

# 高等教育における専門サービススタッフの アイデンティティの模索 ——プロフェッショナル・プログラム・マネージャーの事例——

小島佐恵子

## Search for the Identity of Professional Service Staff in Higher Education: A Case Study of Professional Program Manager

Saeko Kojima

Tamagawa University Research Institute, Machida-shi, Tokyo, 194-8610 Japan.  
*Tamagawa University Research Review*, 29, 15-22 (2023)

### Abstract

In the past 15 years, research on new professional staff in the third space of higher education has increased dramatically. This has led to several controversies about the academic and professional staff divide. This article introduces one of these controversies, the conflict of professional identity, with a case study of a professional program manager at a Doctoral Training Center in the UK. The manager's tasks range from public relations to budget management and graduate student support. However, it is a highly specialized job requiring thorough research knowledge. Nevertheless, they feel that their identity as professional staff is in crisis, as people do not understand their role and see their work as inferior to that of academic staff who do not treat them respectfully.

Therefore, the manager interviewed professional staff at the same university to determine whether other staff felt the same way. Still, no examples of a similar identity crisis were found, which differed from previous research and the present case study.

キーワード：専門サービススタッフ, 第三の領域, プロフェッショナル・アイデンティティ

**Keywords** : professional service staff, third space, professional identity

## 1. はじめに

本稿の目的は、高等教育における新しい専門サービススタッフのアイデンティティをめぐる研究を概観し、アイデンティティの葛藤について具体的に理解することである。

高等教育における新しい専門職については、とくにイギリスとオーストラリアを筆頭に、過去15年間の研究成果が著しく増えている。それらはさまざまな調査法により、専門サービススタッフの実態やキャリア、アイデ

ンティティ等に迫ろうとするものであるが、専門サービススタッフが自らの葛藤をオートエスノグラフィー<sup>1)</sup>のように吐露したものは少ない。そこにはどのような現実が描かれているのか。

本稿では、イングランド北西部の都市マンチェスターにあるサルフォード大学の博士トレーニングセンター (Center for Doctoral Training 以下 CDT) のマネージャー、Dr. Joanne Caldwell のケースを取り上げる。このケースを取り上げる理由は2つある。1つは、前述したとおり、専門サービススタッフが自身のアイデンティ

ティを見つめ直すなかで、研究者が客観的に切り取った事実ではなく、きわめてオートエスノグラフィ的なアプローチで描かれたことに価値があると考えられるからである。2つ目は、そのアプローチによって、非常に「生々しい」現実を知ることができるからである。

Caldwell は、アイデンティティの葛藤を抱えたことで、「学内の他の専門サービススタッフが自分たちのアイデンティティやアカデミックな人間関係について同じように感じているのかどうか」(Caldwell, 2021:11)を探るべく、博士論文 (Ed.D) の一環としてインタビュー調査を行った。本稿では、これまでの研究者による知見、Caldwell 自身の告白、そして Caldwell が同業者に行ったインタビュー調査の結果を通して、当事者の葛藤がどのようなものなのかを考える。

## 2. 専門サービススタッフ (Professional Service Staff) とは

### 2.1. 「第三の領域」 (third space) で働くスタッフ

ここで取り上げる専門サービススタッフは、いわゆる第三の領域 (third-space) で働く専門サービススタッフのことである。Third space<sup>2)</sup> とは、Bhabha(1994) が、ポストコロニアル研究で用いた言葉である。それを高等教育における、学術領域 (academic domain) と専門領域 (professional domain) を架橋する活動領域に適用したのが Whitchurch (2008)<sup>3)</sup> である。この third space については、Whitchurch も著作を重ねるについて、解釈が変わりつつあるように見える。Veles and Cater(2016: 1) は、third space を「大学の専門スタッフと教員が、複雑で多面的なプロジェクトに共同で取り組むための同僚的な空間」と端的に説明している。本稿ではこのような意味で解釈する。

### 2.2. 専門サービススタッフ (Professional Service Staff) という呼称

本稿では、Caldwell (2021) の記述に従い、他の研究の引用表記でない限り、専門サービススタッフ (professional service staff) とする。Whitchurch が用いた第三領域のスタッフ (third space professionals) という呼称も広く使われているが、近年の専門サービススタッフを対象としたアンソロジー (Bossu et al.: 2018) では、タイトルには総称として professional and support

staff が使用されている。また、integrated practitioners (McIntosh and Nutt et al.: 2022), blended professionals (Beaton and Hope: 2022) という呼称も用いられている。オーストラリアではセクター全体の協議の結果、professional staff という名称を使うことにしたという (Bossu et al.: 2018)。このような呼称の多様性は、呼称 (nomenclature) の問題として議論されており、たとえば、“professional staff” の台頭によって “non-academic” という言葉が消えつつある (Sebalj et al.: 2012) という指摘もされている<sup>4)</sup>。このように第三の領域のスタッフは呼称もさまざまであることから、各スタッフの実態や現状にはばらつきがあることが容易に想像できる。そのため、事例に寄り添った理解や解釈を進めていくことが必要である。

## 3. CDT のマネージャーの事例

### 3.1. マネージャーの職務

今回取り上げる Dr. Joanne Caldwell は、イングランド北西部の都市マンチェスターにあるサルフォード大学の CDT に勤務する専門サービススタッフである。この博士トレーニングセンターは、近年 STEM 分野の人材供給を目的に、英国工学・物理科学研究会議 (EPSRC) 等の研究会議が英国全土の大学等に設置した集団教育の場である (JST 研究開発戦略センター海外動向ユニット, 2019: 25)。院生たちは学際的なアプローチにより、4年間の博士号取得を目指す。Caldwell は博士論文の中で、「自分の役割の多くは、博士課程の院生を管理して、教員と緊密に連携すること」(Caldwell 2021: 139) と述べており、具体的には、自身の仕事について大学院のモジュールを共同指導していること、これまでの学位取得のための研究スキルを活かして、「ソーシャルメディアが研究にどのような影響を与えるか、医療が公共部門と民間部分にまたがってどのように機能するか、そして彼らの研究が低中所得国にどのような影響を与えるか」(Caldwell 2021: 14) を理解するための支援をしている。そして、研究センターの管理と運営に加え、このような教育と学習についてプログラムリーダーと緊密に連携をして教育も行っている。博士課程の院生を管理すると同時にその指導をもサポートすることから、この CDT のマネージャー職は、非常に学術的な業務に携わっていることがわかる。

表1 マネージャーの職務（例）

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生募集から修了までのプロジェクト管理と学生管理</li> <li>・ サマー・ワークショップ, 年次会議, 現場視察等, 各種イベントやプログラムの管理およびファシリテーション</li> <li>・ 広報活動や産業界のパートナーとの連携</li> <li>・ 予算や管理プロセスの監督, 資金提供者のガイドラインに沿ったセンターの運営, 運営委員会のサポート等, 日常業務全般</li> </ul>
---

出典：University of Lincoln Project Manager for Doctoral Training Center (2019) の Job description から筆者が作成

本稿執筆にあたり、サルフォード大学 CDT マネージャーの詳細な職務を見つけることはできなかったが、他大学の CDT マネージャーの職務記述書を見ることができた。それをまとめたものが表1である。大学院生(博士課程)のトレーニングの間ではあるが、大学だけでなく、産業界との連携も必須であり、さらには外部からの資金提供を受けているセンターのため、資金提供者のガイドラインにも沿いながらセンターを運営する必要が生じる。教育・研究・研究支援・広報・事務等、非常に多岐にわたり活躍が求められる業務であることがわかる。

もちろん、CDT のマネージャーは高度な専門職だが、職務を見れば自明のとおり、研究推進「支援」職であるため、研究推進の主体となる教員とは異なる。しかし、単に業務としての管理運営ができるだけでなく、研究内容、研究の進め方等、研究の特質を熟知していなければ難しく、充実した研究推進のためには、不可欠な専門職といえる。

### 3.2. プロフェッショナル・アイデンティティをめぐる葛藤「私は何者なのか」

#### 3.2.1. 教員からの視線・態度

そこで立ち現れるのがアイデンティティの問題である。Caldwell(2021)の記述、さらにはそれ以外の専門サービススタッフの著作においても、教員からどう見られているか、どのような態度を取られているか、ということがアイデンティティの葛藤に影響している。Whitchurch(2010:12)が示したthird spaceの発展段階(争い-和解-再構築)で言えば、初期の「争い」段階に生じやすい問題と言える。Caldwell (2022b: 140)によれば、Caldwell自身は、継続教育機関で2年間働いた後、17年前に高等教育機関で専門サービススタッフとしてキャリアをスタートさせ、そして、2つの大学で学部や中央専門サービス(マーケティングや財務)等の異なる職務を経験したという。Caldwellは、これまでもMBAも取得し、専門職として働いてきたものの、専門職学位であるEd.D.を取得しようとする中で、「常に教員に劣って

いると感じ、彼らに仕え、彼らを支援するために自分はそこにいる」(Caldwell 2022b: 140)と考えていたようだ。それは彼女の他の論文タイトルにも表れている。(Ed.D.を取得しようとする試みに対して)「その価値はあるのか」(Caldwell: 2019)と書き、博士学位を取得した後も博士論文の抜粋論文に「人は私たちの役割が何なのかを理解していないし、間違いなく教員より劣った仕事だと見られている」(Caldwell: 2022a)というタイトルをつけている。専門サービススタッフの苦しい状況をストレートに表現している。

さらに、Caldwellはマーケティングや財務などの中央専門サービスに勤めていたころよりも、今の職場で講師から学部長に至るまで、教員と一緒に働くようになったことで、さらに他者である(otherness)という意識が顕著になり、「キャリアを通して私はしばしば教員と同じように尊敬されていない、あるいは信頼されていないと感じてきた」(Caldwell 2022b: 140)と述べている。そのように感じたのは上記以外にも理由があると指摘しつつ、「管理職の同僚を見下し、ときにあからさまに礼に欠ける態度をとる人たちに囲まれたことで、高等教育の専門職としての私のアイデンティティに影響が出始めた」(Caldwell 2022b: 140)と述べている。そこで彼女が直面するのが「私は何者なのか」という問題である。

このように考えるのは、彼女が博士トレーニングセンターという、非常に学術的な部署に勤務していることが影響しているとも考えられるが、そうとも限らないことがわかる。たとえばHobson et al.(2018)は、オーストラリアの大学における教授学習センターとキャリアセンターの15年にわたる協働の歴史を考察しているが、教員と専門サービススタッフの分断(the Academic-Professional Divide)として同様の現象を描いている。そこでは、オーストラリアの別の事例(Gray: 2015)を参照しつつ、まるで別々の世界に住んでいるかのように見えると表現し、同じくオーストラリアの事例を研究したConway and Dobson (2003), Dobson (2000), Szekeres (2004)を参照しつつ、教員が専門サービスス

タッフの仕事に対して、批判的、軽蔑的な態度を取ることもあることも指摘している。また、専門サービススタッフの過酷な現実について「目に見えない従事者」(Szekeres: 2004)と表したSzekeresの別の論考(Szekeres: 2011)についても触れ、教員と職員はそれぞれ同じ目標のために働くが、自分のサイロに引きこもり、協力するのではなく、並行して働いていることを指摘し、長年経過しても、その溝が埋まっていないことを述べている。

### 3.2.2. インポスター現象

Caldwell (2021) の不安の根源としては、経営体制が変わり、学部の合併が議論されたことも影響したという。それだけでなく、彼女は自身が高等教育における「インポスター現象」(Parkman: 2016)に該当するとも述べている。インポスター現象(Clance & Imes: 1978)とは、1978年に心理学者のクランスとアイムスが命名したものであり、大きな成功を収めた女性たちが、自分たちの成功を外的要因に帰結させたり、自分たちを昇進や評価・報酬を得るに値しないと考え、自分自身を詐欺師のように見なすという現象である。その後も見せかけの自分を維持するために、完璧主義を貫き、仕事中毒のような行動を示すと言われている。Parkman (2016) は高等教育における教員・職員・学生等のインポスター現象にかかわる研究をレビューし、周囲からの否定的な視線や言葉がけという日常的な経験もインポスター現象につながると注意喚起している。前項で示したCaldwell (2021) の事例は、そうした日常に埋め込まれた例の一つであると考えられる。

## 4. 専門サービススタッフのアイデンティティの模索

### 4.1. アイデンティティの定義の困難性

それでは、Caldwell が告白した専門サービススタッフのアイデンティティに対する葛藤を、同じように他のスタッフも抱えているのだろうか。

Caldwell (2021) は、コンビニエンスサンプリング<sup>5)</sup>に基づき、10名のインタビュー（プロフェッショナルスタッフ5名、教員5名）にインタビューを行っている。それぞれ経験年数は3年から21年で幅広く、女性が多い。

彼女はインタビューの中で、自分の役割を外部の人に

どのように説明するか、同僚との関係はどうか、学術界の同僚は自分の役割についてどう考えていると思うか（自分の仕事は何だと思われているか）、アカデミズムと専門サービススタッフの間に溝があるか、プロフェッショナルアイデンティティをどう表現するか、について尋ねている(Caldwell 2021:186)。とくに彼女の中心的な課題は、アカデミックな同僚たちとの関係の中で、専門サービススタッフ自身が語る「自分の仕事は何だと思われているのか」「自分たちのアイデンティティは何だと考えているか」である。

Caldwell (2021) はインタビューをした専門サービススタッフたちの回答に愕然とする。というのも、「アイデンティティについて考えたことがない」といった回答から、「日によって異なる（その日にどのようなパフォーマンスをしたかによる）」、「研究プロジェクトに関わることも学生の教育に関わるのも好き」、「ただの管理者です。(it's just admin.)」等、彼女自身の葛藤とは異なる多様な回答だったからである。

ここで彼女は改めて専門的なサービスを提供するスタッフの多くが意図せずその役割を担っており、自分たちを専門的な管理者だと思っていないことを知る。思い起こせば、彼女自身も偶然現在の職務に就き、専門職として従事しているという事実が気がつく。さらに、彼女の仕事にまつわるアイデンティティがいかに関心の中心となっているかにも気がつく。すべての専門サービススタッフが同じように感じているわけではなく、彼らのアイデンティティは、私生活や職務以外の興味に結びついている可能性がある。そして、彼らは強いアイデンティティを育む必要性を感じておらず、仕事以外で満たされるものを支える役割を果たしている(Caldwell 2021: 160)。

これまでCaldwellは、専門職サービススタッフは自分の専門職としてのアイデンティティを明確にすることができ、それは教員との関係性に結びついていると予測していた。しかし、調査結果は、先行研究で指摘されていた教員が専門サービススタッフの役割認識に悪影響を及ぼす可能性を示す先行研究の結果(Seyd: 2000, Graham and Regan: 2016)とは対照的であった。

### 4.2. 「ノンアカデミック」という呼称の受容

この役割認識について、Caldwell (2021) は呼称にも注目している。たとえば、「ノンアカデミック」は、最

表2 インタビュー対象者の詳細

役職名	アカデミック／専門サービス	勤務年数	性別
就職相談マネージャー	専門サービス	16	男
技術者	専門サービス	5	男
プログラム・アシスタント	専門サービス	3	女
プログラム管理者	専門サービス	15	女
プログラム管理者	専門サービス	16	女
副学部長	アカデミック	21	男
上級講師	アカデミック	14	女
講師	アカデミック	4	女
学科長	アカデミック	5	女
上級研究員	アカデミック	9	女

出典：Caldwell (2021: 64)

も単純な形で示すと「教育や研究を行わない人」を意味する (Caldwell 2021: 94)。上述したように、Sebalj et al. (2012) は、専門サービススタッフの台頭でノンアカデミックという用語は衰退したと述べているが、まだ高等教育統計局 (Higher Education Statistics Agency: HESA) では専門サービススタッフは「ノンアカデミック」として計上しているという (Caldwell: 2021)。この「ノンアカデミック」という表現が、専門サービススタッフを教員よりも「劣った」立場においていると考えている。しかし、この表現について、インタビューを行った専門サービススタッフは全体的にそうは感じていなかった。理想的ではないと主張する教員もいたが、専門職と教員の2つのグループを区別することができ、多種多様な仕事を表すのに有用なラベルだとも認識されていた。そして、このラベルがアイデンティティに影響を及ぼすことはなかったと述べている (Caldwell 2021: 151)。この「ノンアカデミック」というラベルを何事もなく受容している様は、Caldwell のような専門職アイデンティティを強烈に求めている人間には、驚嘆すべき結果であった。

#### 4.3. 学位とアイデンティティ

また、Caldwell (2021) は学位とアイデンティティの関係性にも言及している。Caldwell は学位を取得しなければ教員とは対等に働くことができないと考えていたため、教員と一緒に働けるだけの実力があることを証明し、彼らからそのように認めもらうために博士号を取得しようとしたという (Caldwell 2021: 128)。他の研究においても、とくに研究管理に携わる場合は、博士レベルの資格は教員から認められるという実感をもたらすという (Allen-Collinson 2009: 948) と言われている。

しかし、Caldwell のインタビュー調査の結果からは、教員が専門サービススタッフをどう見ているのかについて、学位の有無との関連は示されなかった。それは学位の有無ではなく、教員との個人的な関係によるものだと説明している (Caldwell 2021: 130)。一方で、Caldwell 自身は「博士という肩書を持つことで、自分の価値を証明したい」 (Caldwell 2021: 130) という強い希望に基づいて博士論文を完成させ、学位を取得した。彼女の研究結果に照らすと、彼女自身が特異な位置付けであるということになる。彼女が「他の専門サービススタッフも同じように考えているのか」という仮説については予想したような結論は得られなかったことになるが、それについては自らのアイデンティティが教員に左右されることがないのは望ましいという見解も示している。

#### 5. まとめ

以上、Caldwell (2021) の Ed.D. 学位論文とその前後に発表された論文を中心に、彼女の内面世界と研究結果を概観しながら、高等教育の第三領域における専門サービススタッフの実際を描写してきた。彼女は、これらの論文をオートエスノグラフィーとは位置付けていないが、オートエスノグラフィーに見られる告白的な形式を取っていると述べている。それゆえに、専門サービススタッフが抱える葛藤と模索が、ときに生々しい感情、不快さをも交えながら描かれ、対話的に読むことができる。この葛藤が、数値でもなく、匿名でもなく描かれ、現実への理解を深められる点で高い価値を持つと考える。

しかし、疑問も残る。彼女の根底にある問題意識は先行研究と一致しているものの、実際の調査結果とは対照的であった点である。Caldwell (2021:164) も課題とし

て述べているように、サンプルを増やすこと、そして専門職のグループを細分化し、多様な経験を理解する必要がある (Caldwell 2021: 164)。さらに、アイデンティティの問題を扱うのであればこそ、対象者の背景、文脈にそって深く解釈していく必要があると考える。たとえば、今回の結果は先行研究に見られた結果とは逆のものであったが、仕事にアイデンティティの主軸を置かないことは、不安定さの中にある専門サービススタッフならではの戦略だとも解釈することができるだろう。

最後に、Bossu et al. (2018) の中でも触れられているように、長い年月が経ち、さまざまに組織の形態が変化しても、教員と専門サービススタッフの在り方はなかなか変化しない。大学の組織は形を変え、従来にはないタイプの新しい多様な人材が協働する機会が増えるなかで、これからも専門サービススタッフとそれにかかわる教員の関係性の困難さに向き合う必要がある。今後は、教員側の視点をより理解することや、第三の領域がどの段階 (Whitchurch: 2010) にあるのかという点にも留意しながら、多面的な情報収集と理解に努めたい。

#### 付記

本研究は JSPS 科研費 JP20K02948 の助成を受けたものです。

#### 注

- 1) オートエスノグラフィーとは、「社会科学において研究者が自ら有する文化 (own culture) を探求するための記述的研究の総称である」(土本・サトウ 2022: 73)。現在ではエスノグラフィーは“人びと”という意味を持つことが多く (土本・サトウ 2022: 73)、フィールドワークのような調査・研究というより、ある現実を理解し、ナラティブとして再構築していくためのプロセスや「探求の方法」と捉えられるという (Richardson: 2000/2006)。
- 2) この場合、「第三の領域」ではなく、「第三の空間」と訳されることが多い。高等教育の文脈で使われる際には「第三の領域」あるいは「第三領域」と訳されることが多い (たとえば二宮ら: 2019, 丸山ら: 2020 など)。
- 3) Whitchurch (2008) では、タイトルに third space を用いているが、Bhabha (1994) には触れておらず、Whitchurch(2010: 15) において、Rutherford (1990) による Bhabha へのインタビューを取り上げ、間接的に援用しているようにみえる。
- 4) 後に述べるが、Caldwell (2022b) は高等教育統計局 (HESA) が、専門サービススタッフを統計上 “non-academic” として計上していることや、大学の人事部からのメールに professional staff という記載はなく、

academic / non-academic と二分するような記述があったことを指摘している。現状はまだ変化していない部分が多いことが伺える。

- 5) 研究者にとってアクセスしやすいサンプリングの手法である。Caldwell の場合は、同じ大学に勤務する教員と専門サービススタッフに E メールで連絡を取り、同意が得られた者を対象にしている。

#### 参考文献

- Allen-Collinson, J., 2009, “Negative ‘Marking’? University Research Administrators and the Contestation of Moral Exclusion.” *Studies in Higher Education*, 34(8): 941–54. ([https://www.researchgate.net/publication/248963316\\_Negative\\_'marking'\\_University\\_research\\_administrators\\_and\\_the\\_contestation\\_of\\_moral\\_exclusion,2023.9.8.](https://www.researchgate.net/publication/248963316_Negative_'marking'_University_research_administrators_and_the_contestation_of_moral_exclusion,2023.9.8.))
- Beaton, F., and Hope, J., 2022, “Exploring the Identities of Blended Professionals in Higher Education”, IN *The Impact of the Integrated Practitioner in Higher Education Studies in Third Space Professionalism*, London, Routledge: 84–92.
- Bhabha, H., 1994, *The Location of Culture*. London and New York, Routledge. (=2012, 本橋哲也・外岡尚美・正木恒夫・坂元留美訳, 『文化の場所 (新装版): ポストコロナリズムの位相 (叢書・ユニベルシタス)』法政大学出版局.)
- Bossu, C. and Brown, N.ed, 2018, *Professional and Support Staff in Higher Education*, University Development and Administration Series, Singapore: Springer Nature.
- Clance, P.R., and Imes, S. A. ,1978, The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 15(3), 241–7. (<https://mpowir.org/wp-content/uploads/2010/02/Download-IP-in-High-Achieving-Women.pdf,2023.9.8.>)
- Caldwell, J., 2019, “Is it worth? Reflections on the first two years of a professional doctorate.”, *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 23:2–3,70–4. (<https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1539045,2023.9.8.>)
- Caldwell, J.,2021, “Perceptions of Identity in Higher Education: Professional Services and Academic Staff” A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of Manchester Metropolitan University for the degree of Doctor of Education (EdD),1–191. (<https://e-space.mmu.ac.uk/629210/1/JoanneCaldwellEdDThesis-Finalversion.pdf,2023.11.6>)
- Caldwell, J., 2022a, “People don’t understand what our role is, it is definitely seen as an inferior job to an academic”: perceptions on relationships between professional services and academic staff in the UK, *Journal of Higher Education Management*,37(1): 24–35. ([https://issuu.com/aaau10/docs/1.jhem\\_37\\_1\\_final\\_8-23\\_/s/16712078,2023.9.8.](https://issuu.com/aaau10/docs/1.jhem_37_1_final_8-23_/s/16712078,2023.9.8.))
- Caldwell, J., 2022b, “Professional identity and professional services staff: understanding and impact”, *Perspectives:*

- Policy and Practice in Higher Education, 26: 4, 140-7. (<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/13603108.2022.2073288?needAccess=true&role=button1-8> 2023.9.8.)
- Conway, M., and Dobson, I, R., 2003. "Fear and loathing in university staffing: The case of Australian academic and general staff." *Higher Education Management and Policy*, 15(3) 123-33. ([https://www.oecd-ilibrary.org/education/fear-and-loathing-in-university-staffing\\_hemp-v15-art27-en,](https://www.oecd-ilibrary.org/education/fear-and-loathing-in-university-staffing_hemp-v15-art27-en,) 2023.9.8.)
- Dobson, I, R., 2000, "‘Them and Us’ - general and non-general staff in higher education." *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(2): 203-10. (<https://doi.org/10.1080/713678142>. 2023.9.8.)
- Gray, S.,2015, "Culture clash or ties that bind? What Australian academics think of professional staff." *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(5): 545-57. (<https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1079397>, 2023.9.8.)
- Graham, C. and Regan, J.-A.,2016, "Exploring the contribution of professional staff to student outcomes: a comparative study of Australian and UK case studies." *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(6): 595-609. (<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1360080X.2016.1211935?journalCode=cjhe20>, 2023.9.8.)
- Hobson, J., Knuiman, S., Haaxman, A. and Foster, J. ,2018, "Building a Successful Partnership Between Professional Staff and Academics to Improve Student Employability." In Bossu, C. and Brown, N. (eds) *Professional and Support Staff in Higher Education*. Singapore: Springer Nature: 313-26.
- JST 研究開発戦略センター海外動向ユニット, 2019, 「英国における研究者育成施策の動向」文部科学省科学技術・学術審議会 第86回人材委員会(2019年6月13日)資料1-1. [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/siryo/\\_icsFiles/afldfile/2019/07/02/1418140\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/siryo/_icsFiles/afldfile/2019/07/02/1418140_1_1.pdf). 2023.11.6.
- McIntosh,E, and Nutt,D. ed, 2022, *The Impact of the Integrated Practitioner in Higher Education Studies in Third Space Professionalism*, London, Routledge.
- 丸山和昭・齋藤芳子・東岡達也・夏目達也, 2020, 「第三領域における大学教員の仕事とキャリア—国立大学の入試担当とURAの調査から—」『名古屋高等教育研究』第20号, 445-64. (<https://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no20/23.pdf>, 2023.9.8.)
- 二宮祐・濱嶋幸司・小山治・児島功和・小島佐恵子, 2019, 「『第三の領域』における教職員についての一考察—学生支援, 男女共同参画, 地域貢献に関する職種を事例として—」『山梨学院大学 経営情報学論集』25: 59-70. (<https://ygu.repo.nii.ac.jp/records/3658>, 2023.9.8.)
- Parkman, A. ,2016, "The Imposter Phenomenon in Higher Education: Incidence and Impact." *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1): 51-60. ([http://www.na-businesspress.com/JHETP/ParkmanA\\_Web16\\_1\\_.pdf](http://www.na-businesspress.com/JHETP/ParkmanA_Web16_1_.pdf), 2023.9.8.)
- Richardson, L.,2000, "Writing: A Method of Inquiry." In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*, 2nd ed. SAGE: 923-48. (= 2006年, 徳川直人訳, 「書く—ひとつの探求方法—」平山満義 監訳『質的研究ハンドブック 第3巻』2nd ed. 北大路書房, 315-42.)
- Rutherford, J., 1990, "The Third Space: Interview with Homi Bhabha." *Identity: Community, Culture, Difference*, Lawrence and Wishart: 207-21. (<http://s3.amazonaws.com/arena-attachments/90186/444c4a43b13aec92039a31bef35c4945.pdf?1364059011>, 2023.9.8.)
- Sebalj, D., Holbrook, A. and Bourke, S.,2012, "The rise of "professional staff" and demise of the "non-academic": A study of university staffing nomenclature preferences.' *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(5): 463-72. (<https://doi.org/10.1080/1360080X.2012.715994>, 2023.9.8.)
- Seyd, R.,2000, "Breaking down barriers: The administrator and the academic." *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 4(2): 35-7. (<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/136031000412892#>, 2023.9.8.)
- Szekeres, J., 2004, "The invisible workers." *Journal of Higher Education Policy and Management* 26(1): 7-22. (<https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/70E0E2B799EBD54FF3F17681DE6B588F/S2398772322000137a.pdf/invisible-workers.pdf>, 2023.9.8.)
- Szekeres, J., 2011, "Professional staff carve out a new space." *Journal of Higher Education Policy and Management* 33(6): 679-91. (<https://doi.org/10.1080/1360080X.2011.621193>, 2023.9.8.)
- 土元哲平・サトウタツヤ, 2022, 「オートエスノグラフィーの方法論とその類型化」『対人援助学研究』12: 72-89. ([https://www.humanservices.jp/wp/wp-content/uploads/2022/09/vol-06\\_tuchimoto-satou.pdf](https://www.humanservices.jp/wp/wp-content/uploads/2022/09/vol-06_tuchimoto-satou.pdf), 2023.9.8.)
- University of Lincoln Project Manager for Center for Doctoral Training Center, 2019. (<https://jobs.lincoln.ac.uk/Upload/vacancies/files/3891/COS637%20-%20Project%20Manager%20for%20CDT%20-%20March%202019.pdf> 2023.9.8.)
- Veles, N. & Carter, M.-A. ,2016, "Imagining a future: changing the landscape for third space professionals in Australian higher education institutions." *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(5): 519-33. (<https://doi.org/10.1080/1360080X.2016.1196938>, 2023.9.8.)
- Whitchurch, C. ,2008, "Shifting identities and blurring boundaries: The emergence of Third space professionals in UK higher education." *Higher Education Quarterly*, 62(4): 377-96. ([https://www.researchgate.net/publication/227605798\\_Shifting\\_Identities\\_and\\_Blurring\\_Boundaries\\_the\\_Emergence\\_of\\_Third\\_Space\\_Professionals\\_in\\_UK\\_Higher\\_Education?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZS16InByb2ZpbGUlLCJwYXVwIjoicHJvZmlsZS9fQ](https://www.researchgate.net/publication/227605798_Shifting_Identities_and_Blurring_Boundaries_the_Emergence_of_Third_Space_Professionals_in_UK_Higher_Education?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZS16InByb2ZpbGUlLCJwYXVwIjoicHJvZmlsZS9fQ), 2023.9.8.)

Whitchurch, C. ,2010, "Optimising the Potential of Third Space Professionals in Higher Education" Zeitschrift für Hochschulentwicklung 5(4): 9-22. ([https://www.](https://www.researchgate.net/publication/310389721_Optimising_the_Potential_of_Third_Space_Professionals_in_Higher_Education)

[researchgate.net/publication/310389721\\_Optimising\\_the\\_Potential\\_of\\_Third\\_Space\\_Professionals\\_in\\_Higher\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/310389721_Optimising_the_Potential_of_Third_Space_Professionals_in_Higher_Education), 2023.9.8.)