

もって運営している。オーストラリアもイギリスも厳格に基準を設けているが、必ずしも、うまくいっているとは限らない。あまりにも厳格過ぎて、教員はプレッシャーを感じている。なぜなら、自らが教員としての資質を証明するのに、ドキュメントをファイルしなければならないからである。

イギリスの SEDA は、教員の質保証のために認定プログラムを作成しているが、ダルハウジー大学の認定書プログラムはどのように認定されているかとの質問に対して、カナダでも SEDA のようなスタンダードを作成してはどうかとの意見が出されている。ウィンザード大学 Alan Wright が SEDA プログラムのメンバーで、近い将来、検討されるかもしれない。

カナダの大学では、多様な認定書プログラムを提供している。すべてのカナダの大学の CTL が認定書プログラムを提供しているわけではないが、たとえば、クイーンズ大学では、Graduate Certificate for Supervision の認定書プログラムを提供しているし、UBC は、Certificate for Scholarship of Teaching and Learning という教員のための認定書プログラムを提供している。これらは、すべてコミュニティのニーズに対応したものである。

1-2. Bonnie Best-Fleming と Jasmine Walsh への聞き取り調査

本調査の大学教員の任用や昇進の実態を知るうえで、大学の内部で管理している担当者からの聞き取り調査は重要であるとの認識から、CLT リン・テイラーが標記の二人を紹介してくれた。

まず、二人について簡単に説明する。Bonnie Best-Fleming は、労働雇用公正担当オフィサー (Employment Equity Officer) である。彼女の名刺は点字入りであった。Jasmine Walsh は、大学教職員関連担当ディレクター (Director, Academic Staff Relations) で、大学教員の任用・昇進などに関して独自で調査して、学部学科および大学に意見を述べる部署であって、二人に大学内部の事情について聞くことができた。その内容は以下のとおりである。

カナダでは、大学教員は「公務員(Civil Servant)」ではなく、それぞれの州政府で雇用され、大学が管理する。大学間による格差はなく、公立大学として運営される。大学の運営費は、州政府からであるが、州政府が大学を運営することはない。

ダルハウジー大学は、約 850~900 人のフルタイムの教員がいる。教員の身分は、講師、助教授、准教授、教授である。一般的に、講師の身分で雇用される場合は、Ph.D.の学位を取得していない場合で、講師として雇用され、学位取得後に助教授に昇格する。「労働協約」では、講師として雇用できると規定されている。講師の場合、1~2 の講義を担当するだけで、研究や管理運営の責任はない。テニユア・トラックの雇用形態は、最初に、仮雇用 (Probation) され、次に、テニユア・トラック (3 年) と続く。カナダの場合、アメリカに比べて教員組合が強力である。約

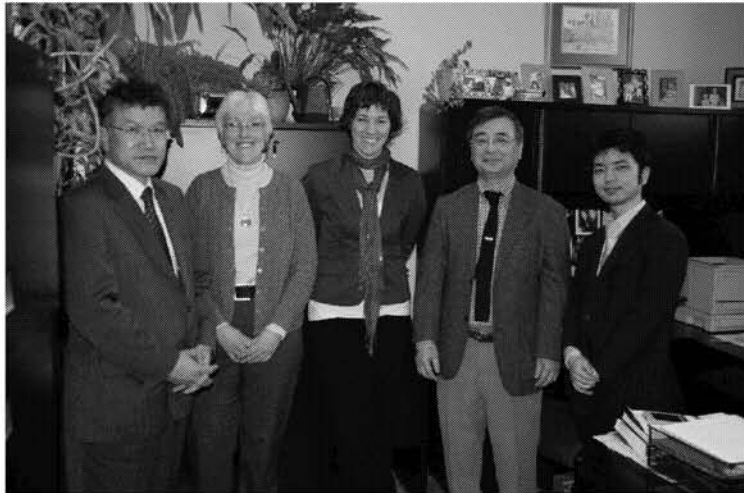
20 種類の期限付き雇用に関する規定が「労働協約」に含まれている。各大学において教員の身分（講師～教授）を決めることができるかであるが、カナダの大学では同じ名称を同じように使っている。

他にも、給与を支給されない特任教授（Adjunct Professor）のような名誉職もある。教授資格については、大学間で若干の違いはあるが、基本的には、Ph.D.の学位を取得していることが前提条件である。大学間や学部間で対応が違うが、講師の場合は、Ph.D.の学位がなくても採用されることがある。Ph.D.の学位取得後に助教授、准教授へと昇進するが、プロフェッショナル・スクールでは違った雇用形態を取っていて、Ph.D.の学位が標準ではなく、専門職の学位が求められる。たとえば、法律の場合は、法学博士(Doctor of Law)のようである。ただし、テニユアを取得するには、Ph.D.の学位が求められる。カナダでは、ヨーロッパに見られるような、大学教授職の資格のためのスタンダードを求める動向はないのかとの質問に対して、現在、カナダ全体で「資格」のようなものは存在しない。それは各大学や各学部が決めることである。

新採用においても、どのような条件で、どのような資格のものを採用するかがあらかじめ公開されるので、その基準に従って採用を決める。その中では、候補者の研究業績や過去の基金獲得状況などを評価して採用する。これは、大学あるいは学部がどのような教員を採用したいかという、きわめて個人的なもので「スタンダード」のようなものは存在しない。「資格」として共通していることは、Ph.D.の学位位を取得しているかどうかだけで、後は、候補者の業績の証拠的な裏づけによって採用が決まる。候補者の最低資格（Ph.D.の学位を含む）の条件を満たしたものだけが、最終選考の選抜候補者リスト（Short List）に入る。カナダでは、「資格」というような標準的なものが存在しないので、各大学あるいは各学部が求める「資格」がスタンダードとなる。一般的には、学部が採用基準を決めるもので、大学としての基準はない。

日本では、2008 年に FD が義務化され、教員の教育力が問題になっている。高校までは教員資格が求められるが、大学の場合、大学設置基準では「研究」と「教員」の両方を求めているにもかかわらず、研究重視に偏っている。そこで、文科省は諸外国ではこのような問題はないのか、あるとしたら、それにどのように対応しているのかということに関心を持っているとの説明に対して、ダルハウジー大学においても同じ問題に直面し、その克服のために「挑戦」しているとのことであった。優れた研究業績はあるが、ティーチングに欠陥がある場合がそうである。これは表面化されていないが、学部によってはティーチングよりも「研究」にウエイトを置く傾向がある。なぜなら、その方が、外部から研究資金を獲得してもらえるからである。大学の評価も大学院での指導や研究業績によるところが多いので、どうしても、ティーチングよりも研究を重視する傾向にある。そのために、ダルハウジー大学のような、Centre for Learning and Teaching が

必要になる。



〈写真〉左から Bonnie Best-Fleming と Jasmine Walsh と一緒に

カナダの大学だけでなく、日本、韓国、中国などで取得した Ph.D. の学位は、同じように評価されるのかとの質問に対して、労働雇用公正担当オフィサー (Bonnie Best-Fleming) によれば、どの国からの Ph.D. の学位でも同じように評価しているかどうかを監視 (Monitoring) するのが、私の仕事であると説明してくれた。評価

する側は、北米の大学からの Ph.D. の学位が優れていると見なす傾向にある。それは、研究仲間や研究雑誌に影響されているからであって、海外の大学からの学位や言語によるハンディの違いによる「差別」的な雇用が行われていないかモニターリングをしている。

一般的に、教員公募が行われる場合、定年退職した後の補充人事か、あるいは新しいコースのための新規採用のときであるが、全く同じ人で補充するのではなく、コースだけでなく、「長期的 (Long-range)」視点に立って、候補者を探すことにしている。これは、学部・学科、そして教育担当副学長 (Provost) レベルで協議され、財政的な側面も考慮される。次に、学部レベルの選考委員会 (Search Committee) が設置され、公募が国内・国際的に行われる。「労働協約」には、リクルートが国内のみならず、国際的にも行われることが規定されている。さらに、「公正」との観点から、国内で公募が周知徹底されているかも確かめる。選考委員は、同僚の中から人選され、すべての選考の責任を負う。選考委員は、多様な意見が反映されるように、広く人選される。その中では、ジェンダーや人種の多様性も考慮される。すなわち、公正かどうかあらゆる角度から検討される。公募が開始され、応募者の書類が届くと州政府の指示に従い、雇用の公平が遵守されているかどうか、人種、ジェンダー、障害者などの視点から検討が加えられる。候補者の業績などを検討した後、最終選考のために 3 名程度の候補者リストを作成する。最終候補者リストの中に「労働協約」で規定された雇用平等対象者が含まれていない場合は、履歴書にもとづいて比較し、正しい選択であるかどうかを確かめる。学部は、最終候補者に人種、ジェンダー、障害者などの該当者が含まれない場合は、「労働協約」で規定された対象者よりも、その候補者が優れていることを証明しなければならない。どのように厳正に選考しても、完全に偏見 (Bias) を取り除くことはできないので、選考に当たって公正をきわめるために、ツールのようなものを作成

して一定の基準を保つようにしている。偏見を避けるため、あらゆる可能な手段を講じてモニターリングが強化される。

学部からの最終候補者のリストに問題がなければ、労働雇用公正担当オフィサーが署名して、次のステージの教育担当副学長（Academic Provost）のところに書類が送られる。もし、最終候補者リストに納得できなければ、学部に差し戻したり、協議したり、変更させたり、追加させたりすることになる。最終候補者に問題がなければ、学部の選考委員によりインタビューが行われる。とくに、学部全体での公開プレゼンテーション（Public Presentation）が行われる。公開プレゼンテーションのためのフィードバック評価ツール（Evaluation Feedback Tool）が同僚教員に配られる。選考委員は、候補者の業績に精通しているが、同僚教員のフィードバックも参考になるので無視できない（Override）。「労働協約」で規定された候補者（Designated Persons）が最終候補者に含まれているかどうかを検討され、排除されている場合は、正当な理由が求められる。規定されている以外の候補者から選考する場合は、とくに優れていて、代替できないとの正当な理由が必要である。このプロセスを繰り返し、モニターリングがなされ、問題がなければ、教育担当副学長のもとに書類が送られる。

採用は、候補者の業績レベルに合致するものでなければならない。たとえば、候補者が准教授レベルであれば、学部の予算に関係なく、准教授レベルで雇用しなければならない。採用時のポジションが助教授や准教授レベルの場合は問題ないが、たとえば、公募で「講師～教授」というような採用の方法は問題である。なぜならば、講師レベルの候補者が教授レベルと競合することは不可能であるからである。

労働雇用公正担当オフィスは学部から独立して、学長やプロボスト（副学長）と直結している。このオフィスは雇用の公正が遵守されているかをモニターリングする。たとえば、学部が最終候補者リストを決めても、すぐに候補者と連絡を取らせない。労働雇用公正担当オフィスが、雇用の公正さが遵守されているかどうかをチェックし、そのうえで候補者にインタビューのコンタクトを取るようになる。そこでの仕事の内容は、「公正（Fairness）」であるか否かのチェックである。たとえば、学部で Ph.D. の学位取得者を候補者として限定する場合があるが、取得者以外にも同等の能力を有するものがある場合もある。さらに、学部が「助教授」レベルを公募しているのに、「教授」が応募しているのは「公正さ」に欠けるもので、教授を候補者に含めるべきではないと助言する。公募ポストに明記された適切な候補者の応募であるかどうかモニターリングされる。このように、ダルハウジー大学の雇用人事は、学部に任せるのではなく、労働雇用公正担当の独立したオフィスが「労働協約」に規定された雇用機会均等が遵守されているかどうかを厳しくモニターリングしている。

これは「公募」の場合であるが、カナダでは特定の教員を「指名 (Designated)」して、雇用するような人事があるのかどうかの質問に対して、これはケースバイケースであるとの回答であった。たとえば、ブラック・アメリカンの人種に関する教員ポストを探す場合、そのことが可能な候補者を「指名」することがあるが、きわめて「例外的」である。この場合であっても、選考手続きは同じプロセスを取るので、「指名」候補者を一方的に決めることはない。例外的な場合もある。たとえば、「労働協約」でも規定されているが、教員の「配偶者 (Spouse)」を同じ大学で雇用する場合がそうである。この場合は、インタビューなどの手続きは踏まえるが、他の候補者と競合させることはない。これは、雇用機会均等のポリシーに反するように思われるが、優秀な教員を大学にリクルートする有効な手段となっている。

ダルハウジー大学は、教員組合 (Dalhousie Faculty Association, DFA) が強く、採用に当たっては証拠的な裏づけが不可欠である。もし、手続き上で不備が見られれば、追求される。たとえば、特定の教授を指定 (Pinpoint) して雇用するようなことはあり得ない。例外的なケースとして、雇用期限が切れ、1 年程度の延長の再雇用をする場合は公示が免除されることがあるが、その場合でも、雇用委員会の承認が必要になる。カナダでは教員の組合への加入は強制的で、選択の余地はない。教員になれば、教員組合に強制的に加入するということであるが、組合を辞めることは教員も解雇されるということなのかの質問に対して、そうであると答えた。組合加入が免除されるのは、管理職のみで学部長などは除外される。デパートメント・チェアーは組合に加入する。それ以外の教員が組合を脱退することは、大学を去るときか、死亡したときのみである。

また、そのほかで、組合加入を免除されるのは、「宗教的理由 (Religious Reasons)」があるときのみである。すべての教員は、組合費を払わなければならない。カナダの場合、「労働協約」によって教員が保護 (Protection) されることが多いから、組合から脱退することは教員を辞め、大学を去るときである。組合に加入することは、むしろ「権利」のためとのニュアンスが強い。

連邦政府の政策 (Federal Policy) にどう対応するかは、各大学の判断に任されるが、たとえば、外国人教員を雇用する場合、同じ資格の場合は、カナダ人を雇用する連邦政府の政策となっている。これは、大学の判断に任される。たとえば、マギール大学の場合、約 61% の教員がカナダ人以外から雇用している。これは、ダルハウジー大学のような DFA が強固なところでは考えにくい。マギール大学も州立大学であるが、雇用手続き上のモニタリングがしっかりしていない。カナダの大学は公立であるので、カナダ人を優先的に雇用するのが一般的であるが、トロント大学のように約 50% もカナダ人以外を雇用しているところもある。ダルハウジー大学は、約 8% であり、もう少し増やさないと競合できないと考えている。

ダルハウジー大学の場合、外国人の候補者がカナダ人よりも優れていることが証明されなけれ

ば雇用することができない。連邦政府の外国人採用に関する規定をどこで探せば良いのかの質問に対して、これは連邦政府の外国人雇用政策（**Foreigner Recruitment Policy**）に規定されているが、詳細なウェブサイトへのリンク情報をメールで提供してくれるとのことであった。「労働協約」と同じように、この外国人雇用政策に関するドキュメントは分厚くて簡単に読めない。ダルハウジー大学の最初の「労働協約」は、1978年に作成されたもので、当時は、わずか50ページの長さであった。それが、現在では274ページになっている。それほど詳細に規定されている。

アメリカの大学では卒業生を同じ大学で雇用しない傾向にあるが、カナダでもそうなのかの質問に対して、カナダの場合は、雇用委員会は候補者の力量と広範囲な人選に重点を置いているので、必ずしも、卒業生を排除するようなことは基本的でない。

質問項目の大学教員の昇進（**Promotion**）についてであるが、これは、テニユア・システムと同じ手続きである。学部の中で昇進委員会が設置され、そこで手続きが行われる。候補者から提出されたティーチング・ドシエーを委員会が審査する。審査上のスタンダードは2通りある。昇進の場合は、「過去の業績」が中心になるが、テニユアの場合は、「将来の可能性」が重視される。ティーチング・ドシエーの内容が問われる。担当科目、スカラシップ、効果的なティーチング（**Teaching Effectiveness**）、そして「同僚間の関係（**Collegiality**）」が評価基準（**Criteria**）となる。昇進基準の一つに、「同僚間の関係」がというのがあがあるが、これをどのように評価できるのか説明してもらった。これには、誰もが関心をもつもので、基本的には、同僚とうまくやっているかということであるが、このことを証拠で裏づけることは困難である。一般的には、委員会などへの積極的な出席し、協力的であるかなどが考えられる。学部での議論や協議に無償で参加する。教授会などでボランティア的に貢献していることが認められるなどが、「同僚間の関係（**Collegiality**）」の証拠となる。また、誠実さ（**Personal Integrity**）や専門的資格（**Professional Qualification**）も含まれる。

昇進のタイミングは、候補者が決めることで学部長ではない。昇進の時期について学部長が示唆することもあるが、それは、あくまでもインフォーマルにおいてである。昇進委員会は、候補者のティーチング・ドシエーを審査して、問題がなければ、学部長に推薦し、学部長がさらにドシエーを審査する。そこで問題がなければ、学長に送られ、最終的に承認される。たとえ、学部長や学長レベルで否認されたとしても、「審問委員会（**Hearing Committee**）」が審査して判断される。准教授から教授への昇進には、たとえば、一定の期間が求められるが、候補者で優れた業績を有するものは、短期に昇進を可能にすることもできる。しかし、これはあくまでも候補者から申請するものである。たとえば、他大学ですでにテニユアを獲得した教授を雇用する場合、学部長はその旨を教授会で審議して、その結果を踏まえて、候補者に連絡を取る。

1-3. Suzanne Le-Mary Sheffield への聞き取り調査

Suzanne Le-Mary Sheffield (Associate Director, Programs) は、ダルハウジー大学 CLT でプログラムを担当している。ダルハウジー大学には、大学院生のための認定書プログラム (Certificate Program for Graduate Students) があるが、教員のための認定書プログラムは行っていない。このプログラムに関する趣旨、手続きに関するファイルをもらった。この中には、申込書 (Application) も含まれている。同 CLT では、現在、パイロット調査を実施しているということで、詳細な聞き取り調査を行った。この調査は、プログラムの申請時、プログラムの修了時、そしてプログラム修了後 18 ヶ月の時点でのインタビュー調査を通して、プログラムの効果を測定する試みである²。これまでの調査結果から、同プログラムを履修したことで、ティーチングやラーニングへの関心が深まり、良い結果が表れているという。また、申込書の質問項目には、どのようにしてこのプログラムを知ったかという問いがあるが、広く掲示しているにもかかわらず、友達から伝え聞いたという回答も見られ、効果も表れている。

プログラムは、これまで 3 年間教えられているもので、彼女も教えて 2 年になる。年間に 20～30 の院生を募集する。院生が履修したコース名と認定書の授与は、成績証明書 (University Transcript) に記録される。プログラムは、ティーチングに関する理論と実践から構成される。

これまで、多くの院生が同プログラムの認定書が授与されているが、大半はアカデミック・フィールド以外の職業に就いている。これは、別の側面から見れば、認定書プログラムに院生がどのような関心をもったかを知る上でも効果的な測定といえる。興味あることは、彼らが将来どのような職業に就こうとも、何らかの「ティーチング」に関わるということである。したがって、彼らからのフィードバックは、認定書プログラムを評価するうえで価値あるものである。認定書プログラム修了後 18 ヶ月ではインタビュー調査をするので、アカデミック・フィールド以外の仕事に就いた修了生からのフィードバックももらうことができる。この調査結果は、トロント大学で 5 月に開催される院生プログラムに関する学会で報告される とのことであった³。

²この取り組みの中間報告については、Lynn Taylor が、北海道大学のシンポジウムで報告した。詳細は、K. Lynn Taylor, "Graduate Teaching Assistant Training (and Development) at a Research University: The Case of Dalhousie University," International Symposium on Professional Development in Higher Education/Proceedings, Hokkaido University, July 30-31, 2009 を参照。

³発表のタイトルは、"Deep Learning in a Certificate in University Teaching and Learning Program for Graduate Students" で、学会名は、"Navigating Your Path-Exploring and Supporting Teaching Assistant and Graduate Students Development, " May 6-7, 2011, University of Toronto である。

認定書プログラムは、どの大学でも実施していることなので、評価について尋ねると、大抵は「良かった」との表面的な答えしか返ってこない。ところが、ダルハウジー大学の場合は、申請時、修了時、修了後 18 ヶ月の 3 つの時点で具体的に調査しているので、認定書プログラムについて履修者から多面的なフィードバックを得ることができ、真の効果を測定することが可能である。

これは、今後の研究調査のための重要なデータを提供することになる。手法として、申請時と修了時にアンケート調査を行い、修了後 18 ヶ月にインタビュー調査を行う。インタビュー調査は、客観性の観点から別の助手が担当している。認定書プログラムを履修する期間は、院生の研究や卒業単位の履修状況にもよるが、大体 1 年半～2 年である。これだけの長い期間があれば、十分なリフレクションができる。履修上の制限というものは設けていないが、卒業までには認定書プログラムを修了しなければならない。修了後 18 ヶ月に行うインタビュー調査の質問項目には、基本的な質問項目に加えて、現在の職業の地位についても尋ねている。重要な発見は、認定書プログラムが就職のために役立ったというよりも、就職後に役立ったとの回答が見られたことである。

また、アカデミック・ポジションに就いたものは、ティーチングについて自信をもつことができたと回答している。18 ヶ月後に行われるインタビュー調査は、認定書プログラムをリフレクションさせることに貢献している。たとえば、認定書プログラムを修了したことで、ティーチングがうまくなったという回答よりも、問題に直面したときに、どこに行けば的確な解決が得られるかの情報収集と修了生同士の学問分野の垣根を越えたネットワークとして役立ったとの評価に繋がっている。認定書プログラムでは、ティーチング・ドシエーを書かせるので、自らのティーチング・フィロソフィーについて考えることができるようになる。

認定プログラムの講義は、冬学期に 1 回、木曜日の夜（午後 5 時 30 分から 8 時 30 分）に開講される。なぜ、3 程度講義を開講しないのかと尋ねられるが、根本的な理由は人的資源の問題である。ダルハウジー大学の認定書プログラムの授業での履修生のプレゼンテーションは、スカラーシップに関する文献の紹介で、真のティーチングの側面が欠ける。したがって、マイクロティーチングの経験は不可欠である。プログラムでのプレゼンテーションは、「研究」の視点に立つもので、一側面に過ぎない。実際の教室での授業は、緊張し、「怖い」ものである。なぜなら、学生からのフィードバックは真剣なものだからである。同じ履修者同士の授業のフィードバックならば、表面的で「良くできた！」のジェスチャーに過ぎない。そうでないと、自分の番がきたときに「仕返し」が怖いからである。マイクロティーチングの重要性が指摘されたが、その場合、担当教員の指導が必要になると思われれば、担当教員は一定の「資格」あるいは「トレーニング」