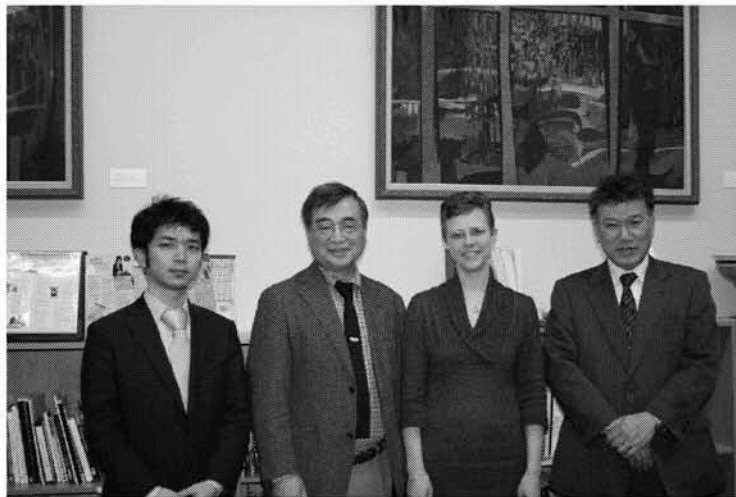


のようなものが必要にならないのか、教員なら誰でも良いのかとの質問に対して、誰でも構わないということであった。その理由は、人的な制約によるもので、適当なメンターの教員を探すのは容易ではない。院生には、的確なフィードバックをしてくれる教員を探すように指導している。ファカルティ・メンターは重要であると思われるが、人的な側面から正式には導入されていない。アメリカやオーストラリアでは行っているが、カナダではファカルティ・メンターリングの制度はない。彼女が10年前に就任したとき、学問分野を超えて、新任教員のためのファカルティ・メンターリングがあったが、その3年後から廃止された。その理由は、メンターに選ばれなかった教員の社会的プレッシャーである。これは、アメリカの大学とは対照的である。文献によれば、少数民族（黒人、女性、外国人など）系の教員が、メンターを探すことは容易ではなく、「差別的」である。もちろん、メンターを探せてうまくいく場合もある。



〈写真〉 Suzanne Le-May Sheffield と一緒に

マイクロティーチングの経験で最も重要なことは、「自信の構築 (Confidence Building)」である。マイクロティーチングの経験には二通りある。それは、同僚の前で行うもので、これは、安全な環境 (Safe Environment) において新たな試みを実験するときに効果的である。この場合、失敗したときのペナルティや恥を恐れる必要が

ない。

しかし、200名の学生の前に立って実際に教える身体的プレッシャーとは異なる。たとえば、一つのクラスで授業がうまく教えられたからといって、別のクラスでうまくいくとは限らないという、現実的な側面に直面する。授業は生きもので、完璧ではない。このような考えは、認定書プログラムを履修したものと、そうでないものとの根本的な違いである。認定書プログラムの経験は、実際のティーチングで問題に直面したときに、プログラムでの経験を生かして、どこに問題があったか分析し、冷静に省察（リフレクション）することを可能にする。院生は専門分野については知っていても、ティーチングのことは知らない。

認定書を授与されたことで、就職に有利に働くかとの質問に対して、即答はできないとしながらも、個人的な意見では、雇用委員は認定書プログラムを授与されているから雇用するということはないが、この教員を雇用すればティーチングのことは心配する必要がないと考えることには

繋がる。これは、彼女の研究プロジェクトの質問項目にも含まれるが、認定書プログラムを授与されたことで、ティーチングについてそうでないものよりも明るくなり、自らのティーチング・フィロソフィーも堂々と語れるようになることは確かである。これは、どのような大学に応募するかでも異なる。ティーチングを重視する大学の場合は、認定書プログラムが考慮されるが、リサーチを重視する大学では、あくまでの研究業績が第一義的に考慮され、採用後、ティーチングについて心配しなくてもすむ程度の考えである。しかしながら、パラダイムシフトが起こり、教育の質保証、学習成果が問われるようになってきたので、ティーチングが重視される傾向にあり、これから 10 年以内に教員が学習成果やコースデザインについての経験があることは、高い評価に繋がると思われる。そうすると認定書プログラムを授与していることは、今よりも有利に働くと思われる。

カナダでは、どの程度の大学で認定書プログラムを提供しているのかとの質問に対して、ほとんどの大きな大学では類似のプログラムを提供している。最近の研究で、どの大学で認定書プログラムを提供しているかについてまとめたものがある。各大学でプログラムの内容が異なる。たとえば、1 週間のトレーニングとティーチング・ドシエーを書かせる簡単なものから、大学でマイクロティーチングの経験をさせるところ、観察的なティーチング (Observational Teaching) をやらせるところなど多様で、これは大学の規模やリソースによっても違ってくる。

2. オンタリオ州

2-1. オンタリオ州高等教育クオリティ審議会 での聞き取り調査

前述のように、ケン・ノリエ (Ken Norrie, Vice President, Research) は、オンタリオ州高等教育クオリティ審議会 (Higher Education Quality Council of Ontario, HEQCO) で研究部門長である。彼に、オンタリオ州の大学教員の実態について聞いた。

カナダの大学教員は、自主性 (Independent) が強く、公務員 (Civil Servant) ではない。彼らは、大学に雇われる。カナダの大学の大半は公立 (Public) で、宗教系の私立の大学がいくつかある。オタワに連邦政府 (Federal Government) があり、10 の地方政府 (Provinces) がある。地方議会 (Province Legislature) が、大学を運営する。公立とは、多くの基金が地方政府から拠出されているという意味である。授業料など、すべてが州政府の規定にもとづいて行われ、大学が恣意的に決めることはできない。オンタリオ州政府の場合、約 40% が学生からの授業料、約 40% が州政府から援助で賄われ、残りが寄付金や事業からの収入である。大学は、伝統的に州ごとに異なる。たとえば、ケベック州は一般的に管理されるが、オンタリオ州は自主性が強い。オンタリオ州には、専門的なことを学ぶカレッジ (2 years or 3 years Colleges) があるが、それは

州政府の管轄下でコントロールされる。

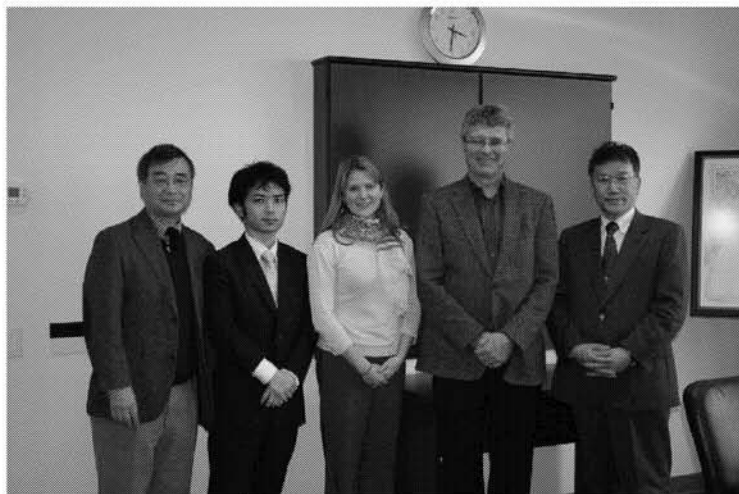
オンタリオ州では、大学が教員を雇用し、評価する。トロント大学などの一部を除いて、多くの大学は、教員を組合 (Union or Association) に加入させる。この点からも公務員とは言えない。

大学にどれくらいのパートタイム (Part Time) がいるかは、ほとんど把握できていない。その理由は、数えきれない種類のパートタイムが存在するからである。パートタイムで教える教員は、どこかで専門の職業を就いていて、一部として教えているに過ぎない。たとえば、医学部のパートタイム教員は医者として働き、その一環として授業も教えている。学生からは、実践的な講義が聞けると歓迎される。彼らは、学期ごとのインストラクター (Sessional Instructor) と呼ばれる。これは正式なタイトルでは制限付き雇用で、州や大学によって呼び方が違う。大学によっては、退職した名誉教授をパートタイムとして雇用することもある。

最近、オンタリオ州でもパートタイムの教員による授業が多く行われ、社会問題になっている。オンタリオ州では、研究活動を行っている教員から、学生は授業を受けるべきとの考えがある。ここには、ジレンマがある。多くの研究活動をしている教員は、研究を続けることに関心があり、教えることには積極的でない。したがって、教える方は、パートタイム教員に依存することになる。たとえば、マックスマスタ大学 (McMaster University) の1・2年の教養教育の約70%は、パートタイム教員が教えている。学生側は、教員がパートタイムであるか、フルタイムであるかわからない。パートタイム教員には、若い年齢のものが多く、学生からは好まれる。パートタイム教員も組合に加入しなければ、大学で教えることができない。たとえば、企業経営者がパートタイム教員として大学で教えたいと思えば、組合に入らなければならないという、「滑稽」なハプニングも起こる。

教員 (フルタイム) の身分には3種類ある。助教授 (Assistant Professor) が最初の大学教員ポストである。次が、テニュア付き准教授 (Associate Professor) である。一番上が正教授 (Full Professor) である。講師 (Lecture) というポジションもあるが例外的である。たとえば、Ph.D. の学位を雇用前に取得していないが、1~2年以内に完成できる能力を有していると認められれば、暫定的に与えるタイトルである。Ph.D. の学位を取得すると、自動的に助教授に昇進する。大学によっては、研究をしないで教員だけに専念する教員を、講師として雇うこともある。他のカテゴリーは、すべて「研究」が前提となる。

大学との特別な契約を結んでいれば別であるが、一般的に、教育 (40%)、研究 (40%) とサービス (20%) (これは学部・学科へのサービスや社会貢献のことである) の割合になる。授業への準備は教育に含まれる。時間を正確に測ったものではないので、ガイドラインに過ぎない。



〈写真〉左から Mary Catharine Lennon と Ken Norrie と一緒に

やったことが証明されない。

大学教員の資格についてであるが、これは、唯一、学問分野 (Disciplinary) においてである。現在、緩和されつつあるが、わずかな例外を除いて、学問分野で認められているのは、研究としての Ph.D. の学位である。これは、医学、歯学、リハビリ、看護などは必ずしも必要としないが、科学、社会科学、ビジネスの分野では、Ph.D. の学位が不可欠である。プロフェッショナル・スクールは除外される。このことは、政府が要求しているわけでも、誰かが Ph.D. の学位がなければいけないと言っているわけでもない。たとえば、私が学長だとして、初等・中等学校の教員を採用したからと言って、法律に触れるわけではない。しかし、学内から批判が出ることは確かである。高度な学問分野の専門家として認められる Ph.D. の学位がどうしても必要である。Ph.D. の学位を有していないならば、大学のポストを獲得するチャンスは乏しい。まったく、ゼロではない。それ以上の業績があれば、採用も可能である。自らの業績で相手側を納得させることができれば合法的となる。しかし、医療関係であれば、そうはいかない。大学教員として、Ph.D. の学位は、「絶対的 (Essential)」なものである。Ph.D. の学位がなくても能力が認められれば、Ph.D. の学位を獲得することを前提として「講師」として採用され、その後、論文を仕上げなければならない。

Ph.D. 候補生が、大学教員養成プログラム (PFFP) を修了した場合、そのことが評価の対象になるのかとの質問に対して、答えは、「ノー」である。最近まで、Ph.D. 取得者がティーチングの経験をすることはなかった。たとえば、私が、Ph.D. の学位を取得して教壇に立ったとき、教授法のトレーニングなどまったく受けなかった。当時は、Ph.D. の学位にふさわしい専門的学識があれば、教えられると考えられ、トレーニングなど必要ないと考えられていた。しかし、今日では、教員の 40% を教育に専念することが謳われているため、何らかの Scholarship of Teaching

これは、高校の教員のように、時間割で固定されて拘束するものではない。誰かがモニターしているわけでもない。たとえば、夏休暇は 100% を研究に当てることもあるが、学期中は教育のウエイトが大きくなるなど、全体としてのバランスが必要である。研究成果が重視される。たとえば、2 年経過しても、何ら刊行物を出されなければ、研究 (40%) を

and Learning (通称、SoTL と呼ぶ) が不可欠となった。たとえば、学生はどのような状況で学び、また、学んでいないかなどについて研究する必要があるが出てきた。

その結果、オンタリオ州はもとより、ほとんどのカナダの大学に、Centre for Teaching and Learning ができるようになった。このセンターには、多くの学問分野、たとえば、心理学などの専門家が配置され、SoTL に関する文献などを紹介している。センターでは、教員のニーズに応じて、選択肢問題の作成や大教室での講義方法などについてもトレーニングをしている。センターでは、教員に対する「学生の授業評価」にも対応している。もし、「学生の授業評価」の低い教員がいたら、学部・学科長は、CTL でトレーニングを受けるように指示する。CTL は、その教員のコース資料を分析して、適当なトレーニングをする。CTL は、実際の教室に足を運び、教員のティーチングを観察して、たとえば、授業の大半を板書しているようでは良くないなどのコンサルティングをするであろう。このような活動が、CTL のはじまりである。

これまでは、高度の学問分野の研究業績と将来性が認められれば、大学のポストを獲得することが容易であったが、それだけでは「競争」に勝てなくなった。すなわち、優れた Ph.D. の学位だけしか有していない候補者よりも、優れたティーチングの能力も備えていれば、後者の方が優先的に採用されるようになった。このような背景に、CTL が認定書プログラムをはじめる動機づけがあった。すなわち、化学の Ph.D. 候補者には、化学の授業が上手にできる教授法を、英語の Ph.D. 候補生には英語のティーチングが上手にできる教授法をトレーニングするということである。雇用する大学側は、当然のことながら、両方のスキルを有している候補者を優先する。認定書は、履歴書や業績書の中で明示でき、要求に応じて提示することも可能である。この認定書プログラムは、国際的な広がりを見せている。これまでは、Ph.D. の学位と優れた研究論文があれば、雇用にこぎつけられたが、現状では、必ずしも望ましいことは思わないが、研究論文よりも認定書が評価されるようになった。これは、学生からの要求に加え、政治家からも院生にティーチングのトレーニングをするようにとのプレッシャーとなっている。しかし、このようなシフトが、完全に、軌道に乗るまでには、まだ 2~3 年にかかるであろう。

私がトロント大学の教員で、誰かを採用するとしたら、Ph.D. 学位を有し、優れた研究業績と将来性を見定めてから決定するであろう。従来は、候補者は学部・学科の教員の前でプレゼンテーションを行い、候補者の専門性が厳しく問われた。しかし、最近では、50 分の授業を実際に担当させる大学も出てきた。その場合、教員も加わって評価することになるが、まだまだ、一般的ではない。たとえば、候補者に教室で授業をするように申し入れをすると躊躇して辞退するものもいる。大学にもよるが、トロント大学のように研究志向の大きな大学では、今日でも、研究論文や研究業績にもとづいて採用を決定している。教育を重視する小規模の大学では、当然のこと

ながら、教育を評価するので、認定書が有利に働く。大きな大学では認定書プログラムを無償で提供している。これは、義務ではないので、履修は自由で、指導教員の意向にも左右される。たとえば、人文学系の教員なら、認定書プログラムを履修することを勧めるかもしれないが、化学などの学問分野の高齢な教授ならば、なぜ「無駄」なことをするのか、そのような時間があれば、研究論文を磨けと叱咤するかもしれない。

なぜ、研究から教育にシフトされるようになったのかの質問に対して、多分、学生からのプレッシャーによるものであると回答した。30年前は、小さなクラスで教えた。このような状況では、どんな教員でも教えることができた。彼らは、10%程度のエリート学生であった。良く言われることであるが、誰でもエリート学生には教えられる。今日では、70%近くの高校卒業生が大学に入学する。彼らは、理解に苦しみ、しかも、多様な学生層である。たとえば、トロント大学の約70%の学生の親は、カナダ人ではない。世界中から学生が集まっている。今では、400人の学生を相手に授業をしている。

オンタリオ州では、大学院生に認定書プログラムを義務づけるところはない。なぜなら、すべての院生が、卒業後にアカデミックのティーチング・ポジションに就くとは限らないからである。たとえば、エンジニアリングの院生のほとんどは企業に就職するので、認定書プログラムを必要としない。研究所では、研究が重視されるのは当然である。

大学教員の任用手続きは、フォーマルなものである。デパートメント・チェアが手続きをはじめが、最初に予算の獲得が必要である。次は、カナダ全体で共通していることであるが、広く告示することである。多分、国際的にも広告する必要がある。その後、応募者の書類に目を通して書類選考をする。予算枠にもよるが、3~4名をインタビュー候補者として、最終候補者(Short List)を作成する。候補者をキャンパスに招待する。ほとんどの場合、学部で学問分野に関連してプレゼンテーションをして、選考委員が面談する。デパートメント長が選考委員長となり、他の選考委員は選挙で決める。とくに、公平さを保つための配慮がされる。たとえば、知人や関係者が選考委員に含まれていないか厳重にチェックする。候補者に順位(1~3)をつけ、オファーするが、戦略が必要になる。たとえば、有力な候補者は、他の大学に引き抜かれる危険性もあるので、遅れると逃げられてしまう。

契約後、授業を担当してもらうが、初年度は少な目の負担である。一般的には、年間4.5コマである。なぜ、初年度が少ないかといえば、新しい大学で最初から準備すると、研究する時間がなくなるからである。たとえば、初年度は、2科目を担当させ、研究を継続させ、徐々に科目を増やしてあげる。これが一般的な傾向である。若い教員には、管理職の仕事をさせないように配慮する。教員がとくにやりたいというのであれば別である。

質問項目の雇用の一般的な基準 (Hiring Standards) であるが、理想的には、カナダの大学で学部教育を終え、その後、ハーバード大学、プリンストン大学、UC バークレー大学などの大学院で Ph.D. の学位を取得し、カナダに戻って教えたいと考える候補者が望ましいと考えられている。基本的な基準 (Primary Criteria) となるのは、将来的に、どれだけの優れた研究成果が期待できるかという点である。大学あるいは学部・学科の評判を、将来にわたって、どのように高めることができるかである。たとえば、トロント大学のように研究中心の大学であれば、研究業績が判断基準となり、ティーチングはさほどでない。しかし、教育を重視する小規模の大学であれば、ティーチングをより重視することになる。これは、あくまでも学生側の要望に反映されたものとなる。

雇用では、公正さが重視され、少数派が優遇される。とくに、女性は優遇され、教授の半分は女性が占める。次に、身体障害者も考慮されるが、資格的に同等と見なされた場合のことである。候補者が同じ資格の場合、法律は障害者を優先的に雇用するように勧めている。少数民族の場合もそうである。ポストを公示するときに、そのことが謳われる (たとえば、男女雇用均等とか、少数民族歓迎などである)。

昇進制度であるが、年齢制限はまったくない。昇進は、大学ごとで対応は異なるが、一般的に、大学院を卒業した直後、企業から大学のポストに就いた場合などは、見習い期間 (Probation) として雇用する。もし、問題があれば、3 年目に再審査が行われて、継続できるかどうかを判断する。契約を取り消されるようなことは、きわめて稀である。審査の対象となるのは、「研究」の進展であって、ティーチングの能力ではない。「見習い期間」は避けて通れないプロセスである。6 年目になると、テニユアをクリアしなければならないが、大学によっては、テニユアを獲得すると、自動的に助教授から准教授に昇進する。手続きは、デパートメントにテニユア委員会が設置され、デパートメントのチェアーが委員長になり、委員が選考される。候補者は、すべての研究業績 (論文や未公開刊行物などを含む) をリサーチ・ドシエーにファイルし、ティーチング・ドシエーに担当科目、「学生による授業評価」、大学院生での指導歴などをファイルする。そして、デパートメントの委員会が投票 (Vote) によって判定する。委員会に決定権はないので、候補者を「推薦」するだけである。その後、教授会で議論して、教授会の委員会が決定する。この委員会が提出書類を再度チェックして、デパートメントの委員会の「推薦」を認めるかどうかを判断する。この委員会は「推薦」を拒否することもできる。そこでの結論を大学評議会 (Academic Senate) に送って採決 (Ratification) を仰ぐ。これはきわめて形式的である (Rubber Stamp) である。もし、テニユアが獲得できれば、自動的に准教授に昇進できる。

テニユアの獲得は 5 年目を終え、6 年目に要求 (Require) できるものであるが、准教授から正