

中国の地方民営高等教育における応用人材育成の自立発展性

— 人材育成モデルの導入にあたっての改革プロセス —

曹 蕾

大学院生

広島大学大学院国際協力研究科

〒739-8529 東広島市鏡山1-5-1

sourai2014@gmail.com

はじめに

本研究は、中国の地方民営高等教育が、各機関のもつ従来の課題およびそれぞれの強み・特色を生かし、地方市場のニーズに合わせた親和性によって異なるような改革へたどり着くまでのプロセスを明らかにしようとしたものである。そのことにより、地方民営高等教育を取り巻く産業界のニーズというものに即応した応用人材育成モデルを自立発展的に形成してきたプロセスを探索する。なお、本研究で取り扱われている「親和性」は、民営高等教育が改革圧力を受け、地方市場にアプローチしているという状況に鑑み、「民営高等教育が地方市場の求める応用人材を育成するため、各機関による企業との協調・連携を進める傾向」と定義する。

改革開放が始まって以来、長年にわたって人件費が安価であったため、加工や組み立てといった労働集約型産業が栄え、中国は、「世界の工場」としての地位を確立した⁽¹⁾。これ以降高い経済・産業成長率が続いた中国では、20世紀末期より、世界中で新たな産業立地の構築や既存産業の高度化がもたらす急速な産業構造変遷への対応に迫られた。具体的には、事業の現場において高度、複雑化する商品・サービス課題に対応する専門職業人材への社会的期待は一層高まっている。しかし、当時の中国では、こうした生産の専門性を支える応用人材の育成は困難な局面を迎え、国際競争力が落ちていた。なぜなら、長年の計画経済体制のなかで培われてきた公的な研究大学と職業学院といった2つの高等教育体系の制約や、全国GDPの約10%を占める656地方都市（北京上海などの大都市以外）⁽²⁾における人材育成の受け皿の不在が、応用人材の育成に支障をきたしたからである。このように中国は、経済・産業発展に適合する応用人材を育成しなければならない、という国際環境からの強烈的なプレッシャーを目の前に感じつつも、国の人材開発を担う高等教育改革の緊急性についても自覚的である。そこで、政府は2014年より、地方の民営高等教育を中心に、専門的な職業能力を有する応用人材育成を進めている。また、

応用人材の育成を効果的に行うために民営高等教育機関において、産業界に関連する専門的知識や技術の陶冶と、現場の雰囲気を感じつつ高度な専門的応用力を養うことを軸にした新たな応用人材育成モデルが開発された（中華人民共和国国務院 2014）。

同モデルに範を求めつつ、各地方都市の民営高等教育機関は、独自に創意工夫を凝らし、新たな応用人材育成モデルを導入してきた（閻 2019）。これらの応用人材育成モデルの導入にあたって、各機関で実践された改革は、政府主導ではなく、地方の民営高等教育機関が自ら考え、かつ主役となって実施するという特徴を有するものである。言い換えれば、このような主体性を生かした改革プロセスには、実施基準や施策などの遵守すべき法令がなく、市場に委ねられていたといつてよい。したがって、それら改革実施で最も重点が置かれたのは、たとえ改革が終了しても応用人材の育成が持続するような自立発展性を確保することである。現在、地方で既に肥大化した民営高等教育による応用人材育成研究については、徐ら（2014）、楊ら（2014）、韓ら（2017）の人材育成上の課題から、実施可能な人材育成アプローチの提案までを扱った研究がある。また、地方の民営高等教育で行われる人材育成の改革が、地方経済の牽引役として大きな意味を持ち始めていることが明らかにされている（高ら2017、陳 2018）。ただし、こうした民営高等教育の可能性や展望に基づき、人材育成改革を理論化しようとした研究を含め、民営部門での人材育成改革において最も重視されるべき自立発展性の意味を明確にしようとする視点は十分になかったといえる。そこで、本研究を通じ、このような人材改革によって裏付けられた自立発展性の理論を体系的に整理したい。

本稿第1節ではまず、中国の地方民営高等教育における応用人材育成の自立発展性の基礎となる応用人材育成改革に関する地方民営高等教育課題の三分岐システムを整理し、研究目的・分析枠組みを提示する。第2節では各タイプの民営高等教育機関における応用人材育成の改革事例の選定と調査方法について論じる。第3節では三分岐した民営高等教育機関が展開してき

た人材育成改革の内容や現状を比較、検討する。そして最後に、新たな応用人材育成の導入プロセスに見られる、地方民営高等教育の自立発展性を明らかにする。

1. 先行研究の検討と研究目的・分析枠組み

1.1. 地方民営高等教育における応用人材育成改革の経緯

20世紀末期以降、中国の地方都市においても、市場経済の導入による教育資金調達ルートの多様化（別ら 2000）や高等教育ニーズの拡大が進んできた。このような背景の下で、2002年以降、非政府機関の社会組織および個人が私的財政教育経費で設置した民営高等教育機関が、既存の地方高等教育機関の周辺に次々と開学した（全国人民代表大会常務委員会 2002）。地方で拡大し続ける民営高等教育は、1998年「21世紀に向けての教育振興行動計画」（国レベルの発展計画）に基づいて、産業界が求める技術や職業などいわゆる実務人材養成の担い手としての使命を課せられたものであった。このように創立初期における人材育成は、政府の準備した枠組みに即していたとはいえ、2007年『民営高等教育機関の運営と管理に関する若干規定』（原語：民弁高等学校办学管理若干規定）、2008年『独立学院の設立と運営』（原語：独立学院置与管理方法）が発表されて以降、民営高等教育機関に対する管理運営については、政府が直接的に主導する立場から、方針のみを出す役割に変化し、個別機関における自主決定権の拡大がみられた。その結果、各地方の民営高等教育機関は、自ら選択する人材育成の仕組みやその比重の置き方の違いに基づいて、徐々に3つのタイプに枝分かれしている。この3つのタイプは、教育部（日本の文部科学省に相当）が公表している「2010年～2019年教育統計データ」（原語：2010年～2019年教育統計数据）によって簡潔な説明がなされている。すなわち、国公立大学の傘下に設置され本科課程を提供する「独立学院」、専科課程（2～3年制の短期高等教育）を提供する民営の職業技術学院から昇格し、技術を学ぶ本科課程と専科課程が並行する「民営学院」、主に技術を集中して3年間学ぶ専科課程のみを提供する「民営職業技術学院」である。

しかしながら、分岐の初期段階においては、3タイプの応用人材育成は、大学自身の存立基盤や制度的な特色を配慮せず、単に国の仕組みもしくは既存の国公立大学の様式をクローン化したものとされている（李 2016, 曹 2020）。それゆえ、当初実施された人材育成においては、それなりの目標・方向性やカリキュラム体系、教育様式、教授陣のみならず、その人材育成の科学性や即応性に対する民営高等教育関係者の疑念、地方における大学間競争の激化が相まって多岐にわたる課題を抱えていた。その後、応用人材育成制度の不備を指摘され続けていた民営高等教育機関は、前述のとおり、2014年政府の打ち出した応用人材育成に関する制度的な枠組みを受け入れ、それぞれを取り巻く市

場ニーズに呼応した応用人材を効果的に育成するため、自ら判断し、従来の人材育成への改革の道を開拓してきたのである。

実際に、時代の要請に呼応した応用人材育成を地方の民営高等教育が担うという事象は、アメリカのコミュニティ・カレッジ（方 2015）や日本の専門学校（陳ら 2018）、ドイツの応用科学大学（杜ら 2017）などの先進国においても確認できる。例えば、アメリカでは、1980年以降、コミュニティ・カレッジ学生数の減少傾向が見え始め、その人材育成の停滞や衰微傾向が指摘されるなかで、教育の質向上をはじめとしたカレッジ自身の自己改革努力によって課題解決がなされた事例が多く見られた（清水 2003）。しかし、中国の発展や調整過程で生じた自立発展性は、アメリカの自立発展性を参考しながら考えたものではなく、改革を経て、これまで例がない三分岐した民営高等教育システムが生まれ、地方のみならず中国全国の経済・産業発展において大きな原動力となり始めている。よって、民営高等教育機関の応用人材育成に見られる自立発展性は、その改革プロセスで最も重要な概念の一つであり、今後の各国人材育成研究に対して示唆を与えうる、分析視点として意義をもつ。

1.2. 三分岐した地方民営高等教育における応用人材育成の自立発展的改革

中国の先行研究では、地方民営高等教育における応用人材育成の改革に焦点が当てられた研究は、上記の徐ら（2014）、楊ら（2014）、韓ら（2017）のほかに、民営高等教育機関自らの発展上の利点や特色に応じた応用人材育成モデルチェンジの提案（李 2016）、産業において顕著である人材需給の不均衡下の地方民営高等教育における人材育成の課題やそれを是正するための戦略提言（石 2019, 何ら 2019, 閻 2019）に関して議論した研究が数多く存在している。

まず、特定の職業あるいは当該職業の分野全般において民営高等教育は必要とされる応用人材を育成するため、地方の職業・産業界と緊密に連携した専門分野の柔軟な調整が求められる（徐ら 2014）。こうした専門分野の改革に対して徐ら（2014）は、率先した労働市場の調査・研究や卒業生の雇用追跡調査を通じて、地方経済や産業分野別における民営高等教育人材のニーズを検討する必要性を指摘する。その上で、専門分野の適応性を高めるとともに、外部競争を勝ち抜くためのブランド構築に取り組むべきだと述べている。また、専攻別に応用人材を育成するためには、具体的に座学中心の理論学修のみにとどまらず、産業界と連携して各専攻における実践的な専門性を身につけると同時に、変化への適応力をはじめとした汎用的な能力や教養を備えた人材層の厚みを増やしていくカリキュラムが求められている（李 2016）。このようなカリキュラムを構築する際に、李（2016）では、企業側や雇用者と人材育成カリキュラムを共同開発し、各分野の特

性に応じながら学生の就職志向を主な目標とし、応用人材の中核的な競争力を高めていくという。また、楊ら(2014)、韓ら(2017)、何ら(2019)は、応用人材育成のためのカリキュラムを編成するにあたって、企業側や雇用者が定めた生産スケジュールや職業能力評価基準に関連した理論知識の修得と、実践的能力の養成を有機的に統合することが求められるという。そして、以上の制度設計のみならず、閻(2019)は、民営高等教育機関において人材育成を担う教師陣の養成も重要であり、各専攻の教育計画や在籍学生数、市場の人材ニーズに対する予測などの要因に基づいて、応用人材育成に携わる教師陣の年齢、学力、能力構成における調整を図るべきと提案している。

これらをまとめると、地方民営高等教育における応用人材育成の改革に関しては、主に市場で実質的に求められる応用人材ニーズに合った専門分野、カリキュラム、教師陣の養成、すなわち人材育成に対する市場との親和性を生かすべきといった自立的な改革アプローチについての指摘を確認することができる。さらに、盛(2015)、歐陽(2016)らは、民営高等教育機関それぞれの強みや特色を生かし、市場が求める人材育成との親和性と相乗した応用人材育成の展開可能性を見通して自立的な改革を進めていかなければならないという。

そこで本稿では、これらの指摘を踏まえ、三分岐した民営高等教育システムにおける応用人材育成の「自立発展性」を検討するため、機関それぞれが従来から抱えていた内部の課題に加え、自らの強みや特色を通じた市場との親和性を築きながらいかに改革を進めてきたのかを探求していきたい。

1.3. 研究目的と分析枠組み

本稿の目的は、地方で盛んに設立されている独立学院、民営学院および民営職業技術学院といった三分岐した民営高等教育機関が応用人材育成モデルを導入する際に、自らもつ従来の課題や、それぞれの強みや特色を生かした市場との親和性の構築によって行われた改革がいかなるものか、またこの改革が内包する自立発展性がいかに描かれるのかを明らかにすることである。本研究の遂行にあたり、図1に示す分析枠組みを設定した。この分析枠組みは、3タイプの地方民営高等教育機関における応用人材育成モデルの導入にあたっての改革プロセスを比較検討したものである。特に2015年より従来の人材育成に対する課題発見、地方産業界との親和性の構築、新たな人材育成の成立といった全ての段階において、各タイプの自立発展的な改革に関わる視点が含まれていることが特徴である。このため、先行研究では十分に解明されてこなかった民営高等教育における人材育成の「自立発展性」を分析するにあたって適切な枠組みであると考えた。

図1のとおり、この枠組みには、「2014年(政策定着)」、「2015~2016年(改革萌芽)」、「2017年~2019年(改革進行中~新たな人材育成の成立)」が含まれている。「2014年(政策定着)」における応用人材育成の制度的コンテキストについては、国務院より「現代職業教育の発展を加速させることに関する決定」が発表されて以降、各地方における応用人材育成対策が矢継ぎ早に出されたことが藍ら(2016)、曾(2016)によって論じられている。また、これらの地方政策では、民営高等教育における応用人材育成モデルの導入が明確に取り上げられている(姜ら2018)。これに呼応して

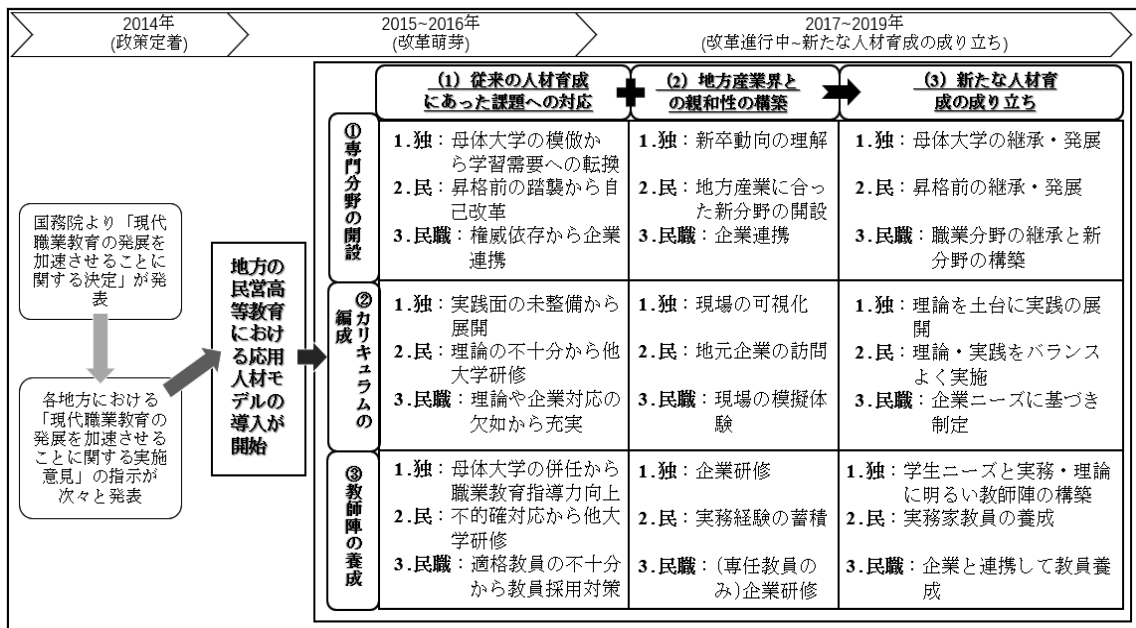


図1 応用人材育成モデルの導入にあたっての改革プロセスの分析枠組み

出典) 2019年インタビューデータをもとに筆者作成

「2015～2016年（改革萌芽）」と「2017年～2019年（改革進行中～新たな人材育成の成立）」における三分岐した民間高等教育の自立発展的な改革プロセスが明らかにされている。本稿では、主に2015年から2019年にかけて、3タイプの民間高等教育機関が行った改革のプロセスに焦点を当てて、2014年の関連政策への理解を踏まえたうえで分析を行う。改革プロセスとしては、(1)「従来の人材育成にあった課題への対応」、(2)「地方産業界との親和性の構築」、(3)「新たな応用人材育成の成立」において、①専門分野の開設、②カリキュラムの編成、③教師陣の養成、という3つの側面からそれぞれに検討する。

2. 調査の概要

本稿では、中国北部に位置する河北省の民間高等教育機関を主たる研究対象として、2019年10月から11月にかけて現地調査を実施した。河北省を選定した理由は、研究意義と経済基盤、社会影響から次のように説明できる。まず河北省は、北部沿岸の地方中核拠点都市であり、民間高等教育が最も発展している沿海地域に位置するため、中国の民間高等教育改革の動向を検討する上で重要な事例であると考えられる。また、経済的な側面からみれば、2018年河北省の名目GDPは約5187億ドル、中国各省の名目GDPという全国に参考される経済発展水準の指標において12位で、平均値（約4250億ドル）に近く、多く存在する地方都市の代

表格として考察することは妥当といえる。さらに、2016年教育部が公表した「中国教育年鑑」より、河北省の民間高等教育機関（36校）は同省大学総機関数（120校）の3割を占めており、卒業生数は総卒業生数の25%を占めているため、当地における高等教育レベルの人材育成およびその労働市場に対する人材確保上に重要な役割を有しているといえよう。したがって、河北省にある36校の民間高等教育機関（独立学院16校、民間学院8校、民間職業技術学院12校）の中で、2019年度卒業生の就職率において平均水準に近いと考えられる事例対象校を、各タイプで2校ずつ選択した。

筆者は、これらの調査対象校を選定した後、各校における一部の学部の教務部学務課長1名と専任教員2名、計18名（表1参照）を対象に、「貴大学が応用人材育成モデルの導入に対していかなる改革をしたのか」についてインタビュー調査協力を依頼した。インタビューは、各対象校にて協力者の希望する日時に実施し、1人当たりの面談時間は2時間程度とした。聞き取りの手法は、半構造化インタビューを採用し、「①従来の人材育成がもたらした課題が何であったか、またこれに対して大学がどんな措置を行ったか」、「②地方の職業・産業界が求める応用人材を育成するために、大学がどんな努力を注いだか」および「③新たに構築された人材育成はどんなものか」を中心に聞き取りを行った。インタビューデータはカテゴリー化し、各タイプの民間高等教育機関における人材育成の改革プロセスをそれぞれに分析した。

表1 主なインタビュー対象者（インタビュー実施時）

No.	大学	性別	学部	年齢	職位
1	A 独立学院	男	生命科学	59	専任教員
2		男	生命科学	38	教務部学務課長
3		女	経済管理	42	専任教員
4	B 独立学院	男	管理	39	教務部学務課長
5		女	経済管理	32	専任教員
6		男	国際文化交流	41	専任教員
7	C 民間学院	男	経済管理	34	専任教員
8		男	経済管理	35	教務部学務課長
9		女	建築工学	38	専任教員
10	D 民間学院	女	映画テレビ芸術	36	教務部学務課長
11		女	芸術デザイン	29	専任教員
12		男	舞台芸術	37	専任教員
13	E 民間職業技術学院	女	会計	40	教務部学務課長
14		男	会計	44	専任教員
15		女	会計	26	専任教員
16	F 民間職業技術学院	男	自動車工学	38	教務部学務課長
17		男	自動車工学	42	専任教員
18		女	情報工学	36	専任教員

出典) 現地調査に基づき筆者作成

3. 三分岐した民営高等教育における自立発展的な人材育成改革の展開

本節では、図1に示した分析枠組みに即して、調査対象校の独立学院、民営学院および民営職業技術学院が、2015年より応用人材育成に係る産業界ニーズに応えるために、いかなる自立発展的な改革プロセスを踏んできたのかをそれぞれ検討する。

3.1. 独立学院

A, B独立学院は2001年、地方の高等教育大衆化への対応策として河北省の公立大学の傘下に設置された。この2つの独立学院は、母体である公立大学のブランド効果や経営経験、教師陣を活用するために、当地の民間投資家が連携して設立された民営高等教育機関である。また、2003年教育部の『普通高等教育機関が新たなメカニズムとモデルによって設置した独立学院の管理の規範と強化に関する若干の意見』（原語：關於規範併加強普通高等学校以新的機制和模式試办独立学院管理的若干意見）が発表されて以降、A, B独立学院の自立性が、独立した大学法人やキャンパス・教育施設、学生募集、学位証明書の授与において確保されるようになった。結果として、A独立学院は、4つの学部において農学、工学、理学、管理学、経済学、文学、法学、芸術学を幅広くカバーする32の専門分野が設けられ、在籍学生数約10,000人を有する民営高等教育機関として発足した。また、開設当初のB独立学院は、4つの学部があり、そこで文学、工学、経済学、法学、管理学、芸術学を含む38の専門分野が設置され、約15,000人の学生が在籍していた。

①専門分野の開設

こうした母体である公立大学と比肩しうる規模で誕生したA, B独立学院は、開設当初から応用人材育成の開始にかけて、専門実務に携わる人材育成を目標にした教育を行ってきた。しかし、実際に前述した教育

部2003年政府見解をはじめ、独立学院の人材育成教育が母体大学の統制から切り離されるような政策的な意図が明確にされているにもかかわらず、調査対象者6名全員の回答によれば、A, B独立学院は、母体大学との歴史的な附属関係を有しているため、かつての人材育成に係る専門分野の開設をはじめとした大学の管理運営が未だに独立しておらず、ほとんど母体大学が実施したものを模倣していたということであった。具体的には、A独立学院で設置された従来の専門分野数(32)は、当時母体大学(92)と同様なものが30分野もあり、これら分野の中では工学や管理学、農学への集中が起きていた。また、B独立学院の旧制専門分野(38)は、母体大学が設置した100専門分野のうちの36と同様であり、主に工学や管理学、経済学において重点が置かれた。すなわち、A, B独立学院は、農学系と商系の母体大学の専門分野を模倣し、その中でも知名度の高い分野を選択したものの、母体である公立大学と独立学院の間には、入学時点から学生の資質や能力に差が存在し、応用人材育成においてその差が縮まることはない。よって、A, B独立学院の各専門分野における応用人材育成の発展に制約があるといえるだろう。

こうした模倣された専門分野において人材を育成した結果、A, B独立学院の教員らは、母体大学との人材育成上の競争が、学生の就職に困難をもたらし、特に市場ニーズのそれほど高くない専門分野で学んだ多くの卒業生は、関連業界で就職できず、結局は自分の専門分野と関連性の薄い職に就いたという(No.2, 3, 4, 6)。つまり、A, B独立学院で学んだ専門性は、雇用先の職種や職務との関連性という点で希薄となっており、人材育成の損耗、滞留が進んでいるといえる。このような課題を乗り越え、応用人材育成に必要な専門分野を準備するための方策を教員全員に質問した。教員らの回答によると、独立学院は学生の特性と学習需要や、産業界における往年の新卒就職・採用動向への理解によって、旧来の専門分野を調整したことが何

表2 A, B独立学院において開設される専門分野の変容

	A 独立学院 (旧 / 新)		B 独立学院 (旧 / 新)	
経済学	1	1	7	▼4
法 学	1	1	2	▼1
文 学	3	▼1	5	▲9
理 学	0	0	0	▲1
工 学	11	11	11	▲13
農 学	4	▼3	0	0
医 学	2	2	0	0
管理学	9	▼7	11	11
芸術学	1	1	2	▲4
総 計	32	▼27	38	▲43

注) ▲は、専門分野数が増加したことを指す。▼は、専門分野数が減少したことを指す。
出典) A, B独立学院のホームページより筆者作成

えた。とりわけ、各学部の教員らは、産業界への理解に向けたフィールドリサーチを通じ得られた卒業生の就職・採用データに基づいて、需要の高い業種やそれに応じた専門分野を把握した。そのうえで、長期にわたり就職率が低く入学者数も少ない専門の廃止と、より発展性のある専門分野数の増加を判断したという。表2に示すように、母体大学の継承発展を維持しつつ、特に地方の伝統的な工業の振興に応えるより適正な専門分野体系を構築し、応用人材創出に対応しようとしている。つまり、A、B独立学院は、母体たる公立大学との附属関係によって専門分野の発展が制約されていた。とはいえ、旧来の人材育成に対する課題の是正や地方産業界との親和性を構築する過程で、地方ニーズに合った応用人材育成の位置づけを明確化し、専門分野の開設を強化したといえる。

②カリキュラムの編成

続いて、前述のとおり、A、B独立学院は、母体大学との附属関係によって大学機関としての自立性が欠落していたと思われる。ところが、教員五名(No.2, 3, 4, 5, 6)の回答によれば、応用人材育成モデルを導入するにあたって、2つの独立学院は専門分野の変遷を追うとともに、各分野におけるカリキュラムや教育に携わる教師陣の特性の移り変わりも生み出されたという。具体的に、A、B独立学院で実施された従来のカリキュラムは、母体大学が提唱している高度な科学技術人材の育成要件を満たすためのものを模倣したため、共通教養科目と分野固有の専門基礎科目、要するに理論的な学修が大半を占めていた。そして、応用人材の育成に対して必要な職業訓練や実務技能の習得がほとんど講義形式で実施されていたため、現場にある機材や先端技術を実際に使用した教育環境ではなく、実践的な応用力が養成できなかったことが伺える。つまり、このような国公立大学レベル相当の独立学院カリキュラムは、大学の都合のみが優先され、そもそも国公立大学受験に失敗した独立学院の進学者を対象とする人材育成にとって相応しい内容になっていない。これらの課題については実際に、B独立学院が公式ホームページにて公表している「教育改善の方向性に関する卒業生からのフィードバック(2016年)」によれば、当該年度卒業生の58.4%は、インターンシップや実践に関する科目が欠けていると言い、23.0%は不合理なカリキュラムの編成が存在していると回答した。

A、B独立学院はこのようなカリキュラム編成と応用人材育成との齟齬をいち早く感知し、解消しようとした。教員ら(No.2, 3, 4, 5, 6)は、大学は各専攻における基礎的な理論を学生に十分理解させ、それを土台としたより多くの実践が展開されることを前提にカリキュラムを再編成した。とりわけ学生の実践能力育成の向上において、企業で実際に実施されていることをもとに実務訓練を実施するようになっている。これら実践的な教育内容は、各学部の教員らが企業現場

から持ち帰ってきたものであり、地方企業の作業現場における環境や内容に可能な範囲で近い教育内容を採用し、企業の実際作業で遭遇する困難や問題を教育ケースとして選択し、学生たちに企業の生産・運営状況をより早く理解させようとしているものであると述べた。このことから、A、B独立学院は、応用人材育成の受け皿であるべきカリキュラムを用意するため、母体大学の色彩から脱却し始めた。具体的には、理論を確保したうえで実践の展開を広げたのみならず、業務や作業プロセスのありのままの姿を可視化し、大学教育の一部として組み込んだような改革を行ってきたことがわかった。

③教師陣の養成

最後に、これら実践教育を実施するために現場特有のケーススタディを持ち帰ってきたA、B独立学院の教師陣は、母体大学の専任教員として併任している中堅教員と、修士号か博士号取得後まもなく就職した若手教員から構成されている。この両者とも、かつて実務経験を持っている者が少なく、専門職業教育という目的の異なる人材育成ニーズに対応できない状況が頻発していた。その結果、従来の教師陣の質が応用人材育成に支障をきたし、A、B独立学院は個々の教員の資格取得や企業研修を重要視するようになった(No.1, 2, 3, 4, 5, 6)。さらに、No.2, 4の語りによると、教員たちは、実務者としての資質・能力向上において、まず大学で勤務した時点からの1年後、大学資金によって専門分野の学術研修に参加し、関連する国家資格を取得することが求められる。そして定期的な(または不定期的な)地方の企業訪問あるいは講師としての企業への登壇を通じ、企業との接点が増え、企業が求める専門性の要素も見えてきたという。

つまり、かつてのA、B独立学院は、偏差値の高い公立大学の科学人材育成システムを運用したため、専門分野、カリキュラムに加えて、教師陣の養成においても、応用人材の育成の求める実務的な教育の欠如が改革に困難をもたらした。しかし、2つの独立学院は、母体大学の枠組みにとらわれず、実務面を補うとともに、市場への主体的な探求学習を活用する新たな発想による大学の改革が進められた。

3.2. 民営学院

河北省の民間企業が設置、運営しているC民営学院は、2010年『国家中長期教育改革・発展計画綱要(2010-2020年)(原語:国家中長期教育改革和発展規劃綱要(2010-2020年))』が発表されて以降、地方の工業発展に伴う高等教育段階での職業人材需要の拡大に呼応して発足した。こうした創設背景を有するC民営学院は、2012年に電気・電子工学分野の基礎知識と技能を習得する専科レベルの民営職業技術学院より、正式に民営本科大学へと昇格した。開設当初において約15,000人の在籍学生がおり、5つの学部と、工学、管

理学, 芸術学にわたる21の専門分野が設置されていた。一方, D 民営学院は, デザインや芸術学を主たる専門としていた専科職業技術学院であって, 2007年より地方経済や文化振興に係る文化・技術などの文系分野を抱える民営本科大学へ昇格した。昇格した後のD 民営学院では, 約7000人の学生が在籍し, 芸術学および文学に関する30の専門分野が開設されていた。

①専門分野の開設

表3に示すように, 開設初期から応用人材育成を受け入れるまで, C 民営学院では, 工学分野は全体の約6割を占め, その残りの4割は低コストの文系分野からなっている。これらの分野は, 昇格前の分野開設を無批判に踏襲した, すなわち既存専門分野の継承に対する検討や是正を行わずにそのまま受け入れられた。具体的に, 製造業におけるAIの導入が新たに発展し始めた情報工学分野や, 自動車分野などのデジタル化において重点が置かれるとともに, 従来からの建設および文化芸術産業とを支える建築工学, 芸術学が協調して人材育成に取り組んでいた(No.7, 8, 9)。こうしたことから, C 民営学院の専門分野の設置は, かつて専科レベルからの大学昇格がもたらした人材育成が進む方向性に対して見直すことなく, コスト削減あるいはリスク回避のため(潘ら 2016), 既存資源への依存が生じていたといえる。つまり, 当時のC 民営学院側には, 過去より高い次元の人材育成に切り替えるという主体的な意思が欠如していたことがわかった。D 民営学院の専門分野も, 大学発展の新たな方向性に沿って開設したのではなく, もっぱら専科レベルの芸術学および文学を含む文系分野の人材育成が進んできた(No.10, 11, 12)。

こうした無批判の踏襲という問題を抱えていたC, D 民営学院は, 本科レベルへと昇格したにもかかわらず, 専科レベルの専門分野の設置にとどまっておらず, 人材育成に懸念を残していた。しかし, C, D 民営学院では, 2015年応用人材育成モデルを導入したことにより, 既存の専門分野の見直しを計り, 民営学院間の競争に打ち勝つための専門分野のブランド化を計画した。これと同時に, 大学, 企業, 産業界で構成される専門分野開設委員会を設立し, 定期的にセミナーや交

流会を開催し, 業界動向や企業雇用に関する情報を把握したうえで, 地方産業構造に合った新たな分野を開設した(No.8, 9, 10, 11)という。つまり, 2つの民営学院のどちらも学問分野の継承と発展を考え, 応用人材を育成しようとしている。このことから, C, D 民営学院の専門分野は, かつて単なる地方の工業発展または文化振興戦略に係る専門人材育成を基礎に開設された。しかしながら, それら固有産業に携わる本科レベルの人材育成に呼応した専門分野のブランド化だけでなく, 応用人材育成と産業需要の有機的なつながりを構築するための新たな専門分野を開設するようになっていくことが明らかとなった。

②カリキュラムの編成

続いて, これら専門分野の変遷と対応して, カリキュラムの編成において改革の動きも見られた。例えば, C, D 民営学院の教師ら(No.7, 8, 9, 10, 11, 12)は, 旧来のカリキュラムでは, 専科レベルの職業技術学院であった教育理念を踏襲したため, 分野固有の専門基礎科目における理論的な学修が保証されておらず, 実務能力を養成するカリキュラムに偏っていた旨の回答をした。このことから, C, D 民営学院が2010年前後に昇格したとはいえ, そのカリキュラムの編成は従来の職業教育の性格が比較的強く, 本科レベルに呼応した人材育成のあり方を見直す意識がなかったといえる。こうしたカリキュラム上の課題への対策を明らかにするため, 民営学院の教員たちは次のような行動を起こした。具体的に, 同類型のモデル大学や地元企業を訪問し, そこにおいて他大学のカリキュラムや現場が求める資質・能力の内容を理解したうえで, 自ら応用人材を目指すカリキュラム改革を行った。とりわけ, 地方の企業訪問において, 教員らは業界の技術・資格基準に関する内容をカリキュラムに導入し, そして業界や企業の専門家, 実務家より, 応用人材を育成するためのカリキュラム体系や教育プロセスなどについての意見, 提案を求め, それらの内容に基づいてカリキュラム改革を施した。その結果, C, D 民営学院は, 以前のカリキュラムにおける理論面の希薄さを意識し, 専門分野の基礎的な知識や, それらが現場で活用できる実務能力の習得のための新たな職業教育をバランスよく実

表3 C, D 民営学院において開設される専門分野の変容

	C 民営学院 (旧 / 新)		D 民営学院 (旧 / 新)	
経済学	0	▲2	0	0
文学	0	0	9	▲12
工学	12	▲14	0	▲4
管理学	3	3	0	▲3
芸術学	6	6	21	▲25
総計	21	▲25	30	▲44

注) ▲は, 専門分野数が増加したことを指す。▼は, 専門分野数が減少したことを指す。
出典) C, D 民営学院のホームページより筆者作成

施するようになってきているという (No.7, 8, 10, 12).

③教師陣の養成

その一方、C, D 民営学院が応用人材の育成ビジョンを受け入れる前に、それら人材育成を支える教育担当者は、ほとんど学士号か修士・博士号取得後まもなく就職した若手教員から構成されていた。当然ながら、これらの教員は高等職業教育を担当するために問われる指導力どころか、企業から要求される専門知の構築に必要な実務経験もなかった (No.7, 8, 9, 10, 11, 12)。こうした教員の教育上の能力不足に対して、No.8, 10の語りによれば、2つの教員養成改革の対策が述べられた。1つは、同類型の他大学で本学の教職員を対象とした職業教員研修を受講することである。もう1つは、休日や授業のない時間を利用し、地元企業で専門部門か管理部門の一員として自身の業界理解を深めつつ、企業側との意見交換を行うことによって教育力の向上を図ることである。このことから、C, D 民営学院では、高等職業教員として実務的な教育力が十分ではなかった教師陣が、応用志向の人材育成教育へと移行するために越えるべき難関であった。これに対して、前述してきた他大学か現場で教員研修を行うことによって、応用人材育成教育力を形成している仕組みを認識し、新たな人材育成によって成り立つ仕組みを理解することができているといえよう。

以上より、民営学院において行われた改革は、旧態依然とした考え方の束縛から応用人材育成の教育を解き放ち、さらに他大学への連携や業界研究によってその教育思想を刷新し、専門教育と職業教育を融合させた利点を生かして新たな応用人材育成を求めるようになるものであった。

3.3. 民営職業技術学院

専科レベルのE, F 民営職業技術学院は、90年代後半に創立された会計や財務管理、物流関連の私営職業訓練機関であった。この2つの民営職業技術学院は、河北省の経済・社会発展、特に中小企業において緊急に必要とされる技術人材育成が期待されたため、2002年より正式な専科レベル民営高等教育機関として学生募集を行い始めた。開設当初のE 民営職業技術学院は、

6つの学部において工学、管理学、経済学、芸術学、医学を含む30の専門分野が設置され、約9,000人の学生が在籍した。また、F 民営職業技術学院は、7つの学部が設けられ、そこで工学、管理学、経済学、芸術学、医学に関連する37の専門分野および約10,000人の学生を有していた。

①専門分野の開設

このように当時のE, F 民営職業技術学院における専門分野の開設は、高等教育機関としてまだ発展段階にあり、基本的に教育部の公表した専科レベルの専門分野や、モデルとしての職業技術学院の専門分野を参考に実施されていたものであった (No.13, 14, 16, 17, 18)。すなわち、創立してまもなくE, F 民営職業技術学院は、市場の人材ニーズに沿った専門分野の開設や運営方法を把握しておらず、既存枠組みへの追随によって分野を設置したといえる。そのため、2つの機関では各専門分野における人材育成の方向性が不明確になり、そして人材育成に係る要件が整わず、結果として高等教育機関としての人材育成目標を実現することが難しくなっていた。

これに対して、E, F 民営職業技術学院は、応用人材育成モデルに呼応した専門分野を構築するために、良好な協力関係を持つ企業側の参画する専門指導委員会の指導や共同計画を通じ、地方の産業界に合った専門分野の設置に関する検討、調整を実施してきた (No.13, 14, 16, 17, 18)。表4に示すように、改革を経てE 民営職業技術学院では、特に現代貿易サービス業と工業における中小企業からの人材ニーズの特性を考慮し、地方経済の発展に貢献する応用人材が育成されるようになってきている。一方、F 民営職業技術学院は、主に管理学、芸術学をはじめとする文系分野により重点を置くとともに、地方産業界で発展し続けるIT・情報処理系などの分野も開設している。このことから、E, F 民営職業技術学院における専門分野の内容は、かつて公的機関とモデル大学に依存し、業界調査や企業・事業者の参加が不足していたため、専門分野の設定と産業が求める人材ニーズとのミスマッチが生じていた。しかしながら現在、これらの民営職業技術学院は、私営職業訓練機関として築いてきた地方企

表4 E, F 民営職業技術学院において開設される専門分野の変容

	E 民営職業技術学院 (旧 / 新)		F 民営職業技術学院 (旧 / 新)	
経済学	2	2	3	3
工 学	10	▲22	12	12
医 学	2	▲4	5	▲6
管理学	12	▲17	10	▲13
芸術学	4	▼3	7	▲12
総計	30	▲48	37	▲46

注) ▲は、専門分野数が増加したことを指す。▼は、専門分野数が減少したことを指す。
出典) E, F 民営職業技術学院のホームページより筆者作成

業との親和性を活かした連携や共同参画を通じ、市場ニーズに合った専門分野のもとで応用人材育成の道を歩むようになってきていると考えられる。

②カリキュラムの編成

続いて、上記で述べた従来の専門分野の不備は、人材育成に係るカリキュラムの編成にも影響を及ぼした。E、F 民営職業技術学院の教員ら（No.13, 14, 16, 17, 18）の語りによれば、かつて各専攻において育成すべき人材の方向性が明確に定まっておらず、それと対応するカリキュラムも場当たりなものを用いて、主に実践能力の養成に力を入れていた。しかしながら、こうした実践力の養成は、基礎理論・知識の習得について大学教育としての対応が欠落していたのみならず、企業の求める職業能力と人材ニーズに対応できなくなったことがわかる。このことから、産業界のニーズと有機に繋がる体系的なカリキュラムが、応用人材の育成を受け入れる前の E、F 民営職業技術学院にはほぼなかったことがみられる。こうしたカリキュラムの欠如に対する学生の不満は、特に E 民営職業技術学院における「卒業生からの就職フィードバック（2017年）」において明らかに反映されている。ところが、応用人材育成モデルが導入され始め、E、F 民営職業技術学院の教員らは、良好な協力関係を持つ地方企業から構成される専門指導委員会と協働し、産業界が求める人材像をより反映させるカリキュラムへと再編成した。例えば、学生の理論的基礎に対する学習意欲の低さを考慮し、専門分野に関連する業界における理論的基礎を習得するための単位を一定程度増やした。このように、学内で必要な専門知識を分かりやすく勉強してから、企業の現場において模擬体験させるようになっていく。また、実践的な科目が職業能力評価基準や職務規定、いわゆる実際の仕事内容に即したものになっている（No.13, 14, 15, 16, 17, 18）。これら改正措置の中では、大学単体で産業界ニーズを把握しカリキュラムを再編成することではなく、強力なパートナーである企業との連携を通じ、新たな編成や趣旨説明が明確に至っている。

③教師陣の養成

そうしたカリキュラム改革と同時に、教師陣の構成や養成における改革も進行した。E、F 民営職業技術学院では、かつて教員の主な供給源は、非常勤講師の大半を占める企業の現役専門技術者および、専任教員として学士号取得後まもなく就職した若者と定年退職後の本科大学教員である。しかしながら、非常勤講師の割合が大きく、豊かな職業教育経験を備えるかつ安定して働く中堅専任教員が不足していたにもかかわらず、各種教員養成のための仕組みを構築する段階には至っていなかった（No.13, 14, 16, 17, 18）。こうした教師陣の複雑な属性と高等職業教育機関の教育目的、要件に齟齬が生じないよう、E、F 民営職業技術

学院は、教員募集時に必要とされる資質・能力を明確化すべきである。これに加えて、採用後にも、各種の教員に対して高等職業教育の教員として取り組むべき教育研究の内容を見極め、高等職業教育にふさわしい教員を確保する取り組みを推進すべきと考えられる。実際にこの2つの民営職業教育学院では、教員募集において特に高等職業教育に対応する資質・能力と、関連業界でトレーナーとしての実務経験が求められ始めている。また教員養成に関しては、毎年一定数の専任教員が連携関係のある地方企業への出向、企業で業界の職業能力訓練に参加、職業能力検定の受験といった形を取っている（No.13, 14, 15, 16, 17, 18）。つまり、E、F 民営職業技術学院は、自ら構造の不安定な教師陣の発展に合わせつつ、教員任用制度をはじめとした人事管理制度を整備し、また応用人材育成の改革において教員養成の制度の必要性を認識している。これらの対策を通じ、教員自身の専門性向上を目指す方向性が明確になり始めているのみならず、民営職業技術学院における教師陣の質を総合的に向上させ、高等職業教育レベルに適応するための教師の要件も高まっているといえよう。

おわりに

本稿では、これまでの地方民営高等教育の三分岐システムにおける応用人材育成モデルの導入にあたっての改革プロセスを踏まえながら、自立発展性の描き方を考察した。

模倣打破型——独立学院

まず、独立学院で行われた人材育成改革に関しては、以下のような自立発展性が見出だせる。かつて母体大学によって人材育成一般が統制されていた独立学院は、母体となる国公立大学における教育資源が共有される「親子関係」（潘 2018）があるものの、2015年応用人材育成モデルの導入がもたらした改革を皮切りに、人材育成改革を始めた。つまり、応用人材育成の受け入れにより、人材育成の課題を抱えていた独立学院の改革をしなければならなくなった状況が、一因としてある。そして、母体大学への過度の模倣に陥った迷走から脱け出そうとした傾向が濃厚である。こうした改革が進む中で、独立学院は、在籍学生や卒業生の声への理解によって、これまで依存してきた既成規範と向き合いながら、自らの人材育成との不適合な仕組みを見直していた。また、母体大学が科学技術人材を育成するという影響により、もともと市場との距離が遠かった独立学院では、教員たちが、企業現場へ踏み込んだ形で、現場に根ざした人材育成教育を実施しようとしている。よって、独立学院は改革前の母体大学を模倣する人材育成教育を打破する、模倣打破型と呼ぶことができるだろう。

踏襲脱却型——民営学院

次に、三分岐システムで最も新しく、大学運営上、脆弱でありながらも人材育成の輩出を求められる民営学院の改革では、次のような自立発展性が形成されたことを描くことができる。昇格後わずか3年で応用人材育成モデルの導入を経験した民営学院は、コスト削減のため旧来型の人材育成を踏襲したが、その後専門分野のブランド化を進めながら、地方産業構造に即応しうる人材育成へと切り替える自立発展性を持つようになった。具体的には、応用人材育成におけるモデル大学や地元企業への訪問を通じ、旧来型の人材制度の課題を抽出し、自ら大学教育レベルにふさわしい応用人材制度を設計した。

採長補短型——民営職業技術学院

最後に、民営職業技術学院は、独立学院、民営学院の大学から企業側へと歩み寄るのではなく、企業現場で働く実務者を大学に招聘して共同参画するという自立発展性を用いた。こうした改革方法を通じ、民営職業技術学院は、専任教員が少ないという大学の短所を補うために、良好な協力関係を持つ企業側からの指導や共同計画を用いる採長補短型の自立発展性を遂げたと考えられる。

以上より、地方の民営高等教育機関は、応用人材育成モデルの導入にあたって、自力かつ説教的に従来の課題に対応、解決した。つまり、本研究が明らかにした3つの類型の自立発展性は、地方市場で実質的に求められる応用レベルの人材像との親和性を重視する民営高等教育改革のあり方であり、自機関の比較優位性を活かそうとする人材育成改革となって具現化された。よって、中国政府は各種の地方産業に適合する専門分野の開設、各専門分野におけるカリキュラムの編成、地方企業に就職した経験のある教員の雇用を通じ、地方産業界との親和性を深めようとする3つの類型の自立発展性に基づき、地方が求める応用人材ニーズに対応できる高等教育の発展に向かうという構図を描いているだろう。

今後の研究課題として、3つのタイプの地方民営高等教育において、2019年の改革終了後、応用人材育成に向けた自立発展性がどのように機能するか、その変遷を考究していきたい。

【注】

⁽¹⁾ 中国の加工貿易が国際循環の中心になった経緯について <https://www.rieti.go.jp/users/china-tr/jp/ssqs/201013ssqs.html> (2021年9月24日最終アクセス) 参照のこと。

⁽²⁾ 中国では人口の多さや都市の生活レベル、商業資源などの項目によって都市のレベルを1～5級都市に区分する。そのうち、北京、上海、広州、深圳の4都市を大都市（1級都市）、2020年に成都、重慶、杭州、武漢、西安、天津などの15都市を新たな大都市として追加した。地方都市は、2～5級都市をいう。

【引用・参考文献】

- 閻曉梅 (2019), 転形発展背景下地方民弁高校应用型人材培養模式, 『佳木斯職業学院学報』 8, 287.
- 歐陽金依 (2016), 『民弁高校品牌化發展戰略研究——於遼寧省大連財經学院為例一』, 瀋陽師範大学未公刊修士論文, 1-66.
- 何賽男・姜髮根 (2019), 安徽民弁高校应用型人材培養的現狀, 問題与对策——於供給側改革為背景一, 『浙江樹人大学学報(人文社会科学版)』 2, 20-24.
- 韓玉芳・顧堅男・馮志傑 (2017), 転形發展背景下民弁高校服務区域經濟社会發展路径研究——基於高校文化建設的視角一, 『高教学刊』, 7, 47-49.
- 姜宝華・齊強・孫海燕 (2018), 現代職業教育背景下民弁高校転形發展の探索, 『当代教育实践与教学研究』 10, 90-91.
- 高会静・袁俊 (2017), 地方民弁高校服務地方經濟發展探析——於河南省信陽為例一, 『農村經濟与科技』 28 (19), 233-234.
- 清水一彦 (2003), 短期大学の現狀と将来——21世紀の新たな戦略に向けて一, 『高等教育研究』 6, 57-82.
- 朱建華 (2008), 独立学院專業設置: 克服趨同性 瞄準差異性, 『中国高等教育』 12, 48-49.
- 徐長冬・曲慧梅・王松 (2014), 民弁高校应用型人材培養模式改革与創新的研究, 『科技創業家』 4, 224-225.
- 盛振文 (2015), 『可持續競爭優勢理論視角下民弁高校可持續發展研究』, 天津大学未公刊博士論文, 1-209.
- 石猛・張体勤 (2019), 新旧動能轉換背景下民弁高校高素質应用型人材培養, 『浙江樹人大学学報(人文社会科学版)』 6, 17-23.
- 全国人民代表大会常務委員会 (2002) 『中華人民共和國民営教育促進法』(原語: 中華人民共和國民営教育促進法) (www.gov.cn/test/2005-07/28/content_17946.htm) (2021年9月24日最終アクセス)
- 曾東昇 (2016), 地方政府促進現代職業教育發展的政策比較研究, 『教育与職業』 20, 51-51.
- 曹蕾 (2020), 中国民営高等職業教育における人材育成モデルの機能可変性に関する研究——その応用人材育成の機能強化に着目して一, 『アジア教育』 14, 73-85.
- 中華人民共和國国务院 (2014) 『現代職業教育の發展を加速させることに関する決定』(原語: 国务院關於加快發展現代職業教育的決定) (www.moe.gov.cn/jyb_xxxgk/moe_1777/moe_1778/201406/t20140622_170691.html) (2021年9月24日最終アクセス)
- 陳懿婷 (2018), 民弁高校服務地方区域教育發展的高等教育改革探索, 『陝西教育(高教)』 03, 37-38.
- 陳要勤・岡田昭人 (2018), 日本应用型人材培養及对中国教育的啓示, 『教育与職業』 923 (19), 109-114.
- 杜才平・陳斌嵐 (2017), 德国应用科学大学的实践教

- 学及其啓示, 『当代教育科学』 2, 80-83.
- 潘奇・闕明坤 (2016), 民弁本科院校專業設置的問題, 成因与对策——基於129所民弁本科院校的調查, 『教育發展研究』 17, 79-84.
- 潘秋静 (2018), 中国独立学院の存在意義に関する実証研究 —その質保証と差別化を中心に—, 『比較教育学研究』 57, 日本比較教育学会, 133-156.
- 方英姬 (2015), 美国高等院校応用型人材培養的啓示, 『科教導刊 (電子版)』 35, 16-17.
- 別敦榮・郭冬生 (2000), 我國民弁高等学校產權問題初探, 『高等教育研究』 21 (1), 84-87.
- 楊燕妮・唐鉄山 (2014), 民弁高校応用型人材培養模式改革探討, 『江蘇教育研究』 4, 12-14.
- 藍潔・唐錫海 (2016), 地方加快發展現代職業教育的政策文本量化分析 —基于政策工具的視角—, 『職業技術教育』 12, 37-42.
- 李啓照 (2016), 民弁高校応用型人材培養模式改革探索, 『赤峰学院学報 (自然科学版)』 32 (12), 165-166.

The Self-Sustaining Development of Applied Human Resource Development in China's Local Private Higher Education Institutions — Reform processes in the introduction of human resource development models —

Lei Cao

Graduate Student

Graduate School for International Development and Cooperation, Hiroshima University

1-5-1 Kagamiyama, Higashi-hiroshima 739-8529, Japan

sourai2014@gmail.com

This study clarifies how local private higher education institutions in China have developed different reforms processes depending on their existing problems. Additionally, they created market affinity by emphasizing their strengths and characteristics, when they introduced applied human resource development models that met the needs of the industries surrounding them. It also explores how to design self-sustainable applied human resource development.

This paper is based on a field survey conducted from October to November 2019 in Hebei Province, mainly focusing on private higher education institutions. Among the 36 private higher education institutions in Hebei Province, we selected two case study institutions in each category that were close to the average level in terms of the employment rate of graduates in 2019.

In introducing the applied human resource development model, local private higher education institutions have actively solved the traditional mismatch problems. In addition, they have developed self-reliance to deepen their affinity with local industries, for example, by offering specialized fields of study that match the priorities of local industrial development and teaching content that can be managed by faculty members with experience in local companies. In other words, self-sustainable development is a consciousness that emphasizes affinity with the applied-level human resources that are practically required in the local market. This approach materializes human resource development reform to utilize the comparative advantages of the institution.