C. 研究のガバナンスと組織化	C1 専門職業人的な行為 1. 健康と安全性 2. 倫理、原則、持続性 3. 法的要件 4. 知的財産権と著作権 5. 尊重と守秘義務 6. 帰属と共著者 7. 適切な実践	<p>(知識) 健康や安全性の課題、その研究領域での守秘義務や倫理的な要件。研究領域や研究環境に関わる法的要件や規則。研究やその商業化や普及に関わる知的財産権や著作権問題の原則。組織的および専門職業人としての要件と研究の周辺的なインパクト。企業の社会的責任についての概念。</p> <p>(行動) 他人の貢献を尊重し、認め、そのおかげであると考える。研究から発生する知的財産を適宜保護することや研究成果の幅広い価値を最大限に高めることを追求する。研究ガバナンスのあらゆる面において専門職業人としての誠実さをもって行動する。機関および組織のリソースを責任をもってかつ適切に活用する。持続的なやり方での仕事方法を追求する。</p> <p>(態度) プロフェッショナルの基準および要件を尊重し、支持し実現する。</p>
	C2 研究のマネジメント 1. 研究戦略 2. プロジェクト計画と実行 3. リスクマネジメント	<p>(知識) 分野や機関の使命の健全さに研究が貢献すること。プロジェクト管理のツールやテクニック。</p> <p>(行動) プロジェクト・マネジメントのツールやテクニックを適切に適用する。実績をもたらすことのゴールを設定し、計画し、リソースを管理する。効果的に評価にリスクを管理する。研究プロジェクトの効果を評価する。</p>
	C3 会計、資金調達、リソース 1. 収入と資金一般 2. 金融マネジメント 3. インフラとリソース	<p>(知識) 研究の収入一般や金融面地面との要件。ファンディングの仕組み、多様な財源や申請のプロセスの仕組み。現場での管理運営のシステム、報告の手順や基盤プロセス。</p> <p>(行動) 研究に関連する金融や財源、基盤を責任をもって管理する。</p>
D. 取り組み、インパクト、影響	D1 他者との協働 1. 同僚間の協力関係 2. チームワーキング 3. 人的マネジメント 4. 指導 5. メンタリング 6. 影響力とリーダーシップ 7. 協同 8. 平等性と多様性	<p>(行動) 包括的な、敬意をもって、建設的に同僚やステークホルダー、研究利用者と活発に活動する。チームの成功における他者の貢献と自分の貢献とをそれぞれ認め受け入れる。アカデミックな文脈と商業的な文脈との関係を築く（近づきやすくし、他者と相互交流する、期待を運用し対立を解決する）。経験の少ない研究者や同僚の潜在能力を支援やアドバイスによって監督し指導し発展させる。適宜、牽引し、動機づけ、影響を与える（議論に傾聴し納得させることによって説得する）。研究者、財務管理者、研究利用者をふくむ多様なステークホルダーとともに知識の創造と開発のための共同的な関係を築いて持続し、積極的に活動する。</p>

		<p>(態度) アカデミア内外の関わりを持つ際に包括的かつ共同的な態度を尊重する。新たなアイデアや見識を一般化したり、より広い社会的かつ経済的なインパクトを与える能力を最大化する上で、幅広いステークホルダーとの持続的な関係をもって仕事をする潜在能力を認める。個々の相違や多様性を尊重する。</p>
	<p>D2 コミュニケーションと普及</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コミュニケーション方法 2. コミュニケーションメディア 3. 出版 	<p>(知識) 異なる聴衆に対する適切なコミュニケーションと普及の仕組み。研究結果やインパクトの出版および普及のプロセスに取り組む重要性。</p> <p>(行動) 幅広い聴衆と記述および口頭の両方法で効果的なコミュニケーションを、フォーマルおよびインフォーマルに多様な異なる技術やメディアを通して行う。研究結果やインパクトについての出版および普及に活発に取り組む。</p>
	<p>D3 取り組みとインパクト</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ティーチング 2. 公的契約 3. エンタープライズ 4. ポリシー 5. 社会と文化 6. グローバルシチズンシップ 	<p>(知識) グローバルな、組織的、文化的、経済的、環境的な文脈と幅広い研究のインパクト。社会的、倫理的な研究の意味、およびそれらの問題についての公的な態度。知識移転の支援および学術的、経済的、社会的文脈における研究のインパクトを最大化するための多様な仕組み。</p> <p>(行動) 研究成果に基づきかつ学生中心のティーチングに取り組み、研究を共有する。研究および関連するインパクトの公共の意識や関与、理解を増大することに貢献する。革新的なトレンドやアイデア、適用を確認する（アカデミア内外で事業を行ったり企業家になる）。全てのステークホルダーと協働して、研究知識を創造し開発し交換し、政策開発、社会、経済に影響を与え利益をもたらす(新たな出口を追求し、革新的な方法で研究の適用を推進する)。研究と教育における多様性や相違を正しく評価しともに働く。</p> <p>(態度) ティーチングへの研究の貢献と研究へのティーチングの貢献に価値をおく。社会的経済的インパクトや国際化、グローバルな市民性に関連する研究の説明責任の重要席を認める。</p>

*概要に示した具体的な内容について、RDF最終版においては、研究者の発達局面(Phase)に応じた3つから5つの局面別の内容が示されている。ここでは、煩雑さを考慮して概要のみを提示した。

7-4. 管理運営職能の開発

管理運営の職能開発も、機関においては研究者開発同様にスタッフ・ディベロプメントセンターや人事部局関係の専門職能開発の部門などを中心に行われる。全英レベルの専門機関には、高等教育リーダーシップ財団(the Leadership Foundation in Higher Education)があり、学長等のトップマネジメント、学部長等のミドルマネジメント、コースマネジメントなど、そのスタッフの責任や役割のレベルに応じた開発プログラムの提供や、高等教育の運営に必要な基本的情報の提供、組織開発の支援などを行っている。

8. 大学教員の資格等に関する議論の動向

8-1. 教育資格に関する社会的要求の高まり

近年、政策的にも社会的にも大学教員の教育能力の保証についての要求が高まっている。2010年に公表されたブラウン報告書(The Browne Review)における提言や、2005年からの大学での教員のティーチングや学習支援についての大学生調査(Student Survey)の実施は、そのような状況の一端を示すものである。

8-1-1. ブラウン報告書における全大学教員の教育資格取得に関する提言

2010年10月、イングランド地方の高等教育の主に財源についての将来の方向性を提言した報告書『高等教育の持続的な未来を確保するために(SECURING A SUSTAINABLE FUTURE FOR HIGHER EDUCATION)』(Independent Review of Higher Education Funding & Student Finance, 2010 October)、通称ブラウン報告書(The Browne Review, Browne Report)が発表された。この報告書において、全ての新任教員(new academics)が高等教育アカデミーによって認証された教育プログラムによる資格取得をする責任があること、さらに教育に携わる全てのスタッフ(研究員や大学院生を含む)に対しても同様の資格取得ができるようにすることが必要であると提言された。

この報告書は、2009年9月に当時の政権与党であった労働党の要請によって発足した、ブラウン卿を委員長とする独立した委員会によって調査が行われ作成されたが、その結果は2010年の総選挙後に行われ、その選挙によって周知のように政権が保守党と自由民主党の連立政権が発足したため、この報告書での提言がどのように取り扱われていくのか、不明確な部分もある。

現状としては、オックスフォード大学やケンブリッジ大学をはじめとするラッセルグループの大学は、2011年早々に2012年9月の入学者から学費を年間9000ポンドまで引き上げることを

宣言しており、このことがより一層、学生やその両親などのステークホルダーが大学における教育や学習支援サービスの質や学位取得のメリットへの関心を高めるだろうと言われている。

高等教育の持続的な未来を確保するために
(SECURING A SUSTAINABLE FUTURE FOR HIGHER EDUCATION)

第 6 章 第 3 節 高等教育カウンスルは、学生に教育コースの質の保証を提供する。その際、より多くの有資格の教員が存在すること

(中略)

学生獲得競争の増加は、高等教育機関がティーチングの質の改善に焦点化されたより強い動機づけをもつことを意味する。もしもかれらが学生に十分魅力的でないとすれば、機関の財源が減少する。

学生はまた、彼らをティーチングする者たちが最小限のレベルのティーチングスキルを持っていることを期待するだろう。高等教育におけるティーチングは多様であり、1 つのサイズが全てに適合するような「教育ライセンス」は適切ではない。高等教育アカデミーは、個々の機関が独自の教授開発活動を認証するために用いられる専門職能の基準枠組みを開発してきた。それは、全国的な最小限の基準の認定を実現するためのものである。

この方法は、高等教育機関が自分たちのスタッフのための教授開発のプログラムを設計することを許容し、現場で通用するものである上に、全国的に認定された基準をかなえるものである。

次のことは、学習経費負担のための「学生の財政計画(the Student Finance Plan)」から収入を受け取る条件となるだろう。高等教育機関が全てのティーチングの責任を負う新任教員に高等教育アカデミーによって認証されたティーチング訓練の証明を取得することを要求すること、そしてそのような証明の取得のための選択肢を全ての教員、すなわち研究員や博士課程の学生を含む教育責任を負うものに対して可能にすること。そのような証明をもつティーチングに積極的な教員の割合についての匿名の情報が各機関ごと分野別レベルで入手できるようにするべきである。

8-1-2. 大学生調査におけるティーチング評価のインパクト

2005 年以降実施されている全国大学生調査(National Student Survey)もまた、昨今の大学におけるティーチングの質について、学生ほかのステークホルダーの関心を高めるとともに、大学も関心を払う状況を生み出している。

全国大学生調査は、HEFCE 主催で、年 1 回、イングランド、ウェールズ、北アイルランドの全ての公的資金が導入されている高等教育機関、および一部スコットランドの高等教育機関の学士課程における基本的に（必須ではない）最終学年に在籍するコース修了間近の学生を対象に、匿名の形式で実施されている。

調査の内容は、22 のコアとなる項目についての質問で構成されており、そこには以下の 7 つの学生の学習経験に関わる事柄が含まれている。

1. 自分のコースのティーチングについて
2. 成績評価とフィードバックについて
3. アカデミックサポートについて
4. 組織とマネジメントについて
5. 学習のためのリソースについて
6. 個別の自己開発について
7. 全般的な満足度について

学生は、これらの質問内容のほかに、自分の大学全体についての肯定的なコメントと否定的なコメントを述べることもできる（ただし個人を特定できる内容を含めない）。

調査結果は、機関別コース別に集計され公表(限定的)され、機関のコース運営やティーチングの改善に活用される。たとえば、HEFCE が所有し運営する学生向け高等教育機関情報提供のウェブサイト UNISTATS のオンライン(<http://unistats.direct.gov.uk/>)でもコースごとの学生の満足度が公表され、入学志願者のコース選びに利用されている。

全英学生調査(National Student Survey) www.thestudentsurvey.com

以下の質問について、①大いに同意する②概ね同意する③どちらでもない④概ね同意しない⑤全く同意しない⑥当てはまらない、の 6 択のうち 1 つを選択する。

1. スタッフの説明が良かった
2. 主題内容を興味深いものにしていて
3. ティーチングにおいて熱意があった
4. 科目内容は知的に刺激的なものであった
5. 評点づけに使われていた基準は、あらかじめ明確になっていた
6. 成績評価や評点づけは公正であった
7. 自分のワークについてのフィードバックは速やかに行われた
8. 自分のワークについて、詳細なコメントを受け取っていた
9. 自分のワークについてのフィードバックは自分が理解していなかったことを明確にする助けになった
10. 自分の勉強についての効果的なアドバイスやサポートを受けた
11. 自分が必要とする際にスタッフと連絡をとることができた
12. 自分が勉強で何か選択に迫られた時、よいアドバイスを得ることができた
13. 自分の活動の範囲で予定表は能率的に作用している
14. コース内やティーチング上の変更は有効に伝達されてきた
15. コースはよく組織され、スムーズに運営されている

16. 図書館の資料やサービスは必要に応じて十分である 17. 一般的な IT リソースに必要に応じてアクセスすることができた 18. 必要に応じて特別な設備や施設、部屋を利用することができた 19. コースは、自分自身が自信をもつ手助けをした 20. 自分のコミュニケーションスキルは改善された 21. コースを受けた結果、不慣れな問題に立ち向かう自信をもてたと感じる 22. 全体として、自分のコースの質に満足している

8-2. 教育プロフェッショナルの基準枠組み(the UKPSF) 改訂にみる資格に関する議論

8-2-1. 基準枠組み改訂作業の概要

2010 年、高等教育アカデミー (HEA) は、教育プロフェッショナル認定の基準となっている全英教育職能の基準枠組み (The UKPSF) について、過去 4 年間の実績に関する評価 (review) 結果にもとづく 2011 年改訂に向けた議論 (コンサルテーション) と、新たな基準枠組み作成の活動を始めた (HEA 2010)。基準枠組みを用いた認証の実績は、2010 年時点で 136 機関、357 教育プログラムにのぼる (HEA 2010 : 3)。

コンサルテーションは、大学や SEDA などの専門団体を含む大学教員の専門職能開発に関わる高等教育セクターを対象に、前述の評価における論点 (8-2-2 を参照) に基づいて HEA が作成した改訂案 (8-2-3) について、共通の観点についての意見聴取をする方法で実施された。期間は 2010 年 11 月から 2011 年 1 月であった。現在、HEA は回収した意見を整理し、新たな改訂版の the UKPSF 作成の作業に入っている。2010 年夏に、コンサルテーションの結果について HEA から報告書が出され、次の学年度から改訂版での認証事業が開始されることになっている。

8-2-2. 改訂作業における教員のプロフェッショナル認定に関する論点

現行の The UKPSF に関する評価による改訂のための論点は、主に次の 10 項目に関するものである。

評価による論点 (HEA 2010)

- A. アカデミック・プラクティスの観点を考慮すべきではないか
- B. 外部評価者 (external examiner) のとレーニングおよび開発の観点が必要ではないか
- C. 専門分野の専門的知識
- D. 新しいテクノロジーの重要性について

- E. 持続性について
- F. 教育する資格について
- G. 公的な情報について
- H. プロフェッショナル基準についての整合性について
- I. 昇進およびキャリアの充実について
- J. 認定、報酬と昇格との関連について

これらの論点のうち、特に A、C、F、J の項目が大学教授資格に関わる議論の論点としてあげられる。その論点内容を具体的にあげると、まず、A は、現行の基準枠組みはティーチングに特化しているが、教員の職能全体としてのアカデミック・プラクティス（教育、研究、管理運営の活動）を考えるべきではないか、ティーチングの情報に基づく研究や、研究情報にもとづくティーチングなどの各活動が貢献しあうことなどもある、という論点である。

次に C は、これまでではすべての分野に共通する一般的な教育能力に焦点が置かれていたが、専門分野ごとの初期および継続的な職能開発を含めるべきではないかという論点である。

F は、「パートタイムの教員や大学院生などをふくむティーチングに関わる者すべてが適切に資格をもつことによってその能力を示せるようにする必要があるのではないか（例えば PG Certificate in Higher Education のような形で）」という論点である。

J は、「高等教育機関が、その機関内の報酬や昇格の手続きの 1 つとして効果的な教育実績を評価に入れるよう支援するような仕組みとして役立つように保証する必要がある」という論点である。

8-2-3. 改訂案における主な変更点

改訂案では、(1)役割やキャリア段階レベルについての基準（Fellowship descriptors）についてと、(2)職能の内容（Areas of Activity, Core Knowledge, and Professional Values）についての提案が行われた。それぞれの内容は次の通りである。

(1) 役割やキャリア段階レベルについての基準（Fellowship descriptors）についての提案

現行の枠組みにおいては、3 つのキャリア段階、①ティーチングアシスタントや全く経験のない教育や学習サポートに関わるスタッフのレベル、②実質的にティーチングの中心的な役割を果たしているレベル、③熟達したスタッフで、他の同僚のメンターなどの役割を果たしているレベ

ルが明示され、それぞれのレベルで果たす職能の領域および理解しているべきコア知識、そして持っているべき実践力が、記述形式 (descriptor) で提示されてきた。

それに対して、改訂案では、現行の 3 つのキャリア段階を①Associate Fellow、②Fellow、③Senior Fellow としたうえで、さらに 4 つ目のキャリア段階として新たに④Principal Fellow として学部長や各種センター長、副学長、学長などのリーダーシップの責任を負うレベルを設定している。さらに、この改訂案では、それぞれのレベルに相当する典型的な役割やキャリア段階の例示や、それぞれが関わっているであろう活動内容、そして、それぞれのレベルのスタッフが示すべき知識や能力の範囲をあげている点などにおいて、現行の枠組みよりも、教育マネジメントレベルまで含めたより幅広い教育職能開発の必要性に配慮した内容となっている。

(2) 職能の内容(Areas of Activity, Core Knowledge, and Professional Values)についての提案

現行の枠組みにおける職能の内容は、各領域ごと(A から C)についての項目内容 (表 6 参照)のみであったが、改訂案は、それらの項目内容についての活動内容の例と、さらには活動の証拠 (evidence)として提示できる具体例をも提示している。

表 6 現行の UKPSF 項目内容と改訂案の項目内容 (HEA 2010)

	2006年版の枠組み	2010年コンサルテーション版(改訂案)
A 活動 領域	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学習活動の設計と計画および (もしくは) スタディプログラムの設計・計画 2. ティーチングおよび (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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学習活動の設計と計画および (もしくは) スタディプログラムの設計・計画 2. ティーチングおよび (もしくは) 学習支援 3. 成績評価および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. 継続的な専門職業開発、研究活動および専門職業実践に関わる教授学習の評価への取り組み
B コア 知識	<ol style="list-style-type: none"> 1. 専門科目内容の知識 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 専門科目内容の知識 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と価値付け 5. 教育効果の評価方法 6. 特にティーチングに焦点化した学術的かつ専門職業的な実践の質の保証および質