

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 20 日現在

機関番号：13101

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009 年度～2011 年度

課題番号：21530828

研究課題名（和文）

ドイツにおける大学教員文化の転換と教授コンピテンス開発の支援体制に関する研究

研究課題名（英文）

The study of the cultural change of academic staff and the support system to development teaching competence in Germany

研究代表者 津田 純子 (TSUDA SUMIKO)

新潟大学・教育・学生支援機構・教授

研究者番号：90345520

研究成果の概要（和文）：ドイツにおいて大学教員文化の転換は、学習者重視の大学教育改革の中で進んでいる。若手研究者は、コンピテンス指向のカリキュラムや理論的経験的研究プロジェクトの中で育成され、相互支援的な自助団体活動を通して新しい大学教員文化を形成している。

研究成果の概要（英文）：The cultural change of academic staff in Germany is promoted under the learner-centered reform of college education. The academic successors are trained through the competence oriented programs and the empirical research project, their mutual community activities, which make up the new culture of academic staff.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
平成 21 年度	900,000	270,000	1170,000
平成 22 年度	800,000	240,000	1040,000
平成 23 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	2300,000	690,000	2990,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：教育学・教育学

キーワード：大学教授法・コンピテンス概念・ファカルティ・ディベロップメント・大学教員文化

1. 研究開始当初の背景

現在日本では、2007年に大学教員組織の変更と同時に、後継者養成機能を持つ教育組織の再構築と大学教育の質保証のために、組織的なファカルティ・ディベロップメント（大学教員の資質開発、以下FD）研修及び研究を実施することが義務づけられている。個々の大学においては、教育業績評価の導入に関する答申（2000年大学審など）以降、特に国

立大学法人では教員個人を対象として人事考課や給与に反映する総合的評価が中期目標・計画として掲げられ制度化されると同時にFD研修や様々なFDプロジェクトへの取り組みがおこなわれている。

このような政策と現場での急激な対応に、研究者の間では「高等教育研究は後追い状況である」という共通認識がある（山本真一2008年）。大学教員の新しい学識パラダイム案が紹介され（E.L.ボイヤー有本訳1996年）、パラ

ダイム転換に対応した国際通用性のある大学改革を実現する、という中教審答申（2002年）などの意図が指摘される一方（関根、2003年）、外国、特に英国のFD要素を含む教員評価制度の問題点が紹介されて（角替1995年他）、企業のコンピテンシー評価をモデルにした大学教員の業績評価システムが提言され（栗山2005年等）、成果主義的な評価システムの導入事例もみられるようになり、「国際基準などから異常」と指摘される現状がある（重本2006年）。

一般教員の間では、任期制の導入（1997年）以降大学教員の多様化が進み「大衆化」が取り沙汰される現実に直面しながら、国際的な大学教員像のパラダイム転換への関心や意識が低く、研究志向・教育軽視の傾向は残存したままである。表向きの急速な変化に対して、FDや教育改革に対する温度差があり、教育改革に協力的な教員の固定化と彼らへの仕事集中、その結果「改革疲れ」や不満が生じているのである（新潟大学第16回全学FD「FDを問う」2006年）。

私は、新潟大学でFDに取り組み、これまで実践上の問題に基づいて、19世紀末ドイツにおける先駆的な大学教育学運動に関する研究と現在のFDの動向調査をし、ドイツにおいて日本より教育志向型の教員が多い背景には、以下の3点があるという知見を得た（津田2006/2007年）。

①大学紛争期以降の教育研究組織の構造改革（正教授が君臨する伝統的な学問依存型から、学際的なプロジェクト研究員や助手などを教育担当者とし、これらの中間層の数を増大させて21世紀知識基盤型社会の需要に適應する問題依存型へ）。②大学教員文化の転換を支援する体制づくり（大学の使命として「不断の学習改革」を大学大綱法に成文化、早期にキャリアアップできる准教授制度の

導入、若手中間層のキャリア育成を配慮した教育負担の規定など）。③世界史上先駆的な伝統「大学人による大学教育学運動」と英米モデルを参考にした様々なFD戦略（大学教授法の理論的研究、FDネットワーク化、質保証）。

以上の知見から、ドイツの体制づくりとFD戦略には日本に欠落した支援的な特徴があり、現在展開されている点に注目してさらに調査研究することにした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、国際的に求められている21世紀型大学教員像へのパラダイム転換が（主体的な生涯学習者を育てる教育重視、ユネスコ『21世紀に向けての高等教育世界宣言』1998年等）、ドイツにおいてどのように構想され、いかなる支援的基盤づくりや大学教授法継続教育（＝日本のファカルティ・ディベロップメント、以下FD）による戦略のもとで進められているか、明らかにすることである。

日本においては英米モデルに傾くこの分野で、本研究がドイツに注目する理由は、以下の二点である。

第一は、「フンボルト理念」が日本の大学教員の文化に今もなお研究志向や学部自治の伝統として影響を与えている一方で、ドイツでは「フンボルト理念」を標榜しながら日本より教育志向型の教員が多くなっていること（カーネギー国際比較調査1992年）がある。第二は、この要因について私は歴史的研究と動向調査研究をした結果、以下の点に気づいたからである。日本と同様英米を参考にしながら、ドイツでは知識社会・生涯学習社会が期待する大学教員の新しい学識観を「キー能力」、「コンピテンス」ととらえ、教員のキャリア育成を配慮して支援的基盤づくりやFDが進められている。

日本では欠落しがちな、パラダイム転換のために教員のキャリア育成を支援する、という特徴がどのようなもので、どのように機能しているか、を明らかにすることは、日本の今後に非常に参考になると思われる。

3. 研究の方法

本研究では、ドイツにおける大学教員文化の転換と教授能力の開発の現状を明らかにするために、大学教育改革上重要なコンピテンス概念と伝統的なフンボルト理念、背景となるボローニャ・プロセス（2010年までに1つの欧州高等教育圏を形成）に着目した。研究期間は2009年度から3年間で、ドイツにおける大学教育学分野を担う職能団体（AHD、2010年以降DGHD）関係者への聞き取り調査と、この分野の学会およびFD専門家向け研修への参加、FDプログラムの参観、文献収集と文献研究という方法をとった。

2009年度には、日独でのコンピテンス概念に関する先行研究の動向及び、ドイツの先進的FD地域（バーデン・ヴュルテンベルク州、FD義務化のもとにあるバイエルン州、ノルトライン・ヴェストファーレン州、ハンブルク市）のプログラムを調査研究した。後者については、バーデン・ヴュルテンベルク州でFD証明書を取得したU. ネンシュティール教授（北星学園大学）と共同研究し発表した。

2010年度繰越分により、ノルトライン・ヴェストファーレン州の若手研究者（AHD 会員、博士学位志願者）を中心に面談調査し、ボローニャ・プロセス下での大学教員後継者養成制度（修士・博士課程）の設置状況、および、チューター・プログラムについて聞き取り調査した。

2010年度は、ドイツ政府による「経験的な教育研究」奨励策に関する調査研究をおこなった。この政策は、学習成果としてコンピテンスの取得をめざす大学教育改革（新カリ

キュラムと学習の評価方法）を推進するために2007年以降とられていた。ならびに、コンピテンスを機関名とするニーダーザクセン州大学教授法コンピテンスセンターを訪問し、若手研究者や新任、中堅教授を対象とする体系的なFDプログラムについて聞き取り調査と情報収集、FDプログラムの参観を行った。

ボローニャ・プロセス第二期（2020年まで）に突入した2011年度は、ドイツにおける大学教育学分野を担う職能団体の世代交代・組織再編（AHD⇒DGHD）も進んでおり、第二期ボローニャ・プロセス下での動向調査と関係者への面談調査をした。大学教育改革に関しては制度的政策的動向の調査に偏りがちな日本の先行研究に対して、歴史的アプローチ（フンボルトを発祥とするコンピテンス概念、大学理念の伝統への着眼）で独自の調査研究をしている。

4. 研究成果

以上の調査研究を通して、次のような有益な知見を与えることができた。

【1】フンボルト発祥のコンピテンス概念

● 日本での先行研究者の見どころ

日本においてコンピテンス概念は、チョムスキーが1960年に提唱した「生成変形文法論」のキー概念であり、言語生得説や外国語教育分野に影響を与えたことは知られている。この成果は教育分野の研究者に注目されないままになり、日本の人材管理研究者や高等教育研究者の間では、コンピテンス概念の直接の起源は、心理学者マクレランドが1973年に用いた人材マネジメントの概念であると捉えられている。

そのためコンピテンス概念については、米国での動向に最初に注目した企業の人材管理の観点が主流になっており、後発の高等教育関係者も含めて「高業績者の行動特性」と

定義される場合が多い。高等教育分野でもこの概念をあいまいとしながら使用し、理論的検討がほとんど行われていない。

それに対してドイツでは、チョムスキーのコンピテンス概念は、彼がフンボルトの言語論（言語習得の創造的局面を学習と結びつける）を再発見することによって生み出され、コミュニケーション学や教育分野（教授法、成人学習論、発達心理学、認知心理学、学習心理学）の展開に大きな影響を与えたことが、1980年代以降周知されてきた。

● ドイツにおけるコンピテンス概念の定義

チョムスキーが用いた、パフォーマンスの対概念としてのコンピテンスは、教育科学百科事典（D.レンツェン編、1983）では「経験的に知覚可能な表層構造」に対する「人間行動における認知の深層構造」と説明されている。この区別からピアジェが展開した認知心理学では、学習の成立は深層構造の表層構造への移行であり、構成主義論ではこれは転移によって調整されるとみなす。

ドイツの教育学や高等教育分野では、コンピテンス概念は、次のように定義される。：「すべての人間に備わる学習過程における自己組織化の能力、自己調整能力」（同上、J. エルペンバック 2007、W. ヴィルト 2009）

【2】 大学教育改革におけるコンピテンス概念

● 新しい学力観—キー能力、コンピテンス

キー能力とは、「実践的活動に結びついた知識、能力、資格」「生涯にわたって必要な適応能力」をいう。1970年代学生紛争期にあった大卒者の高い失業率問題への対策として、メルテンスが大学で達成すべき新しい教育・学習目標として提起したものである。大学教育関係者はこれに注目し、自己コンピテンス、方法コンピテンス、社会的コンピテンスなどに更に区分し、専門を超えた新しいカリキュラムづくりを試行してきている。

● コンピテンス育成の為の新カリキュラム

自己コンピテンスのためのカリキュラムとして、大学の大量化に伴う出自の多様な学生を大学での学習に適応させ、知識社会が求める学習成果を達成するよう保証するための初年次教育やメンター、学生相談が考案されている。社会的コンピテンスを育成するためには、グループ学習や少人数教育のカリキュラムが工夫されている。（T.サンダー2010）

第二期ボローニャ・プロセスの優先事項に「雇用可能性の助成」があり、日本の研究者間には上記の動向を「経済構造への適応」とし批判的な捉え方がある。ドイツの関係者はこの問題に対して伝統的な批判精神「超専門的コンピテンス」の育成を強調している。

● コンピテンス評価法

コンピテンスの獲得が、学習課程カリキュラム全体の学習目標となる。これは、学習成果について厳密にコンピテンス測定することを意味しない。大学では、評価法は、多様で柔軟であるべきで、コンピテンスは総括的試験と形成的試験の組み合わせで測定すべきであると考えられている。

学習目標をコース・学科・モジュール単位毎にさらに細区分し、そのもとで、講義・ゼミ・演習を含むモジュールでのコンピテンス評価型試験は、学生の自己学習の尺度として、間接的には教授法の成果の尺度としておこなわれる。ポートフォリオは重要な試験法となる。

コンピテンス評価型試験の責任は、授業担当者にあるのではなくカリキュラム開発担当組織にあるとされる。この手順に基づいて、授業担当者は授業デザインを行い授業を実施する。コンピテンスを獲得したかを評価する総括的試験は、学生自身に合格可能だと思われる時期を選ばせておこなう（学生の自己管理）。（O.ライス 2007、C.イラー他 2009）

【3】大学院教育改革の特徴

●伝統「研究による学習」重視の改革

ボローニャ・プロセスを背景とした修士課程・博士課程教育改革において、英米がモデルとなったものの、国際的競争力を高める為の独自の魅力づくりで、「教育と研究の自由」に基づく徒弟教育（「研究による学習」）の伝統を重視した制度が、ドイツ研究振興協会（以下 DFG）によって整備されている。PhD 取得をめざす「大学院カレッジ Graduiertenkolleg」は既に 1990 年代初めから設置され、大学と研究機関統合の新しい「大学院学校 Graduiertenschule」等は、連邦と州の協定（2005）に基づく「エクセレンス・イニシアティブ」の部分として整備されている。

画一化として批判されていた課程プログラムは、各大学で独自に開発する動きがあり、例えばコンピテンスに基づく体系的な「大学教授法」プログラム開発をめざすパイロット事業（TU Kaiserslautern）もある。ここには顕著にフンボルト理念の継承が見られる。

●若手研究者の支援策

優れた研究環境の中で構造的に後継者を育成するために、若手は教授らの共同研究プロジェクトへの学術協力者となり、DFG などから年間 4 万～4.5 万ユーロの奨学金で研究生活が保障されている。キャリアアップのための期間は、WissZeitVG（2007）によって上限 15 年（6 年間博士論文の作成、9 年間教授職応募）と定められた。

若手研究者は「エクセレンス・イニシアティブ」が奨励する以下の点の中心的な受益者とみなされる。；早期のキャリアアップ計画の可能性（テニューア・トラックの拡大）、機会均等のための奨励策、国際化（外国人研究者、国際交流の奨励）、キャリアアップ奨励策（メンター、プログラムの拡大、キャリアサービス、インターンシップ、研究ネットワ

ーク）、教育と研究の統一奨励策。

キャリアサービスには、大学教授法資格証明書を取得できる研修プログラムがある。不足する研究者の増加をねらいとして重点的テーマでは、後継者の助成（研究プロジェクトの奨学金制度）をしている。

●若手研究者ネットワーク

後継者を育成するために財政支援策が整備され、准教授制度の充実した事例（フンボルト大学など）も出現している。とはいえ、現状には改善すべき問題が多々あり、これに対応するために相互支援体制づくりが奨励され、若手の声を反映させるための自発的な団体活動も活発化している。Thesis e.V.、Förderverein、Juniorprofessor e.V.等。

【4】教育力の向上・FD プログラムの開発

●教育の質協定（連邦と州）

2011 年～2020 年までおよそ 20 億ユーロが拠出され、最適な学習条件の整備を目的として、①大学での指導状況改善のために大学によりよい職員の配置（教授、中間職、チューター）、②教育、指導相談を使命とする職員の能力向上策、③教育の質の継続的向上と教育の専門職化策が進められている。

このもとで、チューター資格プログラム、さらにはチューター指導スタッフや FD 専門家向けに資格プログラムが開発されている。准教授の職能開発プログラムのモデル事例（外部資金獲得法、協働形態、職務上の諸問題）が提供されている。

●教授コンピテンスの枠組みづくり

ドイツにおいては州の文化高権のもとで FD プログラムは多様ではある。FD 職能団体（DGHD）では、FD プログラムの認証基準のために大学教員コンピテンスの枠組みづくりがされたり、大学教員の職能開発の基盤整備（メタ枠組み）づくりをめざした NET TLE（ヨーロッパ高等教育教師ネットワー

ク) プロジェクトへの参加も行われているが
枠組み作りは進んでいない。これは DGHD
の活動が、「改革の第二の波」(2007年決議)
を方針として進められているからと思われ
る。この決議では、ボローニャ・プロセスの
制度改革への傾きにより、軽視されやすい
「学習者中心の教育改革」に戻ることを位置
づけ、教授コンピテンスの開発とカリキュラ
ム改革、大学教授法の研究を進めることが優
先事項とされている。

【5】大学教員文化の転換の推進

●経験的な学習・教育研究の奨励

ドイツ教育研究連邦省(BMF)は、ボロー
ニャ・プロセスのもとで学習者中心のシステ
ムづくりが学問や政治にとって重要なパラ
ダイム転換となるとみなし、2007年以降本
腰をいれて経験的な教育研究を奨励してい
る。現在、170件の応募から30件が採択さ
れて研究が進められている。重点的なテーマ
にコンピテンス診断学がある。FD関係者の
間では超域的な研究プロジェクトとFD開発
が進められている。

●大学教員文化の転換の広がり

フンボルト理念の終焉論がある中で大学
教育学関係者が注目してきたのは、彼を発祥
とするコンピテンス概念、構成主義教育観
(教育・学習のプロセスを重視)である。大
学紛争期には若手研究者が中心となって効
果的な大学教授法(「研究による学習」、PBL、
チューター制度)やキー能力・コンピテンス
に基づくカリキュラム改革が提唱され導入
が試みられた。

このような改革構想は現在の後継者に受
け継がれている。若手研究者向けハンドブッ
クや意識調査に明示されているように、彼ら
の間では、構成主義的教授法の研修プログラ
ムに参加して修了証を得ることは当然視さ
れてきている。(『Erfolgreich Promovieren』

や Thesis 調査など)

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者に
は下線)

[雑誌論文](計1件)

①津田純子、ドイツの事例と研究者コンピ
テンシー、総合研究大学院大学学融合推進セ
ンター、研究のサードプレイス、62-77頁、
2011年3月

[学会発表](計5件)

①津田純子、コンピテンス概念の歴史的展開
と現在の研究動向、教育史学会、2009年
10月11日名古屋大学

②津田純子、体系的なFDプログラム開発の
多様性とその認定問題(2)、第16回大学教
育研究フォーラム、2010年3月18日京都
大学

③津田純子、ボローニャ・プロセスにおける
コンピテンス概念の展開—ドイツを中心
として—、日本教育学会第69回大会、2010
年8月13日広島大学

④津田純子、ドイツの大学教育改革における
コンピテンス指向性—第二期ボローニ
ャ・プロセスの指導的理念とは—、日本教
育学会第70回大会、2011年8月26日千
葉大学

⑤津田純子、19世紀末ドイツにおけるペスタ
ロッチ教育思想の影響、日本ペスタロッ
チ・フレール学会第29回大会、2011年9
月10日常盤会学園大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

津田 純子 (TSUDA SUMIKO)

新潟大学・教育・学生支援機構・教授

研究者番号：90345520

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：