

⑤コース5：教授学習における研究

(2)6500字から7500字の規定された構成にもとづくポートフォリオの完成

ポートフォリオは次の3つの要素から構成される。

- ①作成者の教育実践についての詳細な記述（自身の実践がいかに理論的な理解に基づくものであるかを示すこと）
 - ②作成者の実践と高等教育におけるティーチングについての根本をなす理論的課題との関係性についての理解を示す解説（この解説は、提示された4つの領域のうち2つについて述べること）
 - ③作成者がいうところの理論と実践とのつながりを示すエビデンス（経験やスキル、能力を示す記述資料のコピーなど）
- (3)3回の授業観察によるティーチングの熟達に関する供述書の作成（2人の部局同僚と1人のKLIスタッフによる）

○評価形式：pass or fail 「評価の基準(Marking Criteria)」に基づいて評価。

5. 大学教員の任用(採用)

5-1. 任用(採用)の方法と責任部局

教員のリクルートは、現在では基本的に公募となっている。公募の情報は、各機関のWEBサイトに、募集する部局、専門分野、職階ごとに分けて公開されるほか、タイムズ高等教育版（紙面およびWEBサイト）に掲載する機関もある。

リクルートの主体および責任は、学部に対応する department にある。

5-2. 任用(採用)の要件・基準

任用の際の要件および基準は、①経験、②学歴・資格（受けたトレーニングを含む）、③職務に必要とされるスキルや専門的知識、④職務に必要とされるその他の特質などのカテゴリー別に、任用予定の職階および職階ごとの給与等級(grade)別に提示される。例えば、同じ講師の募集でも、その給与等級がグレード7と8とでは内容も異なる。

具体的な要件や基準の内容は、機関ごとに異なるが、概ね以下に示すリバプール大学の事例のような枠組みになっている。たとえば、講師の場合、①の経験には、専門分野での研究業績、高等教育での教育経験、②の資格には、その専門分野での博士号、③のスキル等には、担当する科目についてのティーチング能力および分野に関わる専門知識と一般的スキル(generic skills)、④のその他には、教育や研究以外の学部での活動、たとえば知識移転、管理運営についての責任感や、将来的な機関内でのリーダーシップへの意欲などがあげられる。

さらに、同じ講師でも給与等級がグレード7の場合は、①の研究や教育の経験について求められるレベルが単に「高レベルの研究成果、出版物」「高等教育での教育経験」であるのに対し、グレード8の場合はその2つに加えて「部局での研究戦略および方針に関する明確な認識およびリーダーシップ能力」、「教授学習に関する国内外の議論や課題に対処する能力についての証拠」が必要である。

公募条件の事例) リバプール大学人文社会学部 講師
Job vacancy: http://www.liv.ac.uk/working/job_vacancies/academic/

公募締め切り：2011年4月1日

雇用期間：パーマネント 勤務時間：フルタイム 職階レベル：グレード7もしくは8

任用の要件

1. 専門分野の博士号、出版物の実績記録、高等教育における教育経験（学部で特に期待されている科目や分野についての経験）が必要とされます。
2. この学部のメンバーとして、その専門分野内の研究、教育、管理運営に貢献することが期待されています。
3. あなたは、この分野のスペシャリストになります。グレード7の場合は、確固たる高品質な研究業績を作り上げる将来性(potential)を示せることが必要です。グレード8であれば、強力かつ持続的な高レベルの研究業績を示すことが求められます。この学部の研究戦略に最大限関与することが求められ、そこには、外部からの財源獲得を開発することも含まれます。
4. あなたは、部局の他のメンバーと共に、大学の戦略的計画の枠組みにおいて、あなたの研究活動を基盤とする学術的な活動に参加します。これらの活動には、例えば知識移転やアウトリーチのためのプログラム、もしくは継続職業教育ほか大学外の文化やコミュニティ・パートナーとのつながりを維持するための取り組みなどが含まれます。あなたは、教育に関わる管理運営の活動にも学部長の要請のとおり貢献します。
5. 次の領域のうちの1つについて、教育モジュールを設計し実行できる能力が望まれます。
（いくつかの科目例）あなたは、学部の教育プログラムで専門分野でのスペシャリストのモジュールの設計、運営実行をして十分に貢献すること、導入および比較のモジュールでのチーム教育に貢献することになります。さらに、大学院教育におけるティーチングおよび研究コースの学生への研究指導にも貢献します。
6. あなたは大学内の専門職開発およびトレーニングのプログラムを十分に活用し、学部のスタッフによる指導および支援を受けます。

6. 大学教員の昇進・昇格

一般に、従来型のアカデミック・スタッフ、すなわち教育と研究の双方を少なくとも担当する教員の職位は、下から、准講師(Associate Lecturer)、講師(Lecturer)、上級講師(Senior Lecturer)があり、各職位への昇進(progression)は、主に勤務(経験)年数と毎年の教員評価での一定の業績に応じて行われる。これら講師、上級講師の同じ職位ごとに昇給の階層(grade)がある。大半の教員の最高職位は、上級講師である。さらに研究業績において優れた者は准教授(Reader)、さらに教授(Professor)へ昇格することも可能である。この昇格は、部局内の推薦や自己申請の方法により、候補者としての資格審査を経て、ポストの状況により行われる。

研究員(researcher)の場合には、これも機関によって異なるが、たとえば、ブリストル大学では、アシスタント(Research Assistant)、アソシエイト(Research Associate)、フェロー(Research Fellow)、上級フェロー(Senior Research Fellow)へと昇給する。さらにフェロー以上は、昇格審査によって、研究職准教授(Reader in Research)、研究職の教授(Professorial Research Fellow)へと昇格する道がある。上級レベル(senior)は、アカデミック・スタッフの上級講師と同レベルである。

昇格審査の手続きと基準の事例—University College of London

1. アカデミックスタッフプロモーション手続き

○部局長は、すべてのスタッフが昇格するかどうかについて検討し、必要性があれば年度ごとの評価委員会(シニアメンバーによる委員会)にかける。

○すべての教員は、昇格希望を提出する権利を持つ。部局長からの推薦の方法と同時に、直接、自身で申し込みを行うことができる。

2. プロモーションの基準(criteria)

(1)研究：研究および学術的活動による分野の前進への貢献

(2)教育：ティーチングおよび(もしくは)教育改革を通してのある特定分野の前進への貢献

(3)知識移転とコミュニティ参画：実際の知識の適用を通して、幅広いコミュニティの便益に対して、生活や経済の質の向上に貢献すること、UCL ビーコンプロジェクトに参加し一般社会との取り組みに広げること

(4)Enabling：マネジメントや管理運営への貢献、もしくは他の重要な UCL の目標や目的達成への貢献、分野の前進、個々の教員の貢献のファシリテートや強化

3. 貢献を表すエビデンスとして、次のような例が求められる。

(1)研究についての例

- ・ 一連の知識に対する影響力の大きい貢献。
- ・ 著書、査読付きの紀要論文、個展などその分野に適切な成果の相当数の記録。

- ・ 国際会議における、講演や講義、第1発表者もしくは討論者としての参加への招待。
- ・ ピアレビュー団体や委員会のメンバーシップ。
- ・ 適切な専門職機関におけるリーダーとしての役割。
- ・ 研究や調査旅行のための助成金による強力な支援記録。
- ・ 研究生や研究スタッフの指導実施記録。

(2)ティーチングについての例

- ・ ピアレビュー、学生の評価、試験成績によるティーチングの卓越性。
- ・ 優れた学術活動によるその分野への貢献、テキストやビデオ、コンピュータによる学習教材などの開発への貢献。
- ・ 新しいカリキュラム実施様式の開発。
- ・ 所属する部局内外におけるティーチングの強化。
- ・ 優秀教員賞などの受賞。

(3)知識移転

- ・ 知識の適用により、ビジネス、商業または産業界、たとえばコンサルタント、発明の開示、知的財産（特許アプリケーション、仮特許権、または特許の授与）、知的財産、スピン-企業ライセンスのパフォーマンスを向上させる。
- ・ 国民の分野についての理解を高める活動。
- ・ 公共部門の組織のパフォーマンスを向上させるための知識の適用、たとえば、公共政策、政府への情報提供、もしくは、文化遺産や文化部門の活動に参画することによって。そのような、知識の適用は、コードの基準作成、ICT コンピュータの基準、エンジニアリングや他の基準、芸術の基準、もしくは新たな外科的、その他医学的な手続きなど、知的財産として保護すべき事柄を含む。
- ・ 安全性と持続可能性の向上および環境保護を通じて、コミュニティの生活の質を大幅に高めることを実現する実践の開発。
- ・ 社会の便益に対し、知識の移転および適用を助成もしくは支援する組織的な仕組みを革新的に開発。たとえば、産業委託研究、産業界での学生雇用の枠組み、知識移転パートナーシップおよび産業界との配置換えとトレーニング提供。
- ・ 実践分野における最も高いレベルの卓越性を追求するスキルや手技の発揮。
- ・ 実践分野の実行について、テクニックや手続きを革新する。
- ・ UCL ビーコンプロジェクトの開発に参加する。

(4)実効性について

- ・ UCL に利益をもたらし、そのメンバーの活動を強化するような、部局のマネジメントや管理運営に十分に貢献する。
- ・ 部局の他の研究者や教員に最大限の効果をもたらす組織的な枠組みを作成する。
- ・ 学習社会、リサーチカウンスル、政府審議会などに関わる外部活動
- ・ 部局や他の UCL の活動に対する重要度についての臨床的な調査活動を構築し、持続する。

7. 大学教員の能力開発

7-1. 大学教員の能力開発の経緯と領域

イギリスにおける大学教員の能力開発は、機関ごとに所属するスタッフの研修(staff development)として始まった。現在では継続的な専門職能開発(Continuing Professional Development)として、大学教員は、主な 3 つの職能、教育、研究、管理運営の領域ごとに機関レベルのみならず全英レベルでの開発が進められている。表 5 は、それぞれの領域の専門職能開発について、その全体構造の概略を示したものである。

表 5 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&HEFCs2001），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, HEFCEs)	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ァンド(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, UCL スタッフ活動コード ②「評価」と「開発」に関する協定		

7-2. 教育職能の開発

7-2-1. 教育職能開発の発展課程

教育職能開発は、半世紀にわたる歴史がある。最初は、ティーチングに関心の高い教員らによる自主的なワークショップの開催などから始まった。それが現在のように、機関として組織的に、しかしながら内容としては機関の自主性によって行われるようになったのは、1990 年代のティーチングの改善にかかわるイニシアチブによって、大多数の機関に教授学習のためのセンターが開設されたことによる。さらに、3-2 において説明したように 1997 年のデアリング報告書の勧告を契機に教育におけるプロフェッショナル化が急速に推進されたことから、教育の職能開発についてはその職能基準の枠組み(TheUKPSF)にもとづいて、ティーチングアシスタントなどの入り口レベルから体系化され、全国的な専門機関によって認証された正規の教育プログラムとして発展するに至っている (加藤 2009)。

7-2-2. 機関における教育職能開発のコアプログラム

教育職能開発のために各機関が提供するコアプログラムであり、かつ大学教授の資格制度に関わるフォーマルな教育プログラムとして、高等教育資格証明取得の課程 (Postgraduate

Certificate in Higher Education, PG CERTIFICATE , PG Cert, PG Certificate)があげられる(加藤 2008)。

1997 年のデアリング報告書において、「高等教育機関は、教育スタッフの研修プログラムの開発、および ILTHE (Institute of Learning and Teaching in Higher Education, 現 HEA) によるプログラムの認定を検討する」(第 8 章 13 項)ことが勧告された。これにより、PG Certificate は、2006 年以後、国家レベルでの教育職能に関わる基準枠組みである The UKPSF (3-2-2 を参照)に基づいて、高等教育アカデミー(HEA)により認証を受けるプログラムとなった。

PG Certificate のプログラムは、①全機関のプログラムに共通する、前述の専門性基準枠組みや高等教育審査機関 (The Quality Assurance Agency for HE, 以下 QAA)の M (修士) レベルの枠組みと、②機関ごとの教育目標や方針、戦略の枠組みに基づいて設計される。

PG Certificate プログラムの概要

1. PG Certificate の主な目的

PG Certificate の主な目的は、教育デザインおよび実践に必要な知識、スキル、そして価値観を実践をふまえて習得するとともに、自らの実践についての省察や新たな教育開発についての議論をとおして、継続的な職能開発への姿勢や価値観を身につけることにある。なお、プログラムの学習目標の詳細は、機関ごとに様々である。

2. 課程のレベル、単位構成

課程のレベルは、修士レベル(M Level)、パートタイム制の修了証明取得課程である。機関によっては、ディプロマや修士課程への接続もある。

課程履修者は、概ね、前半 30 クレジット (1 クレジットは 10 時間の学習労力に相当)、後半 30 クレジットを、およそ 2, 3 年で修了する。

3. プログラム内容の構成

プログラムの内容構成は、機関ごとにさまざまであるが、概ね前半がオリエンテーションのイベント、いくつかのコアワークショップへの参加などで構成されている。コアワークショップのトピックも機関ごとに異なるが、共通するものとしては、「学生 (学習者) がいかに学習するか」や学生が学習を深めるための理論やモデル、学習目標を明確にした教育デザイン、成績評価の方法と効果的なフィードバックの方法、多様性や平等性への配慮などがある。

後半部分は、シナリオベース学習や、個人および (もしくは) チームでの授業研究や教育課題別研究プロジェクトの計画、実行、および省察、エビデンスベースのポートフォリオの作成で構成される。

4. 評価方法

評価は、合格 (pass) または不合格 (fail) で判定される。(加藤 2008)

7-3. 研究職能の開発

教育職能以外の研究職能ほかの職能開発については、多くの機関ではスタッフ・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などの継続的な職能開発(Continuing Professional Development)を担当する部局を中心に行われている。

研究職能に関しては、殆どの教員が博士課程でのトレーニングを受けてから教員の職を得ていることもあり、それほど重視されてこなかった。しかしながら、2002年のロバーツ報告書を1つの契機として「研究者の開発」についての全国的な取り組みが進められるようになった。その背景には、知識基盤社会を睨んだ博士号取得者の高等教育以外のセクターにおける活用や、高等教育内での知識移転など新たな課題に対応可能な人材開発を目的に、専門分野における知識やスキルのみならず、研究活動一般における汎用的な能力としての専門的な能力の開発を含めた大学院教育の改革がある。

研究者開発についての全国的な取り組みの推進役となっているのが、Vitae（旧 The UKGRAD プログラム）である。2010年には、この Vitae を中心に研究職能開発の枠組み（Researcher Development Framework）も作成され、各機関での研究者開発プログラムの1つの指標となっている。Vitae ではまた、そのハブ組織である機関を中心に若手研究者の個別の職能開発計画（Personal Development Planner, Professional Development Planner, PDP）を用いた省察活動による自己啓発とそこから獲得された知見や経験を共有するシステムづくりも行っている。

研究者の職能開発の枠組み （領域およびその副領域 Vitae,2010b）

領域	副領域	概要*
A. 知識および知的特質	A1 基礎知識 1. 専門分野知識 2. 研究方法（理論的知識） 3. 研究方法（実践の適用） 4. 情報検索 5. 情報リテラシーと管理 6. 言語 7. アカデミック・リテラシーと数学的基礎	（知識）分野の専門的知識およびその領域や応用領域の知識。研究デザインの方法や技術の知識。情報源、図書関連ソフトウェアほか情報テクノロジーについての知識。研究のために適切な国語力、数学的基礎力、言語の能力。 （行動）知識創造への独創的な貢献をする。研究プロジェクトに適切な方法および実験技術を確認し、適用し開発する。効果的かつ包括的な情報検索を行う。情報やデータを図書館検索ソフトウェアや他の情報テクノロジーを用いながら記録し、管理し処理する。

	A2 認知スキル 1. 分析 2. 統合 3. 批判的考察 4. 評価 5. 問題解決	（行動）適切な方法を用いて研究成果を分析し評価する。独創的、自立的かつ批判的に思考し、理論的なコンセプトを開発する。 多様な情報源からの情報を批判的に統合する。 研究の進行、インパクト、成果を評価する。 問題を認知し検証する。 一連の研究課題に明確な説明を行い解決する。 （態度）建設的な批判をやり取りしようとする。
	A3 創造性 1. 探究的精神 2. 知的洞察 3. 革新 4. 議論構成 5. 知的リスク	（行動）新たな仕事の方法を開発する（奇抜なアイデアやその潜在的価値に気付く）。新たなトレンドを確認する（新たな機会を創造する）。研究を擁護するための納得のいくかつ説得力のある議論を開発する。知的リスクを負う（現状に挑戦する）。 （態度）創造的、想像的、探求的に研究を行う。新たなアイデア元に対して開放的である。
	B. 個人的な効力 B1 個人的資質、性格 1. 熱意 2. 忍耐力 3. 誠実さ 4. 自信 5. 自己省察 6. 責任感	（態度）熱意、情熱そして自信をもって研究に取り組む。回復力があり、障害に直面しても忍耐強いこと。自己省察的であること(能力改善の方法を探り研究の卓越性に努める)。積極的、自律的かつ自立的で、自身や他者に対して責任感がある。誠実であること。
	B2 自己管理 1. 備および優先順位づけ 2. 研究へのコミット 3. 時間管理 4. 変化への反応性 5. ワークライフバランス	（行動）研究の方向性やトレンドを予測しそれらに反応する。積極的に研究を計画時、優先順位をつけ、実施する。研究プロジェクトを予定通りかつ効果的に実行し、結果を出す。自身および同僚のためのワークライフバランス実現の意識を持ち、協力する。 （態度）研究に対し戦略的なアプローチをとる。焦点、コミットメント、大志をもつ。変化に対し柔軟で敏感である。
	B3 専門職能・キャリア開発 1. キャリアマネジメント 2. 継続的職業開発 3. 機会への反応性 4. ネットワーキング 5. 評判および尊敬	（知識）アカデミア内外でのキャリアおよび雇用の機会についての知識 （行動）専門職能開発についてのオーナーシップを持って自己管理する。継続的な職能開発(CPD)への意欲を示し、自身の雇用可能性の強化を目指す。アカデミア内外での幅広い機会に備えて関連するスキルや経験を維持発展させる。活動的に専門職業やキャリア目的のネットワークをつくり、研究の評判や尊重の向上を追求する。