

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 15 日現在

機関番号：62601

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2016

課題番号：25780506

研究課題名（和文）初期ならびに中期キャリアにおける大学教員の能力形成過程に関する質的研究

研究課題名（英文）A Qualitative study on the Capability development process of Academic Profession in initial and med-term career-stages

研究代表者

立石 慎治（TATEISHI, Shinji）

国立教育政策研究所・高等教育研究部・研究員

研究者番号：00598534

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,600,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、アンケート等の量的分析によって「日常的経験が能力形成に影響する」と言われていた大学教員のキャリア研究について、インタビュー及びグラフ化という質的分析でアプローチすることにより、その内実を明らかにすることを行った。教育や研究に対する価値付けが個人によって異なること、大学教員の仕事とは従来考えられてこなかった業務（プロジェクトにおける調整など）からも大学教員としての成長のきっかけを得る者もいることなどが明らかとなった。

研究成果の概要（英文）：The aim of research project is to reexamine a hypothesis that daily experience influences capability formation as university faculty, posed by quantitative analysis, through qualitative methods such as interview and life-history graphing. Results include 1) The way early-career faculty feel values for education, research, and other academic work varies from person to person; 2) some early-career faculty gain the opportunity to grow even from work, such as project coordination etc., that has not been thought as academic work in the past.

研究分野：高等教育論

キーワード：大学教員キャリア 大学教授職

## 1. 研究開始当初の背景

高等教育をとりまく環境の変化から、重要なアクターである大学教員に焦点が改めて絞られつつある。大学教員に関する研究では、大学教員の役割葛藤の議論が伝統的であった。近年では、教育や研究、社会サービスを並列的、対立的に捉える傾向が批判されており(羽田 2011)、キャリアの展開に応じた能力開発論が議論されるようになってきている(石井 2010)。

当科研代表者が属していた研究グループは、キャリアステージの観点から、大学教員の能力観や能力開発についてアンケートデータに基づく研究に取り組んできた(羽田・藤村・猪股・丸山・立石 2011)。大学教員の能力獲得感覚は職階上昇や経験年数などにより上下動を繰り返しながら、徐々に上がっていくことを明らかにするなど、成果も挙げてきている。特に代表者は、教育や研究等の各種の経験がもたらす能力形成への寄与感覚が、職階や設置形態といった状況・環境に左右されないこと、ならびに大学教員の能力開発上、経験の継続的な蓄積こそが重要である可能性が強く示唆されることを明らかにした。

これらの成果を踏まえると、現代において初期・中期キャリア(入職後 15 年程度まで)にある教員を対象を絞りつつ、その能力形成過程を質的なアプローチのもとで分析することが課題となってくる。

1997 年の「大学の教員等の任期制に関する法律」の制定以降、当該キャリアにある教員の雇用条件に任期が付くことも多い。また、助手(現助教)の採用年齢は上昇傾向にあり(山野井編 2007)、大学教員の初期キャリアのあり方は、90 年代後半を境に質的に変容している可能性が考えられる。上述の知見はシニア世代も含んだアンケートデータの分析から導かれており、異なる経験をしてきたと考えられるコーホートが同時に扱われている。

また、大学教員の能力開発に関する先行研究ではアンケートデータの分析が行われることが多いが、各種経験が持つ意味が捨象されるという限界もある。そのため、上述の先行研究でも、大学教員は研究や教育活動を能力形成上、同程度に有効だと認識している結果を当科研代表者は示したが、どのような文脈で有効だと考えられているかを明確に示す余地が残っている。また、各種経験の能力形成に対する有効性の認識の間には相関関係が認められるが、どのような関連のもとでその認識に至ったかは明らかにすべきである。

すなわち、今まで行ってきた研究の成果と先行研究に基づく、現代の大学で初期・中期キャリアを経験している教員に関する知見を得るには、対象を絞り、異なるアプローチによる分析が必要とされている。そこで、当該キャリア段階にある者に着目し、どのようなキャリアパスを辿り、どのような能力形

成過程を経てきたかというインタビュー調査研究が必要という結論に至った。各種経験を個人がどのように意味づけ、能力形成に結びつけていったかという仕組みに迫る研究が求められている。

## 2. 研究の目的

初期・中期キャリア(入職後から 15 年程度まで)にある大学教員を対象に、能力形成の過程(プロセス)に関する質的研究を行い、既存のアンケート調査研究の成果を補完するかたちで、能力形成の過程を明らかにすることが目的である。

インタビューを含む質的手法を利用し、次の 2 点を明らかにする。

- (1) 初期・中期キャリアにある大学教員のキャリアパス
- (2) 初期・中期キャリアパスにおける能力形成過程上の共通点・相違点

先行研究より、教育活動や研究活動、高等教育機関以外での職務経験などが能力形成上、有効だと認識されていることが明らかになっている。能力形成上、有効と実感される各要因が明らかになってきた段階の次に必要なのは、個人のキャリアとどう結びついているかという点を踏まえた実態把握である。そこで、初期・中期キャリアにある教員のキャリアパスを整理する。次に、それらの特徴をまとめ、能力形成過程の共通点と相違点を析出する。

この 2 つの作業の結果、大学教員のキャリアパスに応じた能力形成のプロセス、すなわち成長の過程が明らかになる。これらの点を明らかにすることで、大学教員の能力形成において欠かせない経験や、望ましい経験について考察する基礎を提示することが可能となる。この結果を基に、キャリアステージ論の検証と、今後の大学教員研究を構想する上での基礎的な情報を示す。

既存の大学教員研究では、同一時点の異なるキャリア段階にある教員像を繋ぎあわせて擬似的にキャリアパスを描くか、一時点における静態的な「現在の能力」を明らかにすることが多かった。本研究は、初期・中期キャリアに絞られるが、キャリアパスと能力形成の過程の関連を見つつ検討する点が先行研究とは異なる知見を提供できる可能性を持っている。これは、諸外国では大学教員のキャリアステージに着目した研究(たとえば Baldwin et al. 2005)が既に隆盛でありながら、我が国では立ち遅れている現状に貢献するものになる。

また、現代の大学において初期・中期キャリアにある大学教員の経験を整理することは、それ自身で得られる成果に留まらず、シニア世代との比較研究に繋がる可能性や、任期制が持つ大学教員に対する影響を考察する上での示唆が期待できるなど、今後の大学教員研究の発展にも繋がる可能性がある。

そして、調査の結果、それぞれのキャリアパスに応じた能力形成のあり方が示されることが予想されるが、これは学術的に大学教員研究に貢献するだけでなく、各高等教育機関における Faculty Development の実践に対しても貢献するところがある。各機関のニーズだけではなく、各機関に所属する人員の構成などを鑑み、より適切に能力開発の機会を提供する際の指針としても機能する研究成果になる。ひいては、近年FDに代わって主張されている専門性開発 ( Professional Development ) の促進にも寄与すると考えられる。

### 3. 研究の方法

初期から中期キャリアにある教員にインタビューを行い、先行研究から、教員のキャリアパスと能力形成に関するモデルの作成を予備的に行い、その結果を踏まえつつ、キャリアパスの整理を目指した。

調査を依頼する大学教員の選定に当たっては、スノーボールサンプリングで行った。自身の経験を振り返り、意味付けを言語化することは、誰しもにとって容易なこととは言えない。しかし本研究の調査協力者には、自身の経験を省察的に捉え、言語化することが求められる。そのため、各大学でFD等に従事している担当者に対して、当研究計画を説明し、これらの調査に協力が可能と思われる、かつ初期から中期キャリアにあたる教員がいるかを尋ねた。そのうえで、該当する教員に協力をもとめる文書の転送を依頼した。

分析手法としては、半構造化面接法を採用した。特に次の点に留意しながら、面接を行った。

1. 今までの職務経歴 ( 大学院等の訓練時期を含む )
2. 職務経歴に沿った仕事・業務内容の変遷
3. 仕事・業務で必要とされる能力 ( とその獲得実感の変遷 )
4. 「一人前」実感の有無と実感に至った典型的なエピソード

ただし、サンプリングの時点でこれらの各種経験を言語化することが可能な者の紹介を依頼はしたが、実際に実査してみると、言語化が容易ではない者が対象に含まれている恐れも予想されたため、各経験を時系列に並べ、能力水準の推移等を示す実線と交えて図像化する手法 ( ライフヒストリーグラフメソッド ) を用い、言語化に関する支援を行いつつ面接を行った。

また、これらの調査研究と並行して、質的アプローチによる研究成果を一連の研究群に位置づけるということを意図して、文献研究の結果、及び、既存のアンケートデータを試行的に再分析した結果を用いながら、質的分析結果の整理を進めた。

### 4. 研究成果

主な知見は次の2点である。

- (1) 理論研究の成果：既存の大学教員研究が、それが行われてきた専門分野のパラダイムに則っているために、属性等に対する関心が高く、経験そのもの、または経験の組合せ ( キャリア ) に対する関心が弱く、先行研究から言われている教員経験年数が能力に対するプラスの影響力を持つという知見に関して、各教員が経験をどう意味づけ、能力形成につなげているかを明らかにする必要がある。
- (2) 質的分析の成果：各教員のインタビューにおける語りやライフヒストリーグラフからは、例え類似の専門分野に属していたとしても、研究成果を挙げることや授業を行うことに対する評価の仕方によって異なること、そして、近年の若手教員に多い、特別経費で雇用されるタイプの仕事において、従来の大学教員の仕事とは見なされ難い職務経験 ( 雇用されているプロジェクトを進めるために必要な、教育研究には該当しない調整といった業務など ) から成長の契機を得るケースが見られることが明らかになった。

これらの成果の意義は大きく2点ある。1点目は、大学教員として取り組むべき教育、研究、管理運営等の諸業務に、初期キャリアの段階から携わる機会を得ることの重要性を指摘した一部の先行研究群を、異なるアプローチで検討しても補強できた点である。2点目は、大学教員のキャリア研究における今後の研究課題として、諸経験から自身のキャリア形成にとって意義ある教訓を引き出す能力が何に裏打ちされているか、また、自身の経験を意味あるものとして認識する ( あるいは、しない ) のは何によるのか、という、新たな課題の提案につながりうる点である。

### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 2件)

(1) 村澤昌崇, 立石慎治, 2017, 計量分析の新展開: 過去10年間の経験を振り返って, 高等教育研究, 第20集, 135-156 ページ, 査読有り

(2) 立石慎治, 2014, 大学教員のキャリア形成に関する研究の課題, 東北大学高等教育開発推進センター紀要, 第9号, 77-86 ページ, 査読有り

<http://www.ihe.tohoku.ac.jp/cahe/wp-content/uploads/2014/09/3e51297009548cb469542329cf866760.pdf>

〔学会発表〕(計 1件)

Machi SATO and Shinji TATEISHI, Becoming the academic middle manager in changing culture of the university, the 5th International Academic Identities Conference, 2016.6.29, University of Sydney, Australia.

6 . 研究組織

(1)研究代表者

立石 慎治 ( TATEISHI, Shinji )

国立教育政策研究所・高等教育研究部・研究員

研究者番号 : 00598534