

高等教育研究叢書 138 号<第 44 回 (2016 年度) 研究員集会の記録>におきまして誤りがありました。正しくは、以下の通りです。

●P36 8 行目 注 17) 渡辺氏引用部分

-----  
(誤)

17) . . . . .

ころである」(大崎, 2009) と指摘する。また, 国立大学協会長として法人化の制度設計に当たった長尾真 (平成 13 年 4 月～平成 15 年 6 月在任) は, 法人化後に「学長のリーダーシップと企業の社長のリーダーシップとはその意味が全く違うのであり, 学長のリーダーシップはあくまでも個々の教員の自発性が十分に発揮されるよう, その環境を整えるといった間接的なものであるべきで, 直接にトップダウン的な指示を出すといったことは避けなければならない。学長には広い度量と大きな忍耐力が要求されるのである」と述べて, 上位下達が大学に適さないことを述べている。他方, 企業から学長に就任した渡辺孝は「学長のリーダーシップと企業の社長のリーダーシップとはその意味が全く違うのであり, 学長のリーダーシップはあくまでも個々の教員の自発性が十分に発揮されるよう, その環境を整えるといった間接的なものであるべきで, 直接にトップダウン的な指示を出すといったことは避けなければならない。学長には広い度量と大きな忍耐力が要求されるのである」(渡辺, 2015) と述べて, 企業と大学の違いを強調している。

(正)

17) . . . . .

ころである」(大崎, 2009) と指摘する。また, 国立大学協会長として法人化の制度設計に当たった長尾真 (平成 13 年 4 月～平成 15 年 6 月在任) は, 法人化後に「学長のリーダーシップと企業の社長のリーダーシップとはその意味が全く違うのであり, 学長のリーダーシップはあくまでも個々の教員の自発性が十分に発揮されるよう, その環境を整えるといった間接的なものであるべきで, 直接にトップダウン的な指示を出すといったことは避けなければならない。学長には広い度量と大きな忍耐力が要求されるのである」と述べて, 上位下達が大学に適さないことを述べている。他方, 企業から学長に就任した渡辺孝は「大学 (特に私大) において「企業型」のリーダーシップ論を導入することはかなり無理がある。これを無理やり導入した場合, 教員組織の反発は必至であり, 教育・研究という大学の本来業務が停止してしまいかねない。やはりここは理事長や学長が現場の教職員とじっくりと話し合い, 彼らの理解と協力を得ていくという手法こそが, 結局は改革の近道なのではないか。」(渡辺, 2015) と述べて, 企業と大学の違いを強調している。

-----  
関係各位にご迷惑をお掛けしましたこととお詫びするとともに, ここに訂正させていただきます。なお, PDF 版に関しましては, 修正版を掲載しております。