教授への昇進は、教員からの申請によるものである。教員側からアプローチする場合もある。教員は、自らの研究業績が十分であり、ティーチングの記録も満足いくものであれば、教授への昇進を申請することができる。デパートメントのチェアーは、自らの経験にもとづいて、教員の申し出が適切かどうかを判断して決め、受諾したり、もう少し研究業績が必要であるとの理由で戻したりすることもできる。教員が、それでも申請を取り下げないこともできるが、デパートメントのチェアーの推薦を結果的に得られないので、昇進は認められないことが多い。昇進手続きは、テニュアと同じである。

テニュアや教授昇進の手続きでは、必ず、外部評価委員（External Reviewers）を含むことになっている。チェアーは、候補者を評価できる同じ学問分野の３名を外部（他大学）から人選する。外部評価委員に選ばれる人は、候補者と距離を置くもので、知人や指導関係者は除かれる。候補者の研究業績を示して、将来的に有望であるかどうかの視点から客観的な評価が行われる。外部評価委員の判断は、重要な決定の要素となる。これは、テニュアの場合であるが、正教授への昇進の場合も同じ手続きが取られるが、この場合は、研究に重点が置かれ、大学院での指導記録や国際的な評判なども考慮される。たとえば、トロント大学のようなところでは、外部評価として、ハーバード大学、オックスフォード大学、東京大学など一流の国際的な大学からの推薦状が重要になる。小さな大学の場合、カナダ国内の大学だけで十分である。委員会は、推薦状が著名な大学からのものであるかどうかも考慮する。

正教授の昇進に外部評価委員を加えるのには、一般的なルールがあるのかの質問に対して、これは常識的なことである。外部評価委員を加えない大学は、組合が強くて、それに反対しているためである。「労働協約」の中で外部評価委員を正教授の昇進で求めているかどうかはわからないが、個別の契約条項で、それを了承した上で契約書を結んでいるので、外部評価委員を正教授の昇進のときに加えることに反対であるとの意思表示を契約段階でした場合には、契約を取り消さざるを得ないことになる。契約書の実物を見ることができるかとの質問に対して、個人の守秘義務なので公開されていないとの回答であった。カナダでは約２ページの契約書に年収から授業コマ数など詳細に記載され、契約書に両者がサインしてはじめて雇用が決定する。これは個別で契約を結ぶもので、契約書のスタンダードのようなものは存在しない。

トロント大学では、テニュア獲得は難しい。ティーチングはよほど悪くなければ問題にならない。ティーチングは、「OK」程度でも構わないが、研究は優れていなければならない。ティーチングに関して、学生からの苦言が学科長のところまで届かないならば、大丈夫である。研究が重視されていることから、リサーチ・ドシエーを外部評価委員に送るが、ティーチング・ドシエーは送らない。

次に、ファカルティ・ディベロップメント（大学教員の能力開発）であるが、これは、あくまでも個人ベースのもで、義務的なものはない。たとえば、学生からの苦言や「学生による授業評価」が極端に悪くて、学科長が何らかの対応が必要であると考えたときにのみ、FD が必要である。それ以外は必要としない。FD を強制しても効果はない。FD に関心をもって、自主的に参加するときに有効となる。

大学教員の資格等に関する議論の動向であるが、そのような動向が見られるが、限定的で、しかも、若い世代においてである。高齢の教授レベルでは未だに研究が重視され、口癖に「これまで、これでやってきた」と答えている。しかし、IT などのテクノロジーは誰にでも必要になっている。

政府と学生からティーチングの重要性が喚起されはじめている。これまで、政府は大学でのティーチングに口を挟まず、自主性に任せたが、最近、学生から大学の現状に対する批判を受け、院生に大学で教えるために必要なティーチング力を高めるようになっている。たとえば、認定書プログラム（ダルハウジー大学のような）を修了した院生とそうでない院生を比較して、データにもとづいてその効果を測るプロジェクトも見られる。

若い教員がテニュアを取得するために、これから何が必要かと尋ねられたら、ティーチングはそこそこで良いが、研究に重点を置いて、良い論文を書くように指導するであろう。大学ポストに採用されるためには、認定書がある方が有利であるが、それはあくまでも研究業績において対等である場合である。

2－2. クイーンズ大学での聞き取り調査

Andy Leger（Educational Developer & Associate Professor, Centre for Teaching and Learning, Queen's University）は、クイーンズ大学 CTL のエデュケーショナル・ディベロッパーである。2008 年 3 月に訪問調査したとき、同センターの認定書プログラムについて説明した。同センターでは、以下の図表のように、「キャリア・ステージ」によるプログラムを展開している。

CLT のキャリア・ステージによる教育開発とプログラム

大学院生	新任教員/兼任教員	中堅キャリア教員/兼任教員		シニア教員/兼任教員
専門職開発日	新任教員研修	授業デザインへの関心（テクノロジーを活用した）	教員の集い	ファカルティ・アソシエート＊＊

助手のためのワークショップ・シリーズ	専門職実践の提供(EPP)	基礎への関心	教職員組合	クイーンズ大学の教育と学習講座
コンサルテーション	コンサルテーション	コンサルテーション	コンサルテーション	コンサルテーション
大学教育と学習のための認定書プログラム＊	授業上の諸問題	教員の読書会	専門職実践の提供 II	学究的コミュニティ
SGS901：「高等教育の教育と学習」	基礎への関心	教員のライティング会	大学院指導への関心	全国教育賞
SGS802：「教育目的のためのコミュニケーション技能」	ティーチング・ドシエーの開発	教育広場/同僚によるコンサルテーション	学部横断教育フォーラム	学会での発表、学問分野における教育に関する学術論文

協調的、迅速的、実用的

＊博士課程コースを修了した Ph.D. Candidate が大学教員になるための単位授業

＊＊正式名は、Educational Development Faculty Associate (EDFA) で教育開発を支援するファカルティ・アソシエート

〈出典〉Joy Mighty, "Promoting Excellence in Teaching at Queen's" 口頭発表 **(March 5, 2008)**

彼は、上の図表の大学院生のための認定書プログラム「SGS901：高等教育の教育と学習」の担当者である。彼に、クイーンズ大学認定書プログラムについて聞いた。

カナダ国内で認定書プログラムを提供している大学がどのくらいあるのかの質問に対して、正確な数はわからないが、オンタリオ州をはじめ、カナダ全土の大学では何らかの院生のプログラムを提供しているという。その中には、認定書プログラムを提供しているところ、単位制コースとして教えて成績表に記載しているところなど対応は多様である。たとえば、クイーンズ大学では、上の図表のように大学院生のために SGS901 を提供している。これに関する授業シラバスを提供してくれた。認定書プログラムの価値（Value of the Certificate）については、正直、よくわからないと答えた。たとえば、誰かがクイーンズ大学の認定書を示したとして、それが認められたり、評価されたりというようなケースは耳にしない。認定書プログラムがどれだけ価値のあるものであるかは不明で、今後の新たな研究課題かもしれないと述べている。たとえば、SGS901

のクラスを履修した院生の推薦状を書いたことがある。この院生は、ティーチングの大学ポストに公募するということで、認定書とティーチング・ドシエーを提出した。大学側は、院生の書類を見て、Ph.D. の学位だけの候補者よりも考慮することは間違いない。最近の大学市場では、Ph.D. の学位だけでは不十分で、何らかの付加価値が必要である。ティーチングのポジションを探しているのであれば、認定書の効力は大きい。この SGS901 のクラスは、他のワークショップやセミナーよりも意義がある。なぜなら、クラスの活動を通して、院生同士が情報交換したり、話し合ったりすることで、より理解を深めることができるし、ティーチングに関する多くの文献を扱うので情報収集にも役立つ。単に、ワークショップやセミナーで学ぶよりも意義がある。私の考えでは、SGS901 のクラスを履修した院生は、ティーチングに対しても多くのことを学び、フィードバックされた経験がある。

SGS901 の授業で、院生にティーチング・ドシエーを書かせているが、これは、とても意義があり、プログラムを豊かにしている。たとえば、ある院生は、優れた研究業績があったために、インタビューにこぎつけた。ある院生は、優れたティーチング・ドシエーがあったために、ティーチングのポジションの仕事がもらえた、といった具合である。すなわち、インタビューまでは、研究業績が重視されるが、いざ、雇用という段階になると、どのような授業をしているかを記録したティーチング・ドシエーが効力を発揮する。すなわち、候補者としてインタビューにこぎつけられるのは、学問分野での優れた研究業績があるものである。しかし、同等の研究業績の場合、最終的に仕事が得られるのは、ティーチング・ドシエーを提出して、優れたティーチングの記録や経験があるものである。すなわち、ティーチングは、他の候補者から「際立たせる」ことに役立つ。この傾向は、カナダで益々顕著になっている。

なぜ、このような現象が起こるかといえば、あまりにも多くのものが Ph.D. の学位を獲得しているので、「差別化」ができないからである。もちろん、研究が否定されているわけではない。なぜなら、優れた研究業績がなければ、インタビュー候補者にもなれないからである。

繰り返しになるが、SGS901 クラスで最も重要なことは、ティーチング・ドシエーを書かせていることである。現在、このクラスは一年に 1 回開講され、定員は 20 名である。SGS901 では、ティーチング・ドシエーを書かせているということであるが、これはクイーンズ大学だけに見られる特徴なのかどうかとの質問に対して、これはカナダ全土で共通に見られるとのことであるとのことであった。ティーチング・ドシエーを書かせることは「義務（Mandatory）」ではないが、優れた方法であると認められている（Recognize）。カナダの大学の CTL では、ティーチング・ドシエーを書かせるが、どのように意義づけているかまでは知らない。クイーンズ大学では、高く意義づけている。

教員は､ディベロプメントのためのプログラムを必要としないと考えられている｡したがって、ファカルティ・ディベロプメントは必要ではないというのが基本的な考えがある。日本では、FDが義務化されたと聞くが、カナダではあり得ないことである。カナダには組合があり、彼らがそれについて決める（Dictate）。クイーンズ大学の「労働協約」を示しながら、たとえば、ティーチングのトレーニングを義務化（Mandatory）することは絶対にあり得ない（Never happened)。これは、逆に言えば、ティーチングの重要性が「労働協約」で規定され、教員が「権利」として主張できるので必要ないことを意味している。教員にティーチングのトレーニングを義務化することはあり得ないが、院生にティーチングのトレーニングを強化していることは確かである。しかし、義務化までは行っていない。

教員のための認定書プログラムとして､オンライ･プログラムのFocus of Foundation があり、誰でもアクセスできるので、日本からもサインアップできる。正直、多くの教員はこのプログラムを活用していない。その理由は、時間がかかる（Time Consuming）うえ、あまり必要とされていないし、また、プログラム自身も広く認められていない。 プログラムの講義タイトルには、学生評価、授業デザイン、グループ学習、スカラーシップなどが含まれる。クイーンズ大学の教員は利用していないので、東北大学のプロジェクトで活用されると意義がある。ポートフォリオなども電子媒体で送信でき、フィードバックがもらえるので、日本からでも問題はないが、個別コンサルティングが必要である。

以下に、大学教授職の資格制度について、彼の意見を聞いた。

データを示しながら、予算削減でクイーンズ大学では、過去 2 年間、教員の新規採用がない。学生数は増えているので、教員と学生の割合は高まっている。オンタリオ州の予算状況は、ここ数年良くない傾向にある。したがって、大学教員の公募もない。財政削減の状況下で、クイーンズ大学ではどのような変化が見られるかとの質問に対して、教授が定年退職しても後任人事がされない。採用したとしても、テニュア・トラックでない兼担教員（Adjunct Teachers）としてである。兼担教員も更新しないので、結果的には、担当コマ数が増加される傾向にある。「労働協約」にも規定されているように、兼担教員はテニュア・トラックがなく、1～2 年の契約である。彼らには、スカラーシップや研究は求められない。ティーチングのみである。仮に、テニュア・トラックのポストが出たとしても、他の候補者と同じような手続きをすることになる。彼らは、多くの授業を教えるが給与は安くて済む。

クイーンズ大学では、最初、テニュア・トラックではあるが、テニュアなしで雇用され、３年目に更新される。更新時に、ティーチング・ドシエーを含むドキュメントを提出する。この中には、履歴書などの一連の業績が含まれ、審査されるが、大体うまく行き、次の 3 年間が更新され

る。そして、3 年目の終わりにテニュアを申請する。6 名の委員が提出されたドキュメントを審査する。また、同じ学問分野の他大学の教員に外部審査を依頼する。この教員は、候補者のことを知らないことが前提である。そして、審査結果を委員会に戻す。

〈写真〉Donald Gordon Conference Centre で Andy Leger と一緒に

大半の教員は、6 年目にテニュアを獲得する。なぜなら、「労働協約」や組合が教員をサポートするからである。これまで、テニュアを獲得できなかった人を知らない。テニュア獲得後、助教授から准教授に昇進される。その後、いつの時点でも、教員が望めば、正教授への昇進を申請することができる。正教授への申請をしない教員もいる。なぜなら、正教授になったからと言って収入が増えるわけでもないからである。正教授というタイトル以外に何の特典もない。ただし、管理職を望む場合は、正教授の資格がある方が良いと考えられている。正直に言えば、昇進のときに考慮されるのは、候補者の研究業績である。優れたティーチングの記録があることは「損」にはならないが、決定的とは言えない。研究と教員は、同じ評価ではない。ティーチングはわずかではあるが、評価されつつある。たとえば、友人が正教授に昇進したが、ティーチングには顕著な業績がなかった。これは大学および学部によってもウエイトの置き方が違う。

クイーンズ大学でも、「学生による授業評価」に依存しているが、これはあまり信用ができない。たとえば、私は、問題解決学習にもとづいた授業をしている。これは、私が教えるよりも、学生が自ら問題を解決する授業である。当然のことながら、教員から学んだかとのアンケート項目のスコアーは低くなる。それは、学生が発見するもので、私が教えるものではない。そうなると、質問項目にも欠陥があることになる。したがって、数量的測定（Quantitative Measure）方法には問題がある。したがって、ティーチング・ドシエーの方が優れた方法である。なぜなら、それ以外のドキュメンテーションも含めることができるからである。大学管理者は、「学生による授業評価」の数量的なものに関心を示している。提示されたティーチング・ドシエーのサンプルには、「学生による授業評価」だけでなく、学生からの自由記述やコメントも含まれていた。その結果、「学生による授業評価」の数量的な結果よりも、さらに多くの証拠資料を提示することができる。

次が、大学管理者が教員のティーチング・ドシエーをどのように運用するかという問題がある。

たとえば、昇進人事において委員会が、必ず、ティーチング・ドシエーを審査の対象にするというようなことを決めておく必要がある。すなわち、審査対象には、研究業績だけではなく、ティーチング・ドシエーという形で、ティーチングに関する記録も提示させる。もし、そのような価値が認められるようになれば、さらに多くの教員がティーチング・ドシエーをまとめるようになる。研究と教育のウエイトは、同等の評価になることはないと思われるが、優れたティーチングの記録がある方が高い評価に繋がるようになると、教員も真剣に考えるようになる。「アカウントビリティ」という視点から、徐々に、ティーチングが注目されるようになっている。日本では、ティーチング・ドシエーのようなファイルにしてまとめるのは「負担」が多いと敬遠されがちであるが、そのような苦情はカナダでは聞かれないのかとの質問に対して、そのことは最初から教員に「要求」(Been asked) されていることである。昇進や更新のときは、今では、義務づけられている (Required) ことが「労働協約」の中でも規定されている。

昇進や更新のとき、教員は準備のためにワークショップに参加するので、組合は何が必要かについて、ティーチング・ドシエーの提出も含めて説明する。委員会は、教員側からティーチングに関する証拠のドキュメントを含んだティーチング・ドシエーが提出されなければ、評価することができない。「労働協約」には、ティーチング・ドシエーを出すことは教員の「権利」であり、「義務」ではないとあるが、それで間違いないかとの質問に対して、たしかに、そうであるが、「義務」でもある。なぜなら、全教員が出すからである。教育・研究・サービスについてまとめたアカデミック・ポートフォリオの提出が求められるが、ほとんどが紙媒体のファイルである。

質問項目の「大学教員の身分・地位」であるが、我々には「公務員 (Civil Servant)」という意識はない。公的基金によって運営される大学で、大半の経費は州政府によって支援されるので、本質的 (Essentially) にはそうかも知れないが、そのような呼ばれ方を誰も好まないであろう。

カナダでは、ファカルティ・ディベロップメント (FD) という用語ではなく、エデュケーショナル・ディベロップメント (ED) と呼ばれるが、なぜ、FD と言う用語が嫌われるのかとの質問に対して、FD は構わないが、「義務化 (Mandatory)」には違和感がある。何事も強制 (Mandatory) されることは良いない。それでは、なぜ、FD といわないで ED という呼称を用いるのかであるが、それは、単にファカルティだけでなく、すべての教育に関わる支援 (Development) をするからである。その中には、教員だけでなく、学生、院生そして職員も含まれる。

大学教員の数については、提供したアニュアル・レポートに含まれているので、参考にしてもらいたい。

大学教員の資格 (Qualification) については、最初に Ph.D.の学位 が求められる。これは疑う