

表4 イングランドの高等教育機関における機関タイプ別の職階別人数推移

機関タイプ	職階(Grade)	2005-2006 年度の人数 (%)	2008-2009 年度の人数 (%)
1992 年前の機関	教授	8,450(14)	11,305(18)
	上級講師/上級研究員	14,310(24)	15,875(25)
	講師	14,880(25)	14,260(22)
	研究員	21,410(36)	22,695(35)
	小計	59,045(100)	64,135(100)
1992 年後の機関	教授	2,705(8)	3,370(9)
	上級講師/研究員	6,825(20)	7,785(22)
	講師	22,045(65)	22,400(63)
	研究員	2,245(7)	2,040(6)
	小計	33,825(100)	35,595(100)
一般カレッジ/ 単科機関	教授	1,740(11)	2,420(13)
	上級講師/研究員	3,355(20)	4,045(22)
	講師	8,075(49)	8,660(47)
	研究員	3,370(20)	3,145(17)
	小計	16,540(100)	18,270(100)
合計		109,410	117,995

〈出典〉 高等教育統計局(Higher Education Statistics Agency, HESA)「個別スタッフ記録 2005-06, 2008-09」 cited HEFCE 2010.

2-3. 職階別の職務内容

職階別の職務内容については、全英レベルでの共通認識として「アカデミック・プロフィール」(Academic Role Profiles, Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff, AUT, NATFHE, EIS, UCEA, 2004)がある。この文書は、職種ごとの職階レベル別に、その果たすべき職務および役割について、教育、研究などの活動領域別に概要を提示している。

ここでは、その内容の一例として上級講師(Grade9 相当の Senior Lecturer, Reader)の職務内容をあげる。

例：上級講師の職務内容(Academic Role Profiles, JNCHEs 2004)

レベル 4 教育と研究のスタッフ (Grade9 Senior Lecturer, Reader に相当)

レベル 4 の活動領域 (レベル 3 の内容に 積み上げる)	概要
1. ティーチングと 学習支援	- 多様なレベルでの学習プログラムの設計、開発および実行を行う。 - 通常の基本的な授業内容および資料のレビューを行い、必要に応じて更新する。 - 革新的かつ適切なティーチング技術や資料を開発、適用し、学生の関心や理解、熱意をもたらす。 - 授業設計やその配信を大学や部局の質の基準や規則にそって確実に行う。
2. 研究および学術 活動	- 関連する研究課題を決定し、研究申請の準備をする。 - 研究戦略の開発に貢献する。 - 自立的な研究活動を実行し、第一研究者として、プロジェクトリーダーとして活動する。 - 査読者として活動し、ピア評価に貢献する。 - 全国および国際的な会議や他の同様のイベントにおいて講演や展示を行う。
3. コミュニケー ション	概念的かつ複雑な考えを、広く多様な聴衆に広める。その際、適切なメディアや理解を促す方策を用いる。
4. 連絡およびネット ワーク	- 内部のネットワーク、例えば機関内の委員会など、その委員長をしたり参加して先導し発展させる。 - 外部のネットワーク、例えば外部試験管や評価者の委員会を先導し発展させる。 - 教育関係団体、雇用者、専門職業団体のような外部連絡窓口と協働を促進するためのリンクを張る。
5. マネジメント	- アカデミック・リーダーシップをプログラム領域内の活動で発揮する。その際、コースリーダーとして、もしくは同等の立場で、例えば、コースが効果的に実施されるよう他者の仕事を調整したり、課題や作業計画に賛同しながらチームワークを組織化したりする。 - 評価システムや自己開発にアドバイスを与えることによって、チームおよび個人の開発に貢献する。 - ライン・マネジャーとして活動する（研究チームで）。 - 同僚や仲間の個人的なメンターとして活動する。
6. チームワーク	- 責任ある領域におけるチームを先導する。 - 部局内のチームが安心して共同作業できるようにする。 - チーム内外の葛藤を解決するよう行動する。
7. パルトラルケア	- 自身の教育プログラムにおける学生の問題への言及には責任をもって対処する。 - 同僚の第 1 の支援窓口になること。その際、必要に応じてさらなる支援者に彼らを照会すること。

8. 主導、問題解決、決断	・自身の教育プログラム内での科目の開講に影響をおよぼす問題を規則にそって解決する。 ・教育プログラムの運用に関わる決断を行う。 ・他の関連するプログラム影響を与える決断に貢献する。 ・学生の募集バランス、スタッフの任命、学生ほかのパフォーマンス関連の事項のような戦略的な問題にアドバイスを行う。 ・新しい授業や適切な活動領域の戦略的な開発のための機会を見つける。アイデアの開発に貢献する。
9. 計画および資源管理	・教育プログラムの開講に責任をもつ。 ・予算のマネジメントやビジネス計画のような活動領域について部局の総括的なマネジメントに貢献する。 ・部局レベルの戦略的な計画にかかわり、機関の幅広い戦略的な計画にも貢献する。 ・研究、コンサルタンシー、もしくは同様の活動を計画し、遂行する。確実に資源を利用できるようにする。
10. 感覚的、身体的、感情的要求	このレベルには適用せず
11. 労働環境	・作業空間（たとえば実験室、作業場、スタジオ）ごと、危機評価を行うことや、危険軽減の責任をもつ。
12. 専門知識	・外部的に認知されたその科目領域の権威であることが求められる。 ・自身の専門についての深い見識をもって、その領域の新たな知識および理解を開発する。

3. 大学教員の資格

3-1. 教員の資格についての基本方針

イギリスは大学教員についての国家資格制度を持たない。現在、大学教員は専門職業として認識されている。そのため大学教員は、各機関に雇用されている自律的な専門職業人として、自ら能力や資質の証明を行うということが基本姿勢（建前）である。

高等教育機関の共通認識として、職務の種類ごとにその役割や責務を明示したアカデミック・プロフィール(academic profile)があり、その職務に就く者は、その役割や責務を遂行するにふさわしい能力や資質の証明を行う。この証明は、一般に、専門職業人として継続して行われることが求められており、機関ごとに実施されている教員評価の際に更新されることが各教員に求められている。ただし、採用に際してそれらのうちのどの能力証明を重視するかなどの採用基準は、採用する機関や部局の方針、採用の際の契約条件によって異なる。必要とされる能力の養成や証明は、場合によっては就職後に採用部局の責任で研修や指導を受ける機会が与えられて行われることもある。

3-2. 教育(teaching)のプロフェッショナル認定

1997 年の国家調査委員会による『学習社会における高等教育（通称デアリング報告書）』（NCIHE 1997）において、「フルタイムの新任教員は、ILTHE の準会員資格を取得する」（48 項）ことが勧告されたことや、2003 年の高等教育白書『高等教育の未来(The Future of Higher Education)』において、全英レベルの高等教育におけるティーチングのプロフェッショナルの基準を作成すること、その基準をかなえる教育の資格(teaching qualification)を 2006 年以降全ての新任教員が取得すること（4.14 項）が提言されたことを契機に、それまで SEDA (Staff and Educational Development Association) を中心に教員の自主的な活動として行われていた高等教育における教育プロフェッショナルの認定が、その後教育職能開発の専門機関として設立された高等教育アカデミー(Higher Education Academy, HEA)を中心に全英レベルで実施されるようになった。

教育資格をこの「プロフェッショナルの基準による認定」という形式によって進めた理由には、高等教育のティーチングを「専門職業(profession)」として確立するとともに機関によって多様な高等教育におけるティーチングの現場のニーズに合う実質的な資格にすることが重要であるとの認識による。この認識は、8-1-1 において紹介するブラウン報告書(2010)においても引き継がれている理念である。

3-2-1. 認定の方法

教育のプロフェッショナル認定は、現在、HEA が調整役となって、次の 3 つの方法で行われる。

(1)エビデンスに基づく個人申請

(2)所属機関等が提供する修了証明を取得する高等教育資格課程(PG Certificate in Higher Education, 以下 PG Certificate)の修了をもって機関から申請

(3)全英フェロー (National Fellowship Scheme, NSF)の受賞をもって申請

(1)の個人申請は、個々の教員が、HEA が教育プロフェッショナルの基準枠組み(The UKPSF, 3-2-2 の認定の基準を参照)をもとに作成提供している申請書の評価項目の記述と、その記述内容の根拠となる資料（エビデンス）の添付をもって作成し、直接 HEA に申請する方法である。

(2)は、各機関がそのスタッフを対象に提供している教育プログラム(PG Certificate)で、HEA の教育プロフェッショナルの基準枠組み ((The UKPSF, 3-2-2 の認定の基準を参照)にもとづいて認証されたプログラムを修了することをもって、機関を通して申請する方法である。通常の

新任教員は、1の方法を実行するには経験が少ないため、この2の方法をもって認定を受ける。
所属機関もまた、この教育プログラムの修了を奨励している(3-2-3 参照)。

(3)は、HEA が中心となって実施している全英の優れた教員に贈られる賞であり、この賞の受賞者は自動的に認定を取得することができる。

3-2-2. 認定の基準

教育プロフェッショナルの認定基準は、全英高等教育における教育および学習支援のためのプロフェッショナルの基準枠組み (The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in Higher Education、HEA 2006、以下 the UKPSF) を基準として行われる。

The UKPSF は、高等教育における教育のプロフェッショナルを3つのキャリア段階にわけて、その証明できる活動や能力の範囲とそのキャリア段階に相当するスタッフの例を提示した「キャリア段階の基準記述(Standard descriptor)」と、教育のプロフェッショナルとしての「全体的な活動領域、コアとなる知識、プロフェッショナルな価値観」の3つの領域を提示した枠組みの2つの枠組みによって構成されている。キャリア段階の基準を、「基準記述(Standard descriptor)」という形式で、つまり能力のチェックリストのような形式ではない形式で示したことが、この基準枠組みの特徴であるとされる。前述の高等教育資格の証明を取得する課程は、キャリア段階の2のレベルに相当する。

全英高等教育における教育および学習支援のためのプロフェッショナルの基準枠組み(The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in Higher Education、HEA 2006)

キャリア段階の基準

キャリア段階の基準記述	スタッフの例
1. 学生の学習経験についての理解を、6つの活動領域のうち少なくとも2つ、その活動に適切なコア知識とプロフェッショナルの価値観をもって取り組むことにより示す。それらの活動領域に関わる実践に従事する能力、それらの活動に研究、学術活動および（もしくは）プロフェッショナルな実践を組み込む能力をもつ。	大学院生のティーチングアシスタント、高等教育でのティーチングに全く資格も経験ももたない新任のスタッフ、小規模のティーチングや学習支援活動を含むプロフェッショナルな役割を果たしているスタッフ。

2. 学生の学習経験についての理解を、6つの全ての活動領域において、すべての知識、およびプロフェッショナルの価値観をもって取り組むことにより示す。すなわち、すべての活動領域に関わる実践に取り組む能力、それらの活動に研究、学術活動および（もしくは）プロフェッショナルな実践を組み込む能力をもつ。	学生の経験を強化するための教授学習において実質的な役割を果たしているスタッフ。
3. すべての活動領域において、コア知識、プロフェッショナルな価値観をもって、個人および（もしくは）チームのメンタリングや牽引を通して学生の学習を支援し推進する。それらの活動に研究、学術活動および（もしくは）プロフェッショナルな実践を組み込む能力をもつ。	十分に経験のあるスタッフで、学生の経験を強化するための教授学習を推進し同僚のメンタリングを行うことについて確立された実績をもつ。
活動領域、コア知識、プロフェッショナルな価値観についての枠組み	
活動領域	① 学習活動の設計と計画および研究プログラムの設計・計画 ② 教授および（もしくは）学生の学習支援 ③ 成績評価、学習者へのフィードバック ④ 効果的な学習環境、学生支援、ガイダンスの開発 ⑤ 学問、調査研究、および専門的活動と教育・学習支援の統合 ⑥ 実践評価、継続的な専門職業開発
コア知識	① 専門科目内容の知識理解 ② 科目領域や学問レベルでの適切な教授学習方法 ③ 学生がいかに学ぶか（一般的な学習理論と専門分野別で） ④ 適切な学習テクノロジーの利用 ⑤ 教育効果の評価方法 ⑥ 質の保証と専門家としての実践力向上の意味
価値観	① 個々の学習者を尊重する ② 研究、学問、および専門的实践すべてのプロセスとアウトカムズを取り入れることに意欲を持つ ③ 学習コミュニティ開発へ参加する ④ 高等教育への参加を奨励し、多様性を認め、機会平等を促進することに意欲を持つ ⑤ 継続的な専門職業開発と実践評価に参加すること

3-2-3. 機関における運用

前述のデアリング報告書ならびに高等教育白書における提言を受けて、高等教育機関は自主的に、2006 年以降採用される新任教員に対して、その最初の 3 年から 5 年の試用期間(probation)に所属機関が提供する PG Certificate のプログラムを修了することを義務づけるようになった。

PG Certificate のプログラムについては、すでにそれ以前から新任教員を対象に同様のプログラムを提供している機関もあったが、2006 年以降すべてのそれらの教育プログラムは the UKPSF を基準に HEA によって認証されるプログラムとなった。2010 年現在では 2 つの機関を除くすべての機関が、認証されたプログラムを提供している。

すなわち、機関側としては、認証されたプログラムの修了を仮採用中の新任教員に義務づけることで、少なくとも新任教員の教育資格もしくは教育能力の証明を組織的に行っているという説明になる。

プログラム内容の詳細については、7-2-2 の項で説明する。

4. 大学教員の養成

4-1. 一般的な概要

大学教員の養成は従来、研究者養成の博士課程教育(postgraduate research programme)において行われてきた。ただし、それらの博士課程教育は、必ずしも大学教員集団を養成するためにあるわけではなく、一般に研究者を養成することを教育目標とする課程である。現在では、博士課程修了者の就職先は多様化しており、大学のアカデミック・スタッフ職は彼ら修了者の就職先の 1 つにすぎない。博士課程修了者の就職先に関する調査結果(Vitae 2010a)では、高等教育機関に就職しているのは全体の約 4 割であり、高等教育での教育職(teaching and lecturing role)についているのは全体の 22%、高等教育での研究職についているのは全体の 19%である。

このような博士課程教育の状況や、専門職業開発が職業としての試行的実践を通して行われることなどから、イギリスにおける大学教員の能力開発は、基本的に、継続的な専門職能開発(Continuing Professional Development, CPD)として、就職後(試用採用を含む)に行われている。

大学教員に必要とされる基本的な能力には、教育能力、研究能力、管理運営能力がある。このうち、学術的な研究能力については、研究者養成の博士課程を基盤として養成される。教育能力、管理運営能力については、より実践的に適用できる能力を育成する職能開発の観点から、最初の 3 年間にわたる試用期間を入口として、所属する機関ごとに、所属する部局の責任に

において能力の養成が行われている（試用期間とはいえ、通常は正規採用と同様であり、よほどのことがなければ採用が反故になることはない）。

特に教育能力については、現在2つの機関を除くすべての大学が、高等教育における教育資格の証明を取得する課程(PG Certificate in Higher Education、7-2-2 参照)を、試用期間中の新任教員に対して提供している。このプログラムは、各機関の教育職能開発担当の部局である教育開発センターや学習センター、専門職能開発担当のSDセンターもしくはPDセンターが提供している。これらの専門職能開発についての詳しい説明は、7. 能力開発の項目を参照のこと。

4-2. GTAs プログラム

近年では、博士課程における汎用的な能力の育成を含めた教育改革の一環として、大学全体としては一部に留まるが、研究志向型の古い大学を中心に、大学院生にティーチングを経験する機会を提供するとともに、その実践をふまえた教育能力開発のプログラムとして院生ティーチングアシスタント(Graduate Teaching Assistants, GTAs)のためのプログラム (GTAs Programme)を提供する機関もある。

これらのプログラムは、フォーマルな博士課程教育には位置づけられてはいないものの、ティーチングアシスタントやパートタイムのティーチングスタッフや学習支援に関わるスタッフを対象とする学士課程レベルのプログラムとして提供されている。このプログラムも PG Certificate(7-2-2 参照)同様に、高等教育アカデミー(HEA)によって認証される教育プログラムである。ティーチングアシスタントを多用する機関では、このプログラムのうちの、少なくとも導入部分（多くは2日間のプログラム）をティーチングアシスタントのトレーニングとして義務づけている。

ティーチングアシスタントは、一部の大学では、主に学士課程教育での少人数制教育を支える重要な人材となっている。たとえば、ロンドン大学キングスカレッジ(King's College London) ロンドンスクールオブエコノミクス(London School of Economics & Political Science, LSE)などでは、学士課程教育は他の大学同様、多人数の講義スタイルの授業と少人数グループの学習活動の組み合わせで行われており、そのうちの少人数グループでの教育の大多数が院生のティーチングアシスタントによって担われている。こうしたティーチングの機会は、大学院生にとっては、就職の際の履歴書に示す優位な履歴となると同時に、よい収入源にもなっている。大学側には、伝統的な少人数制の教育システムを維持しつつ、経済的にかつ教員の教育負担の軽減をかなえる方策となっている。

GTAs プログラムの事例

ロンドン大学キングスカレッジ (King's College London) の GTAs 対象プログラム (KCI 2009)

○プログラム名 : Graduate Certificate in Academic Practice(GCAP)

○プログラムの対象 : GTAs、パートタイム・スタッフ、その他学習支援などに関わるスタッフ

○学習時間 : 全体で 36 コンタクトアワー、チュートリアルによる学習支援 (ポートフォリオ作成支援、実践研修、その他時間外学習を含む)

○取得資格 : 高等教育アカデミーにより The UK PSF に基づいて認定された、学士課程修了証明取得の資格 (QAA の枠組みではレベル 6 に相当) であり、優等学位レベルに相当。

○プログラムの構成

プログラムはステージ 1 とステージ 2 の段階別に分かれて構成されている。(GTAs には、このうち、少なくともステージ 1 への参加が義務づけられている。仕事の内容によりステージ 2 への参加も必要とされる。現在の状況では、実際にステージ 2 へ進む参加者の割合は、ステージ 1 参加者の約半数。)

ステージ 1 : 高等教育における教授学習のための導入プログラム

2 日間の参加型プログラムにおいて、2 つのコアプログラムと、8 つの選択プログラムから 4 つを選択し参加する。

(1)コアプログラム

- ①分野別のティーチング
- ②特定のティーチング課題

(2)8 つの選択プログラム

- ①少人数グループでのティーチング
- ②e-ラーニング、e-チュートリアルについての導入
- ③ティーチングの準備
- ④プレゼンテーションスキル
- ⑤大人数授業
- ⑥デモンストレーションについて
- ⑦実践の評価
- ⑧質問の設定とマーキング

ステージ 2 : PGCAP 修了のためのプログラム

ステージ 2 の修了に必要な要件には、次の(1)から(3)までの 3 つの要件がある。

(1) 5 つのトピック別コース (科目) への参加

- ①コース 1 : 高等教育の文脈における教授学習
- ②コース 2 : 高等教育における学生の学習
- ③コース 3 : 学生支援
- ④コース 4 : 成績評価とフィードバック