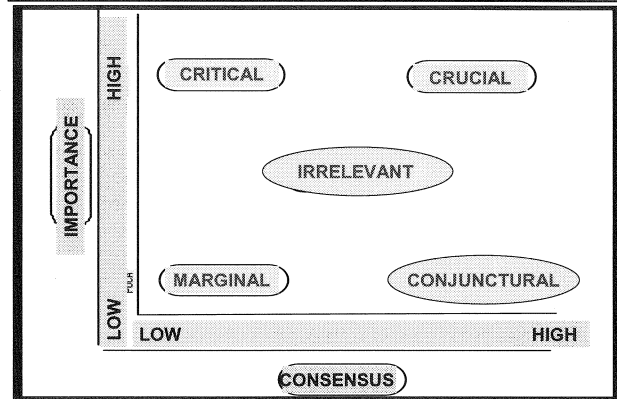


DELPHI METHOD

- Literature Revision
- Development of lists of criteria or indications
- Definition of objectives
- Panel of experts development
- > 2 scores
- Tables are elaborated, documents

19

DELPHI: PROBLEMS TYPES



DELPHI – RAND METHOD

- | | | |
|----------------|---|----------------|
| SUMMARY | → Based on Scientific and Literature evidences | SUMMARY |
| | → Published or confidential | |
| | → Combination : | |
| | ✓ <i>“published science”</i> | |
| | ✓ <i>“expertise consensus”</i> | |
| | → If definitive results are not reached: | |
| | ✓ New studies are requested | |
| | ✓ It has not been possible with following the consensus by: | |
| | ▶ Process badly developed | |
| | ▶ The dominion is not modelizable | |
| | ▶ Too much uncertainty | |

PANEL METHOD

- ⊗ 1-3 DAYS
- ⊗ OBJECTIVES, METHODS, AGENDA
- ⊗ LIDERSHIPS ROLES
- ⊗ PANEL SAMPLE
- ⊗ AGREEMENT AREA
- ⊗ QUESTIONS
- ⊗ IT'S AGAIN EVALUATED
- ⊗ DISCUSSION



SPECIALIST WITH EXPERIENCE ROLE

- High Level of Knowledge
- Statistic - computer science Knowledge
- Experience in previous panels
- “Free” of other works
- Supervises the revision of the study
- Supervises the selection of questions to discuss
- Selects the panel sample

23

QUALITATIVE DATA ANALYSIS

24

