

機関番号：13101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：平成 20 年度～平成 22 年度

課題番号：20530724

研究課題名(和文) 英国における大学教員のキャリア計画と専門職能開発の構造

研究課題名(英文) Continuing professional development and career planning for academic staff in the United Kingdom

研究代表者 加藤かおり (KAORI KATO)

新潟大学・教育・学生支援機構・准教授

研究者番号：80323997

研究成果の概要(和文):

本研究は、英国において、日本のファカルティ・ディベロプメント(以下 FD)に相当するとされている大学教員の専門職能開発(Academic Practice, Professional Development)について、その教員の個別キャリア計画に対応した総合的な開発支援の構造を明らかにした。

研究成果の概要(英文):

Faculty development in higher education is a challenging task in Japan. Meanwhile, it is addressed as continuing professional development, which is not only for teaching, but research and administration (academic leadership and management) in the UK higher education. I explore and provide a picture of the structure of Academic Practice in the UK.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
20 年度	600,000	180,000	780,000
21 年度	500,000	150,000	650,000
22 年度	400,000	120,000	520,000
年度			
年度			
総計	1,500,000	450,000	1,950,000

研究分野：教育

科研費の分科・細目：教育

キーワード：FD・SD，大学教員のキャリア開発，専門職能開発

1. 研究開始当初の背景

現在、大学におけるファカルティ・ディベロプメント(以下 FD)は、学術的にも高い関心を集め、FD に関する研究内容も、一般論や組織論を超えて、FD として何をどのように開発するのか、その開発構造に関する研究へのニーズが高まっている。

さらに、平成 20 年の中央教育審議会答申

においては、従来の「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称」としての FD 概念に対して、「個々の教職員の力量の向上を図るとともに、教員全体の組織的な教育力の向上、教員と職員との協働関係の確立などを含め、総合的に教職員の職能開発を行うことが大切である」と、「教職員の職能開発」の重要性に焦点が当てられ

た。

一方、英国における大学教員の専門職能開発は、90年代後半からの教員の総合的な専門キャリアに関する研究により (Blaxter, 1998)、高等教育機関が所属の教員に対して提供する、継続的な専門職業能力の向上を目的とする職能開発 (Continuing Professional Development) に位置づけられている。教育力をはじめ大学教員の職務能力の向上は、日本においては、個人的な努力に委ねられがちであるのに対し、英国では、高等教育システムの一環として組織的に支援され、多様な職能開発のための学習プログラムが提供されている。あわせて、教員の専門職能の領域別に、各々の領域で必要とされる能力の標準化へ向けた調査研究や、キャリア段階にあわせたプログラム開発などの取り組みが行われている。

以上のことから、今後の日本におけるFDの新たな段階としての大学教員の専門職能開発を促進するために、先進事例として英国モデルを取り上げ、総合的な専門職能開発支援の構造を明らかにする本研究が、早急に必要であると考えた。

2. 研究の目的

本研究は、英国において、日本のファカルティ・ディベロプメント(以下FD)に相当するとされている大学教員の専門職能開発 (Academic Practice, Professional Development) について、その教員の個別キャリア計画に対応した総合的な開発支援の構造を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

本研究は、英国における大学教員の専門職能開発について、主として(1)先行研究をはじめ資料情報の収集および分析に基づく理論

研究と、(2)英国における海外調査研究の研究手法(約1週間の出張を2回)により行う。

本研究はまた、次の3つの段階にわけて行われた。第1に、英国における大学教員の専門職業能力の内容、および主要なキャリアパスに関する調査研究。第2に、教員の活動領域別の専門職能開発の支援体制について調査研究。そして、第3段階として、最終的に英国における大学教員の専門職業開発の全体像を提示する。

4. 研究成果

英国での教員の専門職能 (academic practice) は、教育活動 (teaching and learning)、研究活動 (research)、管理運営 (administration) に大別され、領域別の専門職能に関わる総合的な教員支援が行われており、各高等教育機関では、個々の教員ごとにキャリア計画 (personal development planning : PDP) などを用いつつ、希望するキャリアパスや現行の職務に合わせた専門職能開発に関わる学習機会やネットワークの情報提供などの支援を、スタッフ・ディベロプメントセンターやプロフェッショナル・ディベロプメントセンター等を中心に行っている。こうした英国における大学教員のキャリアおよび職能の領域ごとの専門職能開発 (professional development) について、その全体構造が表1のように明らかになった。

特に、本研究において焦点をあてた研究活動と管理運営 (マネジメント) 活動の領域の専門職能開発の取り組みに関する調査および分析の結果からは、次のような成果が得られた。まず、研究にかかわる専門職能開発は、対象を研究者、アカデミックスタッフ、PhD キャリアの院生とし、専門職能・組織開発部門 (人事部局)、SDセンターにおいて研修プログラムが提供されている。プログラム設計

の指標として The Joint Skill Statement (UKGRAD, HEFCS2001), Code of Practice 1(QAA2004), 研究者開発の枠組み(現在作成中)があり, これらの指標作成にも関わる全英レベルの支援組織として, The Vitae Programme(The UKGRAD)がある。これらの活動は, ロバーツ調査報告書(2002)およびロバーツ資金(RCUK), 研究者のキャリア開発支援の協定(2008)を政策的な根拠としている。管理運営活動の専門職能開発は, マネジャー(トップ, 部局ヘッド, ライン, プロジェクト)を対象に, やはり専門職能・組織開発部門(人事部局), SD センターにおいて研修プログラムが提供されている。その職責の指標として, ガバナンスの Code of Practice(CUC 2009)があり, 全英レベルでの支援機関である高等教育リーダーシップ財団(LFHE)がマネジメント開発の研修プログラム提供をはじめ, 高等教育機関を支援している。これら英国の取り組みは, 教員の研究およびマネジメントの継続的な職能開発について殆ど手つかずのわが国における今後の議論に大いに示唆をあたえるであろう。

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2件)

加藤かおり, 2009, 「専門職業人としての大学教員とその養成・研修 - 英国におおける事例の考察から - 」, 大学教育学会編『大学教育学会誌』第31巻第2号, pp45-49.

加藤かおり, 2010, 「大学教員の教育力向上のための基準枠組み」, 『国立教育政策研究所紀要』第139集, 国立教育政策研究所, pp37

48.

〔学会発表〕(計4件)

・加藤かおり, 「専門職業人としての大学教員とその養成・研修 - 英国における事例の考察から - 」, 大学教育学会大会シンポジウム, 2009年6月7日, 首都大学東京.

・加藤かおり, 「英国における組織的な大学教員の専門職能開発」, 大学教育学会大会, 2010年6月5日, 愛媛大学.

・加藤かおり, 「イギリスにおける大学教員の職能開発」名古屋大学高等教育研究センターセミナー, 2010年10月21日, 名古屋大学高等教育研究センター.

・加藤かおり, 「英国における大学教員の専門職能開発」日本高等教育学会研究交流集会, 2010年12月4日, 東北大学東京事務所.

〔図書〕(計1件)

・加藤かおり「第4章 英国におけるスタッフ・教育開発とそのネットワーク」, 東北大学高等教育開発推進センター編『ファカルティ・ディベロップメントを超えて - 日本・アメリカ・カナダ・オーストラリアの国際比較』, 東北大学出版会, 2009.

6. 研究組織

研究代表者 加藤かおり
新潟大学
教育・学生支援機構・准教授
研究者番号 80323997

表1 英国における大学教員の専門職能開発の全体構造

職能領域	教育(Learning and Teaching)	研究 (Research)	管理運営 (Administration, Leadership, governance and management)
対象	アカデミック・スタッフ (講師, 上級講師, 教授), 院生など教育担当者	アカデミック・スタッフ, 研究者, 院生	マネジャー(トップ, 部局 ヘッド, ライン, プロジェ クト)
機関内の担当 部局	教育開発センター, SD セ ンター	PD・組織開発部門(HR), SD センター	PD・組織開発部門(HR), SD センター
全英レベル支 援機関	高等教育アカデミー (HEA), スタッフ教育開発 協会(SEDA)	The Vitae Programme(前 The UKGRAD)	高等教育リーダーシップ 財団(LFHE)
全英レベルの 職能基準枠組 み, 職責の指 針など	全英教育職能基準枠組み (UKPSF, HEA2006)	The Joint Skills Statement(UKGRAD&H EFCs2001), Code of Practice 1(QAA2004), 研究者開発の枠組み (Researcher Development Framework, Vitae, 2010)	ガバナンスの Code of Practice(CUC 2009)
職能の認定方 法	資格課程修了証明(PG Certificate), 全英ティー チング・フェローシップ (NTF Scheme), 個別能力 証明の3方法によるプロ フェッショナル認定	PhD, 臨床のシニア・レク チャラーシップ褒賞	
職能開発の記 録, 評価方法	ティーチング・ポートフォリオ, PDP等を用いた建設的議論および強みの奨励か らなる評価 (Appraisal, および Review)		
職能開発を推 進する主な勧 告, 協定等	デアリング報告書(1997), 高等教育白書(2003), Code of Practice 7(QAA)	ロバーツ調査報告書 (2002), 研究者のキャリア 開発支援の協定(2008)	
機関の職能開 発を推進する 主なイニシア ティブほか	ティーチングの質を強化 するファンド(TQEF, HEFCs)	ロバーツ資金(RCUK)	リーダーシップ, ガバナン スおよびマネジメントフ ォンド(LGMF), (HR マネ ジメント対象: スタッフの 報酬・開発のイニシアティ ブ (R&DS, HEFCE))
職能開発に関 連する人事制 度, HR マネ ジメントの改 善	職務・職階別の職責, キャリアパスの明確化および再構築 全英レベル: Academic Role Profiles(JNCHES 2004) 機関レベル: 例 UCL Excellence and the UCL community(スタッフに期待する努 力についての学長声明), アカデミック・スタッフの職務規定など 「評価」と「開発」に関する協定		