

る「教授」として、国際的に活躍する研究者であること、研究・教育・大学運営において広くリーダーシップを発揮することなどが求められている。

具体的なレベル E への昇進手続きは、昇進希望者による所属学科長への昇進申請の打診・相談から始まり、学科長への申請、人事部への申請、各学部の教授昇進委員会 (Professorial Promotion Panel) による審査、上級職任用・昇進委員会 (Senior Appointments and Promotions Committee: SAPC) による決定というプロセスをたどり、昇進可否が出されるまでには手続き開始から約 1 年弱が必要となる。上記二つの委員会構成は、教授昇進委員会が通常最低 5 名の教授 (同学以外の教授も排除しない) から成り、学部長 (もしくはその被任命者) が委員長を務めるほか、外部委員 2 名 (最低 1 名は他学部教授)・当該学部学科からの内部委員 2 名、その他の適任者最大 3 名 (同学間分野を背景にする者やカウンスルのメンバー等) によって構成される。他方、上級職任用・昇進委員会は、プロボスト (もしくは他の副学長 (DVC))、副学長、学術評議会議長、同副議長、その他プロボスト及び学術評議会議長の推薦者 4 名から構成されている。

2-4. 大学教員の能力開発

教員能力開発 (academic development) については、各大学に教授学習に関する担当部署 (CTL 等) が置かれており、各種のセミナーやプログラムを提供していることが多い。その対象は、新任教員、一般教員、大学院生の研究指導者、学科長等の管理者層と多様であり、それに応じて当然、内容もカリキュラム・デザイン、効果的な教授法、授業参観 (ピアレビュー)、教授学習活動のマネジメント等多岐にわたっている。

こうした中、教員資格という観点からみると、近年多くの大学で、高等教育における教授技術やカリキュラムに関する基礎的知識・技能の育成を目的とした Graduate Certificate のプログラムが提供されるようになってきていることが注目される。ただし、その名称は 'Graduate Certificate in University Teaching' 'Graduate Certificate in Higher Education' 等さまざまであり、内容構成についても必ずしも全国統一的な基準が設けられているわけではない。

その中で、豪州学習教授インスティテュート (ALTC) の研究開発資金を受けて実施されたプロジェクトとして、ニューイングランド大学を始めとする 5 つの大学が共同で開発・提供する 'Graduate Certificate in Tertiary Education (GCTE)' プログラムがある。これは、教育専門職を養成する全豪レベルのプログラムの開発をビジョンとして掲げており、GCTE は 2 年間 (=4 セメスター) に 4 ユニット (1 ユニットあたり 6 単位 (150 時間相当) で計 24 単位) を学修するコースとして設計されている。5 大学が提供するユニットは表 3 の通りである。受講者は、自機関の提供するコア・ユニットと選択ユニットを 1 つずつ、さらに他機関の提供するユニットから

2 つを選択して受講する。対面方式をとるコア・ユニット以外は、印刷教材による学習やオンライン方式がとられている。受講要件は、①学士課程修了者、②高等教育機関での専門的経験、③他者の学習の促進における専門的経験の最低 1 つを有していることとなっている。

表 3 GCTE のユニット構成

提供機関	ユニット名	学習内容の概要
全大学	Tertiary Teaching and Learning (コア)	高等教育の教授・学習に関する概念 枠組みについての理解の促進。各大学がコア・ユニットとしてそれぞれに提供。
ニューイングランド大学	Curriculum Design for Tertiary Contexts	アウトカム・教授戦略の選定・教授法・成績評価等を含むカリキュラム開発に関する技能
セントラル・クイーンズランド大学	Educational Technology	現代的な学習アプローチ及び広範な教育工学の利用
キャンベラ大学	Assessment and Evaluation in Tertiary Education	一定の枠組みを背景にした効果的な成績評価戦略の開発
バララット大学	Promotion and Professional Practice	各機関における戦略的な教授・学習の取組の開発に向けた戦略分析に関するアクション・ラーニングの実施。
エディス・コーワン大学	Action Learning Project	受講者による教授・学習・評価の改善を目的としたアクション・ラーニングの実施。実際のニーズに沿った解決策の実行。

まとめ

オーストラリアの大学は現在、教員の高齢化とその結果としての次世代教員の確保という課題に直面しており、その中で非常勤教員の増加も進行している。こうしたマクロな問題状況を前に、大学院における研究者育成の充実と現役教員の能力開発が喫緊の課題となっている。

オーストラリアにおける大学教員は、その資格や地位を、全国統一的な法制によって統制されているわけではなく、各大学の個別的で自律的な学内規程に基づいて規定されている。しかし本稿でみたように、そこにはまったく共通性がないということではない。それは、職階構造における共通性に加え、大学教授職への入職を達成するうえで研究学位や研究能力の証明だけでなく、教育活動に関する訓練や経験が問われる傾向が強まっていることにも見ることができる。必ずしも取得が必須化されているわけではないものの、多くの大学で高等教育に関する知識・技能を提供する大学院レベルの資格（graduate certificate）プログラムが開発・運営されるようになっており、一部の大学ではその取得が雇用要件に設定されるようにもなっている。こうした傾向は今後さらに強まっていくことが予想される。

【参考文献】

- Anwyl, J. et al. (1991) *Recognition of Teaching Performance in Promotion Procedures, An evaluation study of aspects of promotions procedures at the University of Melbourne*, Evaluations and Investigation Program, AGPS: Canberra.
- Bradley, D. et al. (2008) *Review of Australian Higher Education*, Final Report, Australian Government, December.
- Coates, H. et al. (2009) *The Attractiveness of Australian academic profession: A comparative analysis*, Research Briefing, ACER.
- Dearn, J., Fraser, K. and Ryan, Y. (2002) *Investigation into the Provision of Professional Development for University Teaching in Australia: A Discussion Paper*, A DEST commissioned project funded through the HEIP program.
- DEEWR (2010) *Selected Higher Education Statistics- Staff 2010*.
(<http://www.deewr.gov.au/HigherEducation/Publications/HEStatistics/Publications/Pages/Staff.aspx>)
- Higher Education Financing and Policy Review Committee (1998) *Learning for life: Review of Higher Education Financing and Policy*, Final Report, DEETYA.
- Hugo, G. (2005) *The Demography of Australia's Academic Workforce: The ATN Universities*, Paper presented to Australian Technology Network of Universities (ATN) Conference on Building Partnerships: Finding Solutions, 9-11 February.
- Hugo, G. (2008) *The Demographic Outlook for Australian Universities' Academic Staff*, CHASS Occasional Paper No.6, November.
- McInnis, C. (1999) *Work Roles of Academics in Australian Universities*, Evaluations and Investigations Programme, DETYA.
- 夏目達也 (2009) 「オーストラリアの大学における Academic Development とネットワーク」、東北大学高等教育開発推進センター編『ファカルティ・ディベロップメントを超えて—日本・アメリカ・カナダ・イギリス・オーストラリアの国際比較』東北大学出版会、139-168 頁。
- Tynan, B. et al. (2009) *GCTE: A national graduate certificate in tertiary education*, Final Report, ALTC.

第 10 章 中国の大学教授資格制度

叶 林

(杭州師範大学)

1. 大学教員の身分・地位

従来、中国の大学教員は、他の非営利事業体（原語：「事業単位」¹）の公職に就く要員と同じく、一律「国家幹部」の身分として管理されてきた。改革開放政策の進展とともに、このような「幹部制度」に徐々に改善が加えられていった。行政部門の「幹部」は公務員と呼ばれるようになり、1993 年 8 月には、「国家公務員暫定条例」が制定され²、公務員を、「中央政府及び各級の地方政府の行政機関に勤務する工勤人員（用務員）以外のすべての人員」と定義した（第 1 条）。しかし、教員は国家公務員の適用対象から除外された。

同年、「教師法」が制定され、1994 年 1 月 1 日から施行された。「教師法」は初めて教員の身分について言及した：「教師は、教育教授の職責を履行する専門職員であり、知識を教え、人を育て、社会主義事業の建設者と後継者を育成し、民族の資質（「原語：民族素質」）を高める使命を負う」（第 3 条）。当該定義は、教員が公務員であるかどうかについて、明言しなかった。なお、大学は依然として前述の「事業単位」であるため、そこで働く教員は公務員的性格を有している。従って、「教師法」は、賃金、医療、退職などに言及する際、公務員制度を参照した。例えば、「教師の平均賃金は国家公務員の平均賃金水準と同等とするか、あるいはそれ以上とする。さらに、逐次高めることとする」（第 25 条）、「教師の医療は、当地の国家公務員と同等の待遇を享受する」（第 29 条）。

要するに、既存法令の規定によれば、中国の公立大学教員は非公務員型である。しかし、教員の身分を巡る議論はまだ続いている。一部の学者は、「教師法」の規定に基づき、教員と学校は雇用関係であると主張した³。しかし、反対者達は、教員の仕事は公務員の資質を持つことを強調している。理由として、教員の給与は国家の税金によって支出するが、一方、国有企業の従業員の

¹国有資産を利用し非営利で社会の各種公益事業に従事する国の機関である。

²2005 年、「中華人民共和国公務員法」が制定され、2006 年 1 月 1 日から施行された。当法によれば、国家公務員は、法に則り公務を履行し、国の統治機構に所属し、国の財政によって賃金及び福利を受ける職員である（第 2 条）。具体的には、中国共産党、人民代表大会、行政機関、人民政治協商会議、司法機関、検察機関、民主党派の 7 機関で働く中央及び地方の職員を指している。従来と比べ、より広義なものとなった。

³勞凱声、鄭新蓉等、『規矩方圓—教育管理と法律』、北京：中国鉄道出版社、1997.256-257.

給与は企業の生産や経営によって支出されている⁴。反対者達は、「教師法」などの関連法令を通じて、教員の公務員身分を明確にすべきことを促している。

2. 大学教員の種類及び職務

2-1. 大学教員の職種

大学教員の職種には法令上、教授、准教授（原語：副教授）、講師、助教がある（「高等教育法」第 47 条、1998 年 8 月 29 日可決）。

同法は、上述の 4 段階の職階を取得するための基本条件も規定している。

- (1) 大学教員の資格を取得すること
- (2) 当該学科（Subject）の基本理論を体系的に把握すること
- (3) 対応する職務の教育研究能力を持つこと
- (4) 職務に相当する一定時間の授業を担当すること

しかし、「高等教育法」は、職務取得の具体的条件を明言していなかった。現実上、各大学は、1986 年に教育部（当時の名称は国家教育委員会）が公表した『大学教員職務試行条例』（原語：「高等学校教師職務試行条例」）に基づき、それぞれ独自の方案を作成している。

『大学教員職務試行条例』には、各職務に任ずる具体条件が明確に規定されている（表 1 を参照）。その他、共通項目として、優れた教育、研究成果を持つ教員の場合、表 1 で言及した学歴、学位、任期期間などの制限が免除できる。

表 1 各職務に任ずる具体条件

	基本条件	具体条件
教授	副教授在職 5 年以上、審査を通じて、教授の職責を果たせることが証明できる。	(1) 優れた教育業績がある。 (2) 創見性がある学術論文、著作または教科書を発表、出版したことがある、または、重大的創造発明を完成したことがある。 (3) 教育管理または科学研究管理運営のリーダーとしての能力を持つこと。
副教	講師在職 5 年以上、または博士学位を持ち、	(1) 体系的、しっかりとした専攻分野の理論基礎及び豊かな実践経験を持ち、または、専攻分野発展の最新状況を把

⁴成有信、教師職業の公務員性質と現在わが国師範大学の公費幹部学校の特徴、「教育研究」、1997 年 12 号、30-42.

授	講師在職 2 年以上。審査を通じて、副教授の職責を果たせることが証明できる。	握しており、一ヵ国の外国語に熟練している。 (2) 教育成績が著しい、発見的問題解決法の指導がうまくできる。 (3) 一定水準の学術論文、著作または教科書が発表、出版され、または、教育研究領域における造詣が比較的高い、または実験及びその他の科学技術領域での貢献が比較的高い。
講師	なし	以下の一要件を揃える。 (1) 4 年または 4 年以上の助教に任ずる間、「高等教育機関助教研修班」の卒業証を取得したこと、または本学科修士課程のコアカリキュラムを履修し、本領域に必要な知識や技能、または研究能力を持ち、順調に領域の外国語専門文献を閲読することができる。審査を通じて、講師の職責を果たせる。 (2) 修士研修班の卒業証または第二学士号を取得し、2 年または 2 年以上助教として在職し、領域に必要な知識や技能、または研究能力を持ち、審査を通じて、講師の職責を果たせる。 (3) 修士号を取得し、そして、約 2 年間助教として在職する。または博士号を取得し、審査を通じて、講師の職責を果たせる。
助教	なし	以下の一要件を揃える。 (1) 学士号を取得する。または、実践経験を持ち、試験または審査によって、学士レベルに達成したことが確認でき、1 年間以上の試用を通じて、助教の職責を果たせる。 (2) 修士号、修士研修班卒業証、または第二学士号を取得し、審査を通じて、助教の職責を果たせる。

2-2. 大学教員の職務

明確に大学教員の職務に言及した法令は、上述の『大学教員職務試行条例』である。当該試行条例を公布する際の通知には、今後正式の「大学教員職務条例」を制定するため、試行中の意見

を集め、教育部に反映すると述べているが、約 25 年間は過ぎても、筆者が調べた限りでは、国家レベルの「大学教員職務条例」がまだ制定されていない。以下、当時の当該条例と東北師範大学が 2008 年に公布した条例に基づき、教授、准教授、講師、助教の職務をまとめた（表 2 を参照）。

表 2 が示したように、80 年代と比べると、現在の大学が作成した大学教員の職務内容は、業績重視の思想が浸透している。職務の内容は量的に明示される傾向が見られる。

表 2 大学教員の職務

	『大学教員職務試行条例』（1986 年）	『東北師範大学教員職務及び採用条件』（2008 年）
教授	准教授の職務以外、本学科の教育、研究を指導し、博士指導資格を取得した場合、博士課程の学生を指導する。	①専門分野を発展させること（先端研究の把握、発展戦略の作成、人才の推薦と育成、学術交流、科研費の獲得）； ②学部生と大学院生を育成する。毎年学部の授業時間は 72 時間以上とする；③科学研究（研究の先端に立つ、省レベル以上の重点プロジェクトを取得する、国内外の一流の学術雑誌で論文を掲載する等）；④社会貢献（大学や学院の発展に助言するなど）
副教授	①1つの基礎科目または2つ以上の科目の授業を担当すること。クラスの討論、実習、社会調査、卒業論文などの指導。②分野の研究動態を把握し、学術活動に参加し、報告書を提出すること、科学研究、技術開発、社会貢献及び他の科学技術活動に従事し、必要に応じて、科学研究プロジェクトのリーダーを担当し、学術論文の審査員を担当する。③教科書、参考書の編集、教育法の研究。④実験室の建設と設計、実験手段の革新、実験内容の充実。⑤必要に応じて、修士学生の研究を指導、また、教授に協力	①専門分野の発展（研究メンバーとして、中堅的役割を果たす）。②学部生と大学院生を育成する。最低本分野の 2 科目の授業を担当する（1 つは学部生の授業）、必要に応じて、実習、調査、卒業論文などの指導を行う。③科学研究（明確な研究方向があり、省レベル以上の科研、または大学の教育改革プロジェクトを獲得する。一定の影響がある論文、著作を発表する）； ④社会貢献（大学や学院の発展に助言するなど）。

	し、博士学生の研究を指導、また、現職教員の研修を指導。⑥学生の思想政治教育、教育研究に関する大学運営を担当。⑦、必要に応じて、補習、質疑応答、宿題点検、補習授業、実験授業、実習授業などを担当する。	
講師	①1つ又は1つ以上の科目の授業を担当すること、クラスの討論、実習、社会調査、卒業論文などの指導。②実験室の建設と設計、実験活動の管理と指導、実験科目教材と指南書の編集。③科学研究、技術開発、社会貢献及び他の科学技術活動に参加し、教育法の研究に参加し、教材や参考書の編集、審議活動にも参加する。④必要に応じて、副教授、教授に協力し、大学院生、現職教員の研修を指導する。⑤学生の思想政治教育、教育研究に関する大学運営を担当。⑥必要に応じて、補習、質疑応答、宿題点検、補習授業、実験授業、実習授業などを担当する。	①専門分野の発展（専門分野の発展活動に参加する）。②学部生と大学院生を育成する。最低本分野の1科目の基礎またはコア授業を担当する。必要に応じて、実習、調査、卒業論文などの指導を行う。③科学研究（明確な研究方向があり、大学レベル以上の科研、または教育改革プロジェクトを獲得する、質の高い論文を発表する）。④社会貢献（大学や学院の発展に関心を持つ）。
助教	①補習、質疑応答、宿題点検、補習授業、実験授業、実習授業などの教育活動に参加する。許可を得たら、一部の授業を担当する。②実験室の建設、実習、社会調査に参加する。③学生の思想政治問題、教育研究の管理運営に参与する。④教育法研究または科学研究、社会貢献などに参加する。	①専門分野の発展（一つの研究グループに参加し、今後の研究方向を明確にしていく、省レベルの学術雑誌で論文を発表する）。②学部生の授業のTAを担当する。実習、調査、卒業論文などの指導を行う。学生のチューターを担当する、必要に応じて学部生の授業を担当する。③科学研究（明確な研究方向があり、大学レベル以上の科研、または教育改革プロジェクトを獲得する。質の高い論文を発表する。④社会貢献（各研修活動に参加し、証書を取得する、社会貢献活動に参加する）。