

大学教員の総合的な能力開発

—愛媛大学におけるテニユア・トラック

と100時間研修の試み—

愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室／テニユア・トラック能力開発室准教授 佐藤 浩章

SATO Hiroaki

キーワード： 質保証，FD，テニユア・トラック制度

1. はじめに

(1) 大学に求められる教育の質保証と教員の質保証

多様な学生の入学や社会の変化に伴い、大学教育の質保証が求められている。これに伴い、大学教員には研究以外にも多様で高度な能力が求められている。一方、1950年に11,534名であった大学教員数は、2010年には174,403名と約15倍になっている。「非常勤教員や実務家教員への依存度が高まる一方で、それらの教員の職能開発には十分目が向けられていない」（中央教育審議会 2008）という指摘もある。しかしながら、こうした大学の大量化時代における、大学教員の能力の質保証については、教員個人の取組みに委ねられているのが一般的であり、各機関がどう責任を担うのかという議論はあまり展開されてこなかった。

(2) 日本型FDの問題点

日本のFDの実践は、教育、とりわけ授業実施に関わる能力の開発に焦点があてられてきた経緯があり、これについてはその定義も含めて見直しの必要性が指摘されている（寺崎 2006，有本 2010）。

また「研究面に比して教育面の業績評価などが不十分であり、教育力向上のためのインセンティブが働きにくい仕組みになっている」（中央教育審議会 2008）こともFDの課題としてあげられている。

一方、研究能力やマネジメント能力の開発については、その必要性は指摘されながらも、学会や研究室に任されているのが一般的であり、機関レベルで組織的に実践されることは少なかった。

(3) 日本型テニユア・トラックの問題点

日本においては独立行政法人科学技術振興機構（JST）が主導して「テニユア・トラック普及・定着事業」が進められている。そこで「テニユア・トラック」とは、「公正で透明性の高い選考により採用された若手研究者が、審査を経てより安定的な職を得る前に、任期付の雇用形態で自立した研究者として経験を積むことができる仕組み」とされ、文部科学省は要件を満たした機関を対象に2011年度から財政支援を行っている

る。

この制度は、諸外国と比較した場合、いくつかの特徴がある。まず、日本の多くの教員は就職と同時に終身雇用権（テニユア）を取得しており、テニユア・トラック教員は一部の若手教員にとどまっている。次に、開発される能力が研究能力に偏っている。そして、「自立した研究者」を目指しているが、一時的な研究環境整備を提供するにとどまっている。このことにより当該期間中に大学に入る外部資金が増加したり、本人の研究業績が増えたりする可能性は高いが、真に自立した研究者を育成するために生涯に渡る総合的な能力開発を実施するという視点が弱い。改めて任期制の持つ意味を「専門職としての大学教員の成長の視点から本格的に取り上げる」(羽田, 2013:206) 必要がある。

(4) 諸外国の優れた取組み事例の存在

諸外国をみると、新規採用の全教員にテニユア・トラック制度が導入されているのが一般的であり、能力開発プログラムの受講を義務づけている国も複数ある（東北大学高等教育開発推進センター2011）。

例えば、イギリスでは、1974年に大学管理職組織（University Authorities Panel）と労働組合（Association of University Teachers）間で仮採用制度（probation）に関する協定締結が交わされている。この協定下において、新規採用の全大学教員は3年間の仮採用期間を付与されるようになり、その間大学は能力開発の機会を提供することが義務づけられた。能力開発に関わって協定では次のように取り決められた。

「大学には、仮採用教員に対し、有用で、総合的な訓練を提供する責務がある。担当の同僚による指導・助言や研修参加への励ましもここには含まれていなければならない。仮採用教員は、仮採用期間全般に渡って体系的な能力開発プログラムを受講しなければならない。」（Teather, 1979:255-258）

教員は仮雇用期間を修了することで、終身雇用権を得ることとなったが、その雇用慣行は今も継続されている。2000年代半ば以降は、各大学は全国レベルで作成された「高等教育の専門性基準枠組み」に基づき、「高等教育教授能力資格課程」として認定された能力開発プログラムの受講を義務づけている（加藤, 2008a; 同, 2008b, 同, 2011）。

研究能力やマネジメント能力の開発の試みも始まっているが、教育能力に比較するとその取組みの規模は小さく、連動もしていないことが多い。

またこうした取組みは、法的義務ではなく、各大学や大学間での自律的な取組みとして進められている。

(5) 充実したFD実施体制と一体感のある全学教学マネジメント体制

愛媛大学では、全教員に対して、新任教員向け授業デザインワークショップ、授業コンサルティング、ティーチング・ポートフォリオワークショップ等、体系的なプログラム・サービスを提供しており、担当部署である教育企画室には、専任の高等教育開発スタッフ（ファカルティ・ディベロッパー）を7名配置している。2010年度に文

部科学省教育関係全国共同利用拠点に認定され、「教職員能力開発拠点」として学内外のFD・SDの取組を積極的に推進している。また学長のリーダーシップの発揮により、円滑で迅速な意思決定システムが存在しており、教育・学生支援機構、教育コーディネーター制度等を通して、全学的に一体感のある全学教学マネジメント体制が構築されている。

こうした背景と学内条件から、2013年度より「新規採用の若手教員等に一定期間にわたり体系的なプログラムのもとで大学教員として必要とされる業務（教育、研究及びマネジメント）全般に関わる能力開発と財政的支援を行い、教育者・研究者としての自立した経験を積ませ、テニュア取得に係る厳格な審査を経て、テニュア職へ移行させる制度」（国立大学法人愛媛大学教員のテニュア・トラック制度に関する規則2013年1月16日規則第1号、2条）の導入が決定された（2012.12.12教育研究評議会における審議で了承）。

2. テニュア・トラック制度

(1) 内容

愛媛大学のテニュア・トラック制度の趣旨は「教育、研究、管理にバランスの取れた総合力の高い大学教員を育成し、もって教員の流動性を高め、教員の質、ひいては教育の質の保証に資すること」（1条）にある。

適用者は新規に採用される教員のうち、文系部局については講師又は助教、理系部局（医学系研究科は基礎系、看護系に限る）については助教（4条1）であるが、「必要に応じて、教育研究歴の短い新規採用の実務家教員等」も対象とすることが可能である（4条2）。

任期は「5年とし、再任不可とする。ただし、任期の途中でテニュアを取得した者については、テニュア職への移行日の前日をもって当該任期が終了する」（5条）。この間、テニュア・トラック教員は「最初の3年間で、合計100時間の能力開発プログラムを受講する」（8条1）とされ、「すべてを受講した者には『愛媛大学教員能力開発プログラム修了証』が授与される」（8条2）。

テニュア資格の審査は、任期の3年目から4年目までに行う中間審査及び5年目に行う最終審査時に行われる（9条）。審査に合格した者はテニュア職へ移行となるが、移行時に、講師は准教授に昇任、助教は講師若しくは准教授に昇任もしくは助教の職位のまま特任講師の名称を付与される（10条）。テニュア・トラック教員には、期間中の最初の3年間に財政的支援がある（12条）。

(2) 実施体制

学長を本部長とするテニュア・トラック実施本部ならびに、学術担当理事を室長とするテニュア・トラック能力開発室が実施担当部局となる（図1）。本室の構成員は教育企画室、学術企画室に所属するプログラム担当教員であるが、その他に学外の非常勤講師もプログラムを担当予定である。

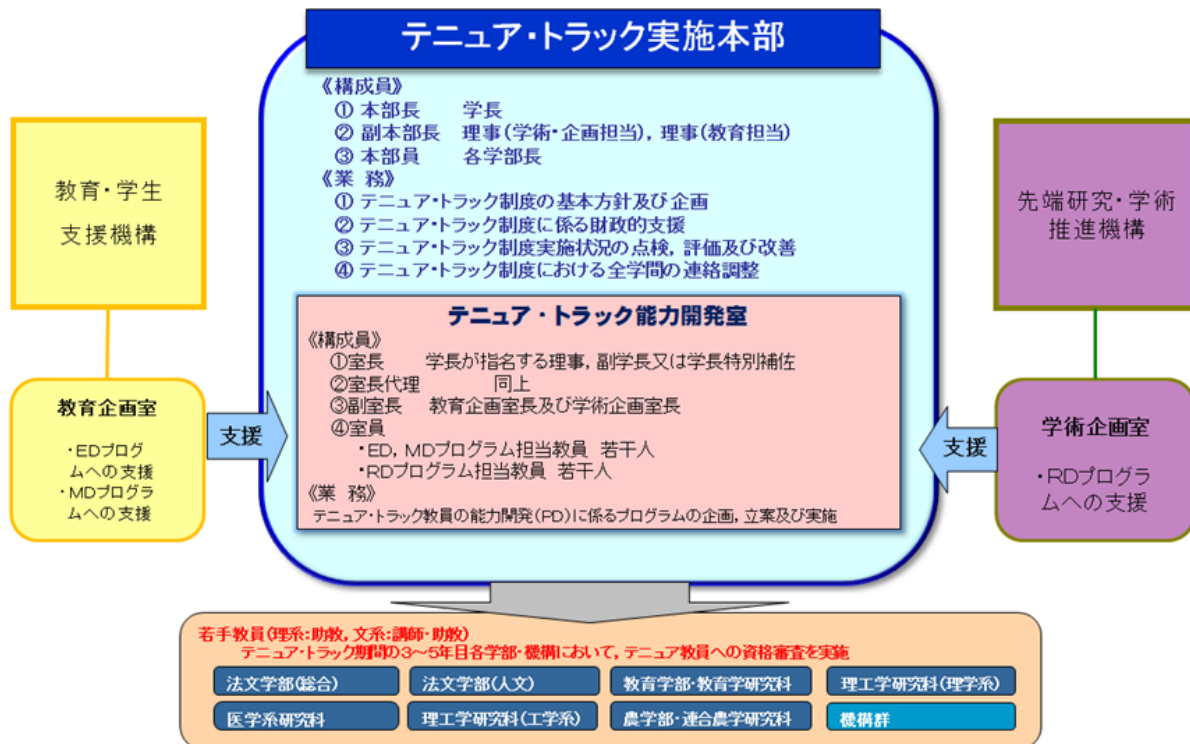


図1 愛媛大学におけるテニユア・トラック実施体制

3. プログラム内容

(1) 修了にあたって期待されている能力

プログラム修了にあたっては、教育力、研究力、マネジメント力に加えて、学術的統合力（目指すべき大学教員像とキャリア・ビジョンを持ち、教育・研究・マネジメントの各能力を学術的に統合できている）が期待されている。3つの能力間を一貫して貫くものを見出す作業が求められる。

(2) プログラム内容

全プログラムの内、必修となっているのが「教育能力開発プログラム」50時間（5プログラム：授業デザインワークショップ、授業コンサルテーション、同僚による授業参観、授業参観、ティーチング・ポートフォリオ作成）、「研究能力開発プログラム」16時間（5プログラム：外部研究資金獲得法、愛媛大学学術フォーラム、研究者倫理、知的財産権／著作権）、「マネジメント能力開発プログラム」14時間（5プログラム：研究室マネジメント、プロジェクトマネジメント、会議マネジメント、大学における安全衛生、高等教育政策論）の合計80時間である。20時間分については多様な選択プログラムが用意されており、合計100時間分のプログラムの受講が義務づけられている。

図2はプログラムの全体像を示したラーニング・マップである。3つの分野の能力開発を行うプログラムに加えて、それらを学術的に統合するための総合プログラムとして、アカデミック・ポートフォリオを作成するワークショップを開講予定である。

PDプログラム ラーニング・マップ

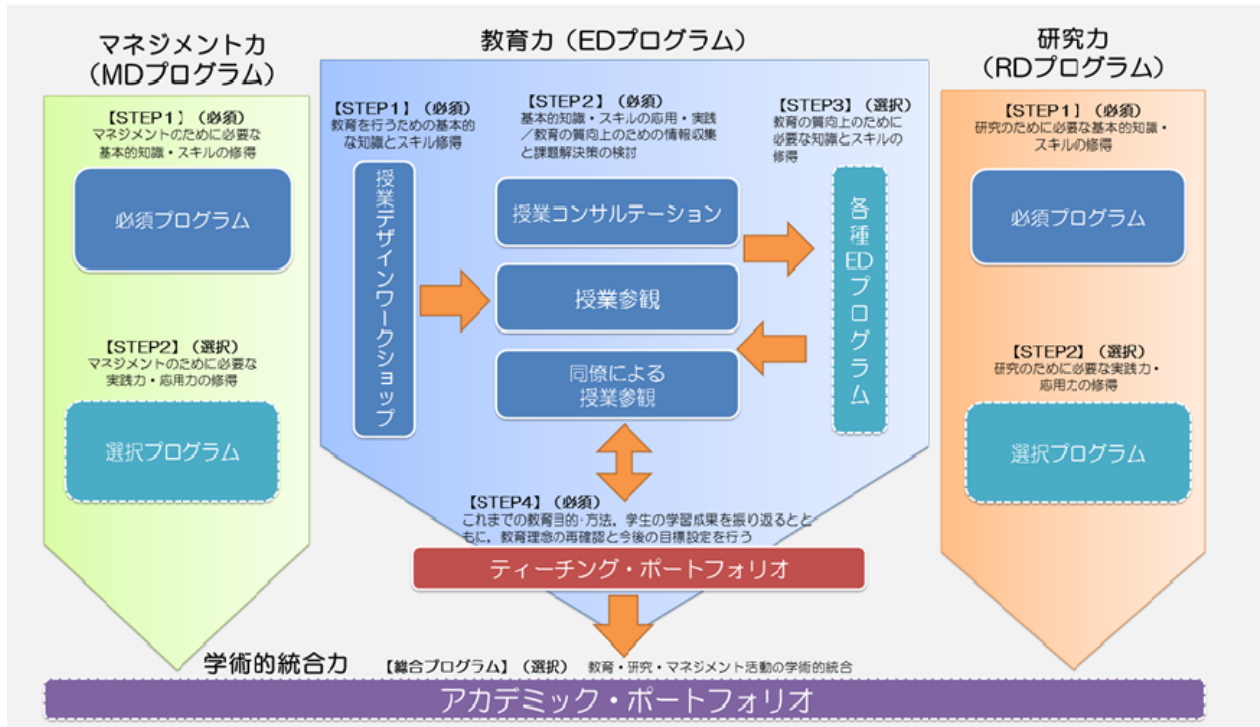


図2 能力開発プログラムのラーニング・マップ

4. 特徴と課題

愛媛大学のこうした取組みの特徴の第一は、普遍性である。新任の全若手教員に対するテニユア・トラック制度の導入と一定量の能力開発プログラムの受講義務は諸外国では一般的である。一部の教員のみにも適用されるテニユア・トラック制度や、仮雇用制度と連動しないままに提供される能力開発プログラムは、例外的に見られるものである。この点ではグローバル化に対応した大学教員の能力開発制度であると言える。

第二の特徴は、特殊性である。国内外においても、教育・研究・マネジメントの3つの能力の開発を目的としたプログラムを、機関レベルで総合的・体系的に提供している大学は見当たらない。その必要性は叫ばれているものの、学内合意の未形成、プログラム担当教員の不在といった問題から実施に至っていないのが現状である。

またこれら3つの能力を統合することを目的としている点もユニークである。ボイヤーが言う「スカラシップ」(Boyer=有本, 1990=1996)については多くの研究者がその意義を認めているが、それを実践レベルに落とし込むことは困難であった。本取組みは、まさに大学教員が「スカラシップ」を理解し自らの文脈で、それを形成する機会を提供するものと言える。

一方、本取組みの課題の第一は、プログラムの円滑な実施と質保証である。実施体制を確立し、内容を精査し、自己評価ならびに外部評価等を踏まえた質保証制度をどう構築するかが喫緊の課題となる。

第二に、プログラム内容と各部局の教員選考基準の整合性確保である。テニユア・

トラック教員の間審査ならびに最終審査は各部局が行うが、その際に研修受講経験を適切に評価する制度構築が課題となる。

第三に、国内外の他大学との連携によるスタンダード開発である。プログラムの基準枠組みを共有し、共同実施が可能となれば、修了証明書の互換性を確立する必要も生じよう。またプログラムの相互評価を通じた質保証も可能となろう。

参考文献

- 有本章（2010）「日本型FDの陥穽－教員と学生の距離との関係」, 比治山大学高等教育研究所『比治山高等教育研究』3, 3-23.
- Boyer, E.L. (1990) *Scholarship Reconsidered*, Princeton, Carnegie Foundation of the Advancement of Teaching. (=1996, 有本章訳, 『大学教授職の使命－スカラーシップ再考』玉川大学出版部.)
- 中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて（答申）』.
- 羽田貴史（2013）「おわりに－大学教員の世界と教員の能力開発」東北大学高等教育開発推進センター『大学教員の能力－形成から開発へ－』東北大学出版会, 201-206.
- 加藤かおり（2008a）「英国高等教育資格課程（PGCHE）における大学教員の教育職能開発」『高等教育研究』第11集.
- 加藤かおり（2008b）「英国における大学教員の専門職能開発と教育開発」『大学評価研究』, 7.
- 加藤かおり（2011）「イギリスにおける大学教授職の資格制度」東北大学高等教育開発推進センター『諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査』（文部科学省先導的大学改革推進委託事業平成22年度報告書）, 166-198.
- Teather C B, and David (Ed.) (1979), *Staff Development in Higher Education: An International Review and Bibliography*, Kogan Page, London
- 寺崎昌男（2006）『大学は歴史の思想で変わる－FD・評価・私学』東信堂.

※本文に関しては、愛媛大学テニユア・トラック能力開発室の許可を受けた上で執筆しているが、文責については筆者個人が負うものである。