

る。教授昇進者の場合、3部の研究成果、准教授の場合、2部の研究成果を提出する¹⁶。

(3) 学内外の関連学術委員会による審議を行う（7月～9月）。

杭州師範大学は、副教授昇進審議権を持つ大学であるため、大学が自らの状況によって助教、講師、准教授の昇進を決定する。浙江省教育厅に報告し、最終認定を行う。教授の場合、外部の同分野の専門家の審議によって決定する。なお、博士学位授与権を持つ大学の場合、学内の学術委員会による審議で決定する。

(4) 浙江省教育厅の認可により昇進する（10～12月の間）。

基本的に、教育厅は、各分野の専門家の審査結果に基づき、最終認定を行うが、不適切な審査結果（例えば、審査基準が緩い等）を避けるため、教育厅は一部の昇進資料を抽出し、再審査することもある。

昇進のための審議は、従来、研究業績を重視するが、近年、変化している。例えば、2011年浙江省教育厅の通知は、教育、学術道徳を重視することを強調している¹⁷。

・教育重視とは次のような内容である。

①教授、准教授の昇進者は必ず学部授業を担当しなければならない。

②教育業績評価の結果は重要な参考資料である。最近の三年間の中に、二年連続 D¹⁸の評価を得た教員、または最近の一年間 E を得た教員は、准教授、教授への昇進ができない¹⁹。

③教育受賞経歴、教育改革プログラムの担当などは、科学研究プログラムと同じように評価する。

実験、実習の指導、卒業論文の指導、各学科試合の指導など、すべて教育成果として認められる。

・学術道徳重視とは次のような内容である。

教育部の通知（「学術道徳建設を強化する若干意見に関する通知」（2002）、「高等教育機関学術不良行為を厳しく処理する」（2009）に基づき、昇進者の資料を審議の時、剽窃、捏造などの学術道徳問題が発見された場合、昇進資格がなくなる。そのため、不良文献検索ソフト、公示などの手段を導入している。

¹⁶2011年から、提出した論文は「学術不良文献検索」を受ける必要がある。不良と判断された場合、昇進が出来なくなる。

¹⁷浙江省教育厅办公室关于做好2011年度高校教师专业技术资格评审工作的通知

¹⁸大学教員を評価するとき、A（優秀）、B、C、D、E（不合格）五段階がある。B以上の評価比例は当年度参加教員の六〇%を超えてはいけない。

¹⁹浙江省高等学校教师教学工作业绩考核指导性意见

8. 大学教員の能力開発

教師法によれば、「各級人民政府教育行政部門、学校主管部門と学校は、教師の養成、研修計画を制定すべきであり、教師に多様な形式の思想、政治、業務の養成、研修をさせなければならない」(第19条)。

1996年4月8日、教育部は「高等教育機関教員研修規程」(原語: 高等学校教師培訓工作規程)を発表した。研修は大学教員の継続教育として位置づけられている。「規程」の中の研修内容、研修対象に関する論述はそれ以降大学教員の能力開発の基盤となった。

研修内容としては教員としての基礎知識、専門知識を学び、教員の教育、研究能力を向上するとともに、情報技術、外国語などの技能を向上するものとされる。具体的には、表7を参照してほしい。

研修対象は、主に若手教員を対象とする。研修を通じて、優れた若手教員を選抜し、重点的に育成する。

表7 大学教員研修の内容

	内容	研修形式
助教	教育研究に関する基礎知識を学び、実践的基本技能を身につける	1.職業前研修: 教育関連法令、政策、教育学、心理学の基礎理論、専門職に関する知識 2.教育実践: 指導教員のもとで、授業の実践能力を身につける 3.大学院での長期研修(修士課程): 学士号の若手教員適用 4.社会体験: 就職経験なし、35歳以下若手教員の場合、半年以上の社会体験が必要 5. パソコン、外国語等の技能研修: 行政機関、大学の要求に従って行う
講師	主に専門的基礎理論知識を拡大し、特に教育、研究能力を向上する	1.必要に応じて、教育水準を向上するための中堅教員研修、ゼミ、教科等専門研修、海外研修に参加させる 2. 必要に応じて、国内客員学者: 3年経歴の講師が適用 3.大学院での長期研修(修士課程、博士課程) 補足: 5年経った講師の場合、必ず3ヶ月以上の研修を受けさせる
副教授	教育、研究の実践を通じて、本研究分野の進展を理	1. 必要に応じて、カリキュラム及び授業改革、教材開発を内容とする研修会、ゼミに参加 2. 必要に応じて、国内客員学者として研修を受け、専門分野におけ

	解、把握し、自らの学術水準を向上する	る高級ゼミに参加 3. 必要に応じて、国内外の学術会議参加、大学間の交流、海外研修 注：連続5年副教授経歴、職務を履行する教員の場合、最低半年以上の Off-JT (Off job training) あるいはサバティカル休暇を与える。
教授	水準の高い教育、研究活動に従事、自らの水準を更に向上する	国内外の学術会議参加、講演などの学術交流活動、本の執筆等の活動のためのサバティカル休暇 注：連続5年教授経歴、職務を履行する教員の場合、最低半年のサバティカル休暇を確保させる

〈出所〉「高等教育機関教員研修規程」（1996）

表7に示すように、助教に対する研修は、義務として位置づけられている。他の教員の研修は、基本的には必要に応じて行われる研修であり、強制ではない。あるいは、能力開発の主な対象は若手教員である。

大学教員の能力開発を担当するのは教育部の人事司と高等教育司である。前者は、全面的に大学教員能力開発の企画、指導を担当する。後者は、短期の研修プログラムを担当する。以下、国家レベル、大学レベルの視点から、大学教員を対象とする研修活動を整理する。

国家レベル

(1) 海外派遣

主に「国家留学基金管理委員会」(<http://www.csc.edu.cn/>)によって行われている。「若手主幹教員海外派遣研修項目」(原語：青年教師出国研修項目)を例にして、説明したい。

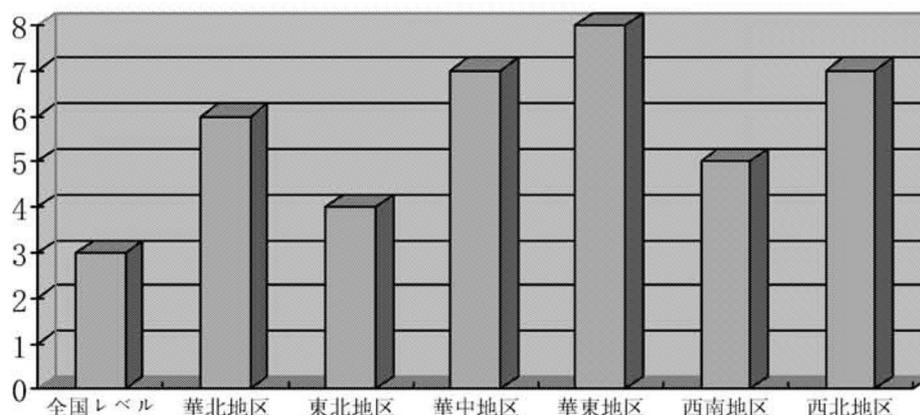
毎年度、当該機構と協定を結んだ大学の教員から、一定の若手教員(45歳以下)を選抜し、海外の知名大学または研究機関に派遣し、共同研究等を行う。2011年、1500名の規模であった。派遣形態は、高級研究学者(3-5ヶ月)、訪問学者(ポストドクターを含む、3-12ヶ月)、博士課程の進学者(36-48ヶ月)、共同で養成する博士(6-12ヶ月)がある。本項目に関する経費は、当該機構と教員の所属大学は1対1の比例で負担する。申請の流れとして、まず、大学側が推薦し、「国家留学基金管理委員会」が専門家を集めて審査する。

(2) 教育部による大学研修ネットワーク

教育部は、1985年に、「大学教員研修交流北京センター」(北京師範大学に設置)、「大学教員研修交流武漢センター」(武漢大学に設置)を設置し、教員の資質を向上することを目指している。30年以上をかけて、現在、全国各地で大学教員を対象とする研修のネットワークが形成された。

各地で設置された研修センターは、研修プログラムを開発し、国内大学の訪問、短期研修班、学歴研修など、様々な研修を行っている。

図 4



(3) ネット研修

教育部全国大学教師オンライン研修センター (www.enetedu.com) は、教育部の認可を受けた大学教員研修機関である。業務上は、教育部の指導を受けるが、行政上は、高等教育出版社の管理を受ける。上述のセンターと違って、同機関は、主に教育技術手段を使って、大学教員へのオンライン研修を行っている。現在、会員制を採用している「精品課程」研修項目の例をあげてみたい。当該研修を受けたい教員は、所属の大学の許可を受け、当該機関の会員として登録する。その後、関係経費を払い、オンラインの「精品課程」を履修することができる。合格したら、証明が授与される。今後教員昇進の参考根拠となる²⁰。

大学レベル

(1) 「就職前研修制度」

大学レベルの教員能力開発対策は、大学によってそれぞれであるが、一つ共通となるのは、若手大学教員に対する「就職前研修制度」である。

1997年1月31日、元国家教育委員会が「高等教育機関教員就職前研修暫定細則」を発表し、この制度の草案が形成された。第9条は、「研修結果は、大学教員資格認定や職務任命（原語：職務聘任）の根拠である」と明言した。現在、すべての大学はこの研修制度を実行している。

当該研修は、集中講義という形で、研修者に高等教育学、心理学、または教員の倫理問題、教

²⁰教育部、2011年前年度大学教員オンライン研修計画に関する通知、2011年1月26日

育法規などの知識を教える。その後、ペーパーテストによって、成績を採点する。

周知のように、現在の教員養成制度には、大学教員を養成する機能が存在していない。近年新規採用されたほとんどの大学教員は、修士号または博士号を持つものの、教育学専攻以外の教員は、大学教員としての高等教育に関する専門知識が不足である。したがって、当該研修を通じて、ある程度の高等教育、心理学に関する知識を身につけることが期待されるが、現実には、当該研修の実効性が問われている。筆者は、当該制度の実施に参加したことがあり、また、自らも研修を受けたことがある。それに基づく、「就職前研修制度」は主に以下の問題がある。

まず、研修を受けた教員の意欲が低い。当該研修は強制的であり、合格しないと、昇進の資格がないため、能動的に研修に参加する教員は多くない。また、研修は、多人数授業の形で取っているため、教育の効果が期待出来ない。結局、講師は教科書の重点のみを教え、学生も重点のみを覚え、テストの時は重点のみを測定する。また、研修は文系の教員、理工系の教員を区別しない、研修対象のニーズを考慮していない。したがって、今後、担当教員の選抜、授業方式などの改善を検討する必要がある。

(2) 若手教員の能力開発

前述したように、現在中国の大学教員能力開発は、主に若手教員を対象としている。例えば、杭州師範大学は、若手の優秀な教員を育成するため、「優秀若手教員素質向上工程」を始めた。当該工程は、「名師に学ぶ」と「優秀若手教員支持計画」を含む。前者は、学内の若手教員を選抜し、国内外の有名教授のところへ送り、当該教授の指導を受ける。関連経費はすべて大学側が負担する。後者は、毎年約 20 名の発展性がある若手教員を選び、研究経費を渡す、これらの教員の自主的研究活動をサポートする。両計画の投入総額は 500 万に達成し、主に教員の研究能力を向上させることを目指している。

教員研修が大学教員の力量向上に重要な役割を果たしているのは、すでに共通認識となっている。しかし、現在の教員に対する能力開発は、まだ様々な問題を直面している。例えば、若手教員以外の教員の能力開発はいかにして改善していくのか。また、若手教員の研修も、ほとんど選ばれたエリートあるいは発展性があると認められた中堅若手教員であり、一般的な教員はもっと研修を受ける必要がある。この問題も、今後改善していく必要がある。

第 11 章 韓国における大学教授職

金 美蘭

(韓国教育開発院)

はじめに

韓国における高等教育進学率は、2010 年 4 月現在 79.0%と 10 人中 8 人が大学や専門大学に進学している（教育技術科学部・韓国教育開発院、2010）。このような高等教育のユニバーサル化にも関わらず、大学の教育競争力が低いということで大学教育の質の向上が最大の課題になっている。教員一人当たりの学生数は 1970 年には 18.8、1980 年に 34.2、1990 年 41.1、2000 年に 39.7、2010 年に 36.2 人と高等教育進学率が急速に拡大した 1990 年代よりは減少しているが OECD 平均の 15.8 人と比較すれば非常に多い（教育技術科学部・韓国教育開発院、2010）ことから、教育の質を担保できる優秀教員確保のための教員人事改革が積極的に進められている。

2010 年の教育科学技術部の 6 つの主要計画の一つには「先進型大学教授人事制度の導入」があり、大学の競争力を強化するため国立大学の教授総額人件費制度及び成果年俸制を導入している（教育科学技術部、2009）。2011 年度にも世界水準の学部教育を支援する方案として大学教育力量強化事業（2011 年 2,570 億ウォン）に学士組織、教員人事、教育課程などを先進化して教育の質を向上させる学部教育先導大学モデルの拡散政策に多くの予算を投入している（教育科学技術部、2010）。また、大学の時間講師（非常勤講師）に対して単価引き上げと研究費支援のみならず、教員の地位を付与する法律案の発表などを通じて大学の教育・研究の質を向上させる政策を推進している（教育科学技術部、2010）。大学の 8 割を占める私立大学を中心に財政的にも行政的にも負担の少ない非常勤講師や非定年トラックの教員採用が増加し、非常勤講師の労働条件の問題とあわせ大学教育の質の問題が社会問題となったためである。さらに、大学教育の質を確保するための優秀教員確保と関連して大学での教授の採用、業績評価、昇進などの問題が社会的に注目を浴びている状況である（韓国日報、2011/3/10）。グローバル時代における大学教育の質は大学教育を担当している教員にあるという認識が拡大しているのである。

韓国における大学教員の資格は多様な法令によって規定されている（パク・イヌ他、2007、2008）。教員の地位に関する基本的事項は憲法、教員の権利及び権限と責任に関する基本原則は教育基本法、大学教員の区分、教員の資格、法定定員及び教授確保率は高等教育法により規定している。また、新規採用及び再任用プロセスを規定しているのは教育公務員法であり、私立大学の教職員任免などに関しては私立学校法がある。この他にも国家公務員法、教員地位向上のた

めの特別法、私立学校教員年金法など多様な法令によって大学教員の資格を規定しているのである。特徴的なのは私立大学が8割を占めているのにもかかわらず、教育公務員ではない私立大学教員に関する規定も教育公務員に準じて教育公務員法を適用していることである。そのため、どの法律も大学教員を包括的に規定していないという問題が指摘されているが（カン・ビョンウン、2003；カン・ビョンウン、ベック・ジョンファ、2005、パク・イヌ他、2008 など）、この章では韓国における教授資格に関する問題を主に大学教員に関する規定を中心に考察する。

2. 大学教員の種類

まずは大学教員の区分である。大学教員の区分は高等教育法第14条第2項により総(学)長、教授、副教授、助教授、専任講師となっている。同法第17条では「教員以外に兼任教員、名誉教授及び時間講師など」を置くことができると規定し、兼任教員、名誉教授、時間講師を教員として扱われないことを明示している。高等教育法で規定している教員は専任教員、教員ではない兼任教員、非常勤講師などは非専任教員という。教育科学技術部が認定している専任教員の基準は、教育公務員法、または私立学校法により、教授、副教授、助教授、専任講師として任命され（私立学校法第54により任用報告された者）、当該大学で全日制勤務者として、①勤務期間が1年以上として任命された者、②在職日現在、公務員年金法第3条、私立学校教職員年金法第2条の規定により年金に加入し、国民健康保険法第6条により医療保険に加入した者、③国公立大学教員の場合は公務員報酬規定及び公務員手当てに関する規定、私立大学教員の場合は学校法人定款の教員に関する報酬規定により報酬・手当てなどを支給される者と規定している。

表1 教員の区分

根拠法令	区分	内容
高等教育法 第14条	教員の区分	②大学に置く教員は第1項の規定により総長及び学長以外に教授、副教授、助教授、専任講師に区分する
高等教育法 第14条	兼任教員	大学には大統領令の規定により第14条第2項の教員以外に兼任教員、名誉教授及び時間講師などを置き教育あるいは研究を担当させることができる
大学設立・運営規定施行規則 第9条	兼任教育算定	第6条第4項の規定により、兼任教員及び招聘教員などの数は系列別に兼任教員及び招聘教員などが担当する週当たり教授時間を合算した時間数を9で割り算定する