

Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse (2005)

(文部大臣会議、大学学長会議、連邦教育研究省が共同で作成した「ドイツ大学修了資格枠組み」。2005年4月21日文部大臣会議決議)

Leistungsorientierte Besoldung der Hochschullehrer- Fortschreibung des KMK-Diskussionspapiers vom 28.05.1999. (大学教員の業績給についての文部大臣会議の資料)

※このほか、次の機関のホームページから関連情報を入手できる。

大学開発センター (CHE, Centrum für Hochschulentwicklung)

[<http://www.che-concept.de/cms/?getObject=5&getLang=de>]

大学情報システム (HIS, Hochschul-Informationssystem)

[<http://www.his.de/publikation>]

ドイツ大学連盟 (Deutscher Hochschulverband)

[<http://www.hochschulverband.de/cms1/suche+M54a708de802.html>]

大学学長会議 (HRK, Hochschulrektorenkonferenz)

[<http://www.hrk.de/de/home/home.php>]

文部大臣会議 (KMK, Kultusministerkonferenz)

[<http://www.kmk.org/>]

連邦教育研究省 (BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung)

[<http://www.bmbf.de/>]

バーデン・ヴュルテンベルク学術・研究・文化省 (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst) [<http://mwk.baden-wuerttemberg.de/>]

※また、大学人向けに関係情報が掲載されているサイトとして“academics.de”が有益である。

[<http://www.academics.de/>]

※大学関係の法令は、文部大臣会議の次のサイトから入手できる。

[<http://www.kmk.org/dokumentation/rechtsvorschriften-und-lehrplaene-der-laender/uebersicht-hochschulgesetze.html>]

【関連拙稿】

木戸裕（2011）「ボローニャ・プロセスと高等教育の質保証—ドイツの大学をめぐる状況を中心に」『大学教育質保証の国際比較』広島大学高等教育研究開発センター特別教育研究経費「21世紀知識基盤社会における大学・大学院改革の具体的方策に関する研究」25-65頁。

木戸裕（2009b）「ヨーロッパの高等教育改革とラーニングアウトカム」『比較教育学研究』38号，日本比較教育学会，159-171頁。

木戸裕（2008）「ヨーロッパ高等教育の課題—ボローニャ・プロセスの進展状況を中心として—」『レファレンス』No.691，国立国会図書館調査及び立法考査局，5-27頁。

木戸裕（2005）「ヨーロッパの高等教育改革—ボローニャ・プロセスを中心として—」『レファレンス』No.658，国立国会図書館調査及び立法考査局，74-98頁。

第5章 オランダの大学教授職の資格制度

田中 正弘

(弘前大学)

1. オランダ高等教育の概要

オランダの高等教育は、ドイツと同様に二元構造を有することに特徴がある。伝統大学 (Universiteit) は 14 校 (放送大学 1 校を含む) ある。伝統大学は 3 年制の学士課程と、1～2 年制の修士課程、及び 3 年制の博士課程で構成される。専門大学 (Hogeschool) は 60 校ある。専門大学の学士課程は、伝統大学よりも一年長い 4 年制である。1 年制の修士課程を持つ専門大学も存在するが、博士課程はない。言い換えれば、専門大学は研究大学ではない (ただし、二つの機関の格差は狭まりつつある)。専門大学の学士課程修了者は、伝統大学の修士課程進学予備コースを修了すれば、伝統大学の修士課程に進学することも可能となる。それから、1999 年以降の新たな試みとして、寄宿型の教養カレッジ (University College) を伝統大学の附設機関として設置する動きが見られる。2010 年度の時点で、教養カレッジは 4 校あり、全ての講義を英語で教え、国際化を全面に掲げている。教育課程は年制の学士のみで、授与される学位は教養学士である (このため、アメリカの Liberal-Arts College に近い)。教養カレッジを卒業した学生の大多数は、伝統大学の修士課程へと進学している。

伝統大学への入学要件は、大学進学課程のディプロマ (Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs : VWO) などの取得が求められる。加えて、英語を指導言語とする課程に進学を望む際は、TOEFL や IELTS のスコアを提示しなければならない。ディプロマ保持者は、どの大学のどの分野にも進学可能と見なされているが、医学や歯学などの特定の分野には「定員制限」 (numerus fixus) が設けられ、競争原理が働いている (Education, Audiovisual & Culture Executive Agency 2009 : 117-8)。教養カレッジでも、学生の選抜が行われる。

伝統大学の教育の質保証は、内部質保証と外部質保証 (アクレディテーション) を組み合わせる形で行われている。現行のアクレディテーション制度は、学士課程・修士課程が導入された 2002-03 年度に始動している。アクレディテーションは、機関の単位ではなく、プログラム (学科) の単位で実施される。全ての基準を満たしたプログラムは、「オランダ・フランドル・アクレディテーション協会」 (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie : NVAO) の認証を授与される。この協会の認証を受けたプログラムに所属する学生のみが、国の奨学金を受ける権利がある (Education, Audiovisual & Culture Executive Agency 2009 : 114)。

伝統大学の組織体制は、1992年10月8日に施行された「高等教育・学術研究法」(Wet op het Hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek : WHW)によって規定されている。伝統大学の組織の特徴は、各部局の自律性の高さにある。伝統大学の「執行部」(College van bestuur)の役員は、文部科学省(農学・生命科学に特化したバーヘニンゲン大学のみは、農林水産省)に任命される。「教育研究評議会」(Universiteitsraad)の委員の数は、上限24名までと規定されている。なお、学生も委員に選出される上に、学生と教職員の人数を等しくしなければならない点は注目に値する。教育研究評議会は執行部と定期的な会合を開き、大学の成長戦略や教育の質保証などについて協議している。

2. 調査項目

2-1. 伝統大学教員の身分・地位、及び規制する法制

オランダの大学における新しい職階制度(Collectieve Arbeidsovereenkomst : CAO)は2003年4月1日に施行され、2005年1月までに全ての機関で利用されることになった。この制度は従来用いられていた内務省の職業評価制度に代わるものである。従来の制度は、公官庁に勤める公務員のために作られたもので、大学の実状を踏まえたものではなかった。このため、従来の職階制度の下では、教職員の職階は実に多様で共通性がなかった。また、職階で、その人の役割を正確に判断することも難しかった。そこで、緩やかに統一された新しい職階制度が大学執行部と労働組合の協議を経て、前記したように2003年4月1日に施行された(VSNU 2003:4)。なお、2007年9月に改訂版が発行されている。

大学教員は個々の役割に応じて、大学との相互の同意により契約関係を結ぶ。サバティカルなどの付加条件も、相互の同意で決める(VSNU 2008a : 8)。任期付き教員の場合、雇用期間は最大6年間まで設定できるが、その契約は一度しか更新できない。換言すると、二度目の任期満了後は、終身雇用として再雇用されることが強く期待されている(VSNU 2008a : 23)。

若手教員の採用は、テニユア・トラックを基本とすることが大学間の合意となっている。ポストドクは、大学教員(注:ポストドク二人で教員一人に換算)と見なされ、2008-09年度の時点で、一人あたり、年2,000ユーロの予算と年1,000ユーロの給与が計上される(VSNU 2008a : 8)。また、博士課程の学生は大学と非常勤の雇用契約を結ぶことが期待されている(VSNU 2008a : 23)。

大学の教職員が病気等で欠勤を余儀なくされた場合は、最初の9ヶ月間は給与の全額を保障される。その後の15ヶ月間は給与の76%が支給される。何らかの理由で職務の35%以下しか働けなくなったとしても、雇用は継続される。なお、35%以下になった勤務時間は従前と同額の給与

を、働けなくなった時間は 80%の金額を受け取ることが出来る。(VSNU 2008a : 9)。なお、常勤教員の勤務時間は、週 38 時間と定められている。

2-2. 大学教員の種類及び職務（職階、数、パートタイム/フルタイムの区別）

大学教員の職階は、教授(hoogleraar)、上級講師(universitair hoofddocent)、講師(universitair docent)の三種類に別れており、かつ各職階でいくつかのランク（例えば、教授 1、教授 2 など）に別れている。

表 1 伝統大学の構成員数（2010 年 1 月）

大学名	教職員数	教員数	教授数	学生数
Universiteit Utrecht	5,299	2,939	279	29,306
Technische Universiteit Delft	4,640	2,762	214	15,321
Technische Universiteit Eindhoven	3,047	1,825	161	7,215
Rijksuniversiteit Groningen	3,268	1,735	222	25,082
Universiteit Leiden	3,184	1,710	211	18,937
Universiteit Maastricht	1,441	688	74	12,007
Radboud Universiteit Nijmegen	4,309	2,275	347	17,399
Open Universiteit	627	294	31	26,352
Erasmus Universiteit Rotterdam	1,498	850	110	19,477
Universiteit van Tilburg	1,533	893	175	11,920
Universiteit Twente	2,324	1,368	118	8,602
Universiteit van Amsterdam	3,887	2,236	275	28,331
Vrije Universiteit	3,345	1,853	216	20,984
Wageningen Universiteit	2,300	1,300	100	7,000

2-3. 大学教員の資格の有無

専門大学の教員になるためには、300 時間の訓練を伴う「高等教育国家資格」(Nederlands Nationaal Kwalificatie Raamwerk Hoger Onderwijs : NQF-HO) の取得を求められる。なお、これらの資格は、伝統大学によって授与されるものである。ところが、伝統大学の教員になる際に、教育資格の取得は求められない。ただし、新任教員（教授を含む）には、後で述べるように、教育能力の証明を義務づける伝統大学が大多数になりつつある。

2-4. 大学教員の養成（大学院、大学院における訓練）

大学院（博士課程）における訓練が一般的である。

・大学教員の任用（採用主体・手続、公募/指名、選考方法、採用の一般的な基準）

採用の主体は各大学で、公募が一般的である。選考は研究・教育実績を基に判断される。加えて、ティーチング・ポートフォリオの提出を求める大学も多い。最近の趨勢として、英語で教育する能力が求められ、英語で模擬授業を課されることが多くなった（2008 年度の場合で、修士課程プログラムの 6 割強が、学士課程プログラムの 1 割弱が、英語を指導言語としている）。

2-5. 大学教員の昇進（昇進の年齢等に関するルール、昇進の基準、決定方法）

伝統大学は新任教員に対して、後で詳述する「基礎教育能力資格」（Basiskwalificatie Onderwijs : BKO）の取得を要求することが多くなった。あるいは、この資格が無ければ、昇進や終身雇用は望めなくなった。また、上級職に就くための資格として、「上級教育能力資格」の取得を義務づける大学もある。なお、2008 年 1 月 23 日には、伝統大学の全てが基礎教育能力資格の相互認証に関する取り決めに署名している。2008 年度では、700 名を超える大学教員が基礎教育能力資格の保有者である（VSNU 2008b : 8）。

教授になるためには、相応の研究業績に加えて、博士号と上級教育能力資格の取得が、一部の例外を除いて必須となりつつある。ただし、教育活動のみに卓越した教員も教授になれるように、特別な昇進審査を行う伝統大学も少ないながら散見されるようになった。例えば、ユトレヒト大学では、約 300 名の教授の内、約 20 名は教育活動で高く評価されて教授になった人たちである。

2-6. 大学教員の能力開発（全国、地方、大学レベルでの能力開発の傾向）

大学教員の能力開発は、「基礎教育能力資格」や「上級教育能力資格」の取得を支援する教育訓練プログラムとして、大学レベルで提供されている。これらの資格の概要について、オランダで最も規模の大きいユトレヒト大学の事例を基に記述したい。

ユトレヒト大学では、基礎教育能力資格は、以下の四つの要素で構成されている。そして、これらは「ティーチング・ポートフォリオ」として、一つの文章にまとめられる（詳細は添付資料を参照）。

- ① 専門職に従事する能力
- ② 専門分野に関する知識

- ③ 教育能力
 - A) 科目の計画
 - B) 科目の指導
 - C) 試験と評価
- ⑦ 管理運営能力

ティーチング・ポートフォリオは、学部長や教授などで構成する評価委員会で評価される。なお、ユトレヒト大学では、基礎教育能力資格を取得しなければ、終身雇用の地位を得ることが出来ない (van Keulen 2006 : 4)。

ティーチング・ポートフォリオは、各教員が個々に取り組むものであるが、チューター（上級職の教員）の支援も受けられる。ポートフォリオの作成には 30 時間程度が必要で、新任教員は着任後二年以内にポートフォリオを大学に提出することになっている。なお、ポートフォリオの作成のために、教育訓練プログラムの受講を推奨されている。2005 年度の場合、プログラムの中の何らかの科目を受講した教員は 750 名程度で、その内の 78 名はプログラムの全ての要件を修了している (van Keulen 2006 : 5)。

ユトレヒト大学では、教育訓練プログラムは内部組織の IVLOS で提供されていて、その内容は、大学教員の要望に応じて（オンデマンド型で）作成したものである。一般的に、10 人弱のグループによる 4 時間のワークショップを 10 回程度受講する。そして、教員は各自の判断で受講したいワークショップを自由に選択できる。ワークショップの題材は、学生中心の指導方法、学生のモチベーションを高める方法、担当科目の計画・指導方法、チュートリアルの実施方法、試験と成績の評価方法、博士課程の指導方法などである。

ユトレヒト大学では、教育訓練プログラムを開始した 1996 年に教員による反対や抵抗が散見されたものの、現在では日常業務の一つと見なされるまでに定着している。教育面のパフォーマンスが基準を下回る教員は、やがて解雇される運命にあることが当然視されるようになったのである (van Keulen 2006 : 6)。

2-7. 大学教員の資格等に関する議論の動向

2006 年に、オランダの文科大臣は大学教員になるために必要な教員免許の国家資格化を提案した。ところが、この提案は大学に対する国の干渉強化に繋がると見なされ、全ての伝統大学の学長が強く反意を表明し、その代わりとして、教員の教育能力資格制度を自ら運営することを希望した。こうして、基礎教育能力資格が急速に大学間に広まった。この普及活動において中核的な

役割を演じたのは、FD 活動の推進にも精力的に力を注いでいる「オランダ研究大学連盟」(Contactgroep Research Wetenschappelijk Onderwijs : CRWO, 現在の Expertisenetwerk Hoger Onderwijs : EHON) であった。

オランダ大学協会 (Vereniging van Universiteiten : VSNU) は、基礎教育能力資格を、イギリスの Postgraduate Certificate in Higher Education (PGCHE) のように、学位を授与する修士課程プログラムへと発展させたいと考えているが、多くの大学は学位化には賛同していない。それから、VSNU はイギリスの Higher Education Academy を手本に、教育改善に努める全国レベルの機関の設置を国に要請している (VSNU 訪問調査 : 2011 年 3 月 19 日)。

3. 考察

オランダの大学において、教員の教育能力を伸ばす活動の中心は、教育訓練プログラムそのものにあるのではなく、教員が独自に作成するティーチング・ポートフォリオにある。教育訓練プログラムは、ポートフォリオの作成を支援するための一つのツールに過ぎない。事実、多くの大学はプログラムへの参加を強要していない (アムステルダム自由大学は、プログラムの履修を義務づけている希少な機関である)。

ティーチング・ポートフォリオの評価は、同じ大学の同じ学部には所属する同僚によって行われる。従って、大学教員の教育能力に関する質保証は、大学教員自らの努力によって自主的に実施されているのであり、外部から強制されているわけではない。

ティーチング・ポートフォリオの作成において最も重要なことは、自己省察とフィードバックである。言い換えれば、フィードバックを参考に自己を正しく省察できなければ、ポートフォリオの作成は、教育技能の向上には直接結びつかない。このため、オランダの制度の弱点は、教員個人の「意欲や姿勢」に過度に依存していることである。とはいえ、ポートフォリオの作成を事実上強要している中で、その作成方法の学習まで強要するのは、自主性を重んじる大学文化を鑑みれば、望ましいことではなく、オランダの教育能力資格の急速な普及 (成功の根源) は、教員個人の「意欲や姿勢」を信頼していることにありと強調したい。

【参考文献】

- Association of Universities in the Netherlands: VSNU (2003) *University System for Job Classification (UJC)*, Hague: SoFoKleS Publication.
- Association of Universities in the Netherlands: VSNU (2008a) *Collective Labour Agreement Dutch Universities (CAO)*, Hague: VSNU.
- Association of Universities in the Netherlands: VSNU (2008b) *2008 Annual Report of Research Universities in the Netherlands*, Hague: VSNU.
- Education, Audiovisual & Culture Executive Agency (2009) *Organisation of the Education System in the Netherlands 2008/09*, Brussels: EACEA.
- van Keulen, Hanno, (2006) "Staff Development and Basic Teaching Qualification Systems in the Netherlands, with a Focus on Utrecht University", a paper presented at the ICED 2006.



DRAFT University Framework

A System of Qualifications for Academic Staff at Utrecht University

5 December 2003

1. Introduction

The quality of a University's academic staff determines the quality of its research and teaching. For this reason, Utrecht University requires those who undertake teaching and research duties to obtain certain qualifications. The details of the qualifications required for particular positions (and therefore for an academic career at the University in general) are given in a document entitled WP-FLOW II. A staff member who has obtained the relevant qualifications is deemed to be competent to fulfil a given position, although having this qualification provides no guarantee that the individual will be promoted to a more senior position.

This system of qualifications does not diminish the need for staff to improve their professional skills on a continuous basis: the quality of university research and teaching is best served by the continued development of academic staff, not only before but also after they have obtained a qualification.

The university-wide framework described in this document provides guidelines for qualifications, including the subject matter to be covered and the procedures to be followed. It also deals with assessment criteria and protocols, the tasks of tutors, the training of junior staff, and the settlement of disputes.

Within this general framework, each faculty draws up its own regulations, specifying the subject matter to be covered by each qualification and the procedure for obtaining it. Faculty regulations, including any amendments, require the approval of the University Board.

2. Continuous professional development and qualifications

Good teaching and good research is provided by professionals who have fully developed their talents in these areas. They continue to develop their skills even after they have already reached a high level of competence. Utrecht University marks milestones in this continuous process of growth by means of qualifications.