余地がない。この資格なしに、大学のポストを獲得することは難しい。次が、「ポスドク」である。北米では、「ポスドク」というのは、学位取得後、他大学で 1～2 年間研究することである。これは、Post After Doctor の略で、テニュア・トラックのポストをもらう前のことである。すなわち、Ph.D. の学位と PD の資格が不可欠である。それ以降は、仕事上の資格というようなものはない。大学ポストを得るためには、刊行物などの研究業績が強く求められるが、学問分野でも異なるので、標準的な基準というものはない。最近では、ティーチングの経験が求められる。たとえば、大学院でティーチングのトレーニングが必要となるので、TA やゲスト・スピーカーとしてティーチングを担当することになる。

大学教員の任用手続きは、まず、広く公募をする。履歴書、カバレター、ティーチング・ドシエーをまとめて応募する。同じ学問分野のシニア教授からの推薦状が必要になる。次に、審査委員会が設置され、候補者の書類選考が行われ、2～3 を最終候補者（Short List）として残し、委員会（Committee）には、学部学生の代表者も加わるので、ティーチングの視点が考慮される。候補者をインタビューまで導くのは、研究業績であり、その次に、ティーチング能力（Teaching Ability）が問われることになる。任用手続きの詳細は、「労働協約」に規定されている。ティーチング能力も任用手続きで、徐々に、認識されるようになった。

なぜ、ティーチング・ドシエーをまとめれば、教員として雇用されやすいかといえば、ティーチング・ドシエーではティーチング・フィロソフィーを書くことになるので、ティーチングのインタビューの質問に対して的確に応答できるからである。ティーチング・フィロソフィーを書くためには、「省察」が求められるから、どのような教育的アプローチを目指しているかの質問に対して、迅速に対応ができる。もし、ティーチング・ドシエーをまとめたことがなければ、質問されても自信のない回答しかできない。そのことからも、院生の若い研究者がジョブ・インタビューに行くときに、ティーチング・ドシエーをまとめた経験があれば有利になる。

大学教員の昇進についてであるが、年齢制限というものはない。先に説明したように、3 年目、そして 6 年目の審査があるだけである。6 年目にテニュアを申請する。もし、テニュア獲得に失敗したら、1 年間期間の延長が猶予され、その後、解雇される。これまでテニュアを獲得できなかったと聞いたことはない。もし、自信がなければ最初から申請しない。教員は、組合に加入しているので、たとえば、医学上の問題があるときは、組合の顧問弁護士がサポートしてくれる。その結果、テニュア獲得に成功する。大学側もそのことを承知している。そのため、大学側も対決姿勢を強めることはない。組合に入るメリットもある。なぜなら、保護してくれるからである。病気という理由から、他の候補者よりも論文数など研究業績が少ないことはあり得ることである。組合は、少数民族や女性が不利益を被らないように支援する。

兼担（Adjunct Teachers）も組合に入っているのか、その場合、一般教員と同じ組合なのかの質問に対して、多分、同じものだと思うと回答した。しかし、大学院生の組合は別である。大学院生が組合化したのも最近のことで、クイーンズ大学は昨年からである。今日では、教員も、院生も、職員も組合化しているので、大学管理者はこれらに対応しなければならない。カナダの大学のほとんどは教員組合（Faculty Union）に加入している。これは、アメリカよりも加入率が高い。

3. ブリティシュ・コロンビア大学

3－1. Harry Hubball & Michelle Lamberson への聞き取り調査

ブリティシュ・コロンビア大学は、UBC Faculty Certificate Program on Teaching & Learning in Higher Education と称する教員の認定書プログラムを提供している。これは、ブリティシュ・コロンビア大学ティーチング、ラーニング＆テクノロジー・センター（Centre for Teaching, Learning and Technology）が運営するティーチングとラーニングに関するスカラーシップの研修（Institute for the Scholarship of Teaching and Learning)で、この分野のリーダーシップ養成(SoTL Leadership）のプログラムで、同大学の教員に提供される。

同センターのパンフレットによれば、このプログラムは、ティーチングとラーニングの強化基金（Teaching and Learning Enhancement Fund）から支援を受けている。プログラムの特徴は、対面授業とオンラインをミックスした形態で、理論と実践を統合した認定書プログラムで、複数の学問分野からの大学教員のニーズと教育情況に適応させるためにデザインされたものである。

SoTL リーダーシップ養成プログラムは、学問の複雑さが増す中で、教育プログラムへの学究的なアプローチ、授業や学生の学習を開発するために、大学教員の研究と専門家としてのニーズに対応したものである。このような認識のもと、高等教育におけるティーチングとラーニングに関する UBC の認定書プログラムは、1998 年から開始された。この認定書プログラムの学習モジュールは、オリエンテーション・ワークショップ、個別学習計画、同僚とのミーティング（Cohort Meetings)、討論フォーラム、ゲスト・スピーカーから構成される。その他、WebCT や e-learning 活動、学習者中心の授業シラバスの開発、SoTL に関する研究の共同発表、SoTL に関する独自の研究プロジェクト（Independent SoTL Research Project）、活動/クラスルーム研究課題、ティーチング・ドシエー/SoTL リーダーシップ・ポートフォリオの作成が求められる。この認定書プログラムのために、教員は 150 時間の理論にもとづいた SoTL に関するモジュール経験に参加する。

〈写真〉Harry Hubball　と Michelle Lamberson と一緒に

このプログラムの到達目標として、以下の 7 項目があげられる。

(1) 高等教育におけるカリキュラムや教授法について批判的に考える。

(2) ティーチングやラーニングについて自身の価値観や信念を明確にする。

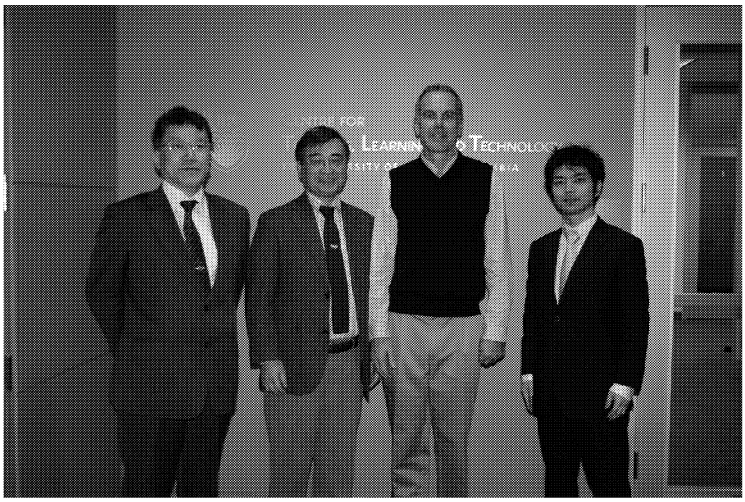
(3) 学生への公平さや多様性についての価値を認識する。

(4) リスポンシブ・コース（Responsive Courses）を設計し、多様な方法で学生の学習を評価する。

(5) 能動的学習、批判的思考、そして問題解決技法について研究する。

(6) 批判的に省察的授業実践（Reflective Teaching Practice）を展開する。

(7) 多様なコミュニケーション、研究、チーム活動、リーダーシップ技法を用いる。



〈写真〉Harry Hubball と一緒に

期間は、9 月から 4 月までの毎月 1 回金曜日午前 9 時から 12 時までの対面授業と週単位での e ラーニング活動である。卒業は 5 月である。費用は、UBC 教員が 250 ドル、それ以外の教員は 1500 ドルである。

以上がパンフレットの概略である。以下にインタビューの一部を紹介する。

幸運にも、毎月 1 回金曜日午前 9 時から 12 時までの対面授業に出席することができ、二人の教員の発表を聞くことができた。3 月ということで、教員同士の議論も活発であった。この研修は、Scholarship of Teaching and Learning に焦点を当てたもので、担当者 Harry Hubball 教授が、口癖に、"Researchable" かどうかを教員に問いかけているのが印象的であった。「研究」という視点を失えば、大学におけるティーチングの存在意義がなくなる。

教員が提出した膨大なポートフォリオが紹介された。9 月から 3 月までの活動記録がファイルされたもので、それを外部審査委員会に評価してもらい、さらに、口頭試問を受けて、最終的に 5 月の卒業と認定書授与となる。この認定書はどのように活用されるのかとの質問に対して、テニュア昇進のための功績（Merit）として認められるとのことであった。このプログラムは、ミッドキャリアの教員を対象としたものでる。彼らに焦点を当てるのは、これからの大学において重要な役割を担う地位にあるからである。UBC には、他大学で見られるような、院生への認定書プログラムも提供しているが、最大の特徴は、「現職の教員のための研修プログラムにおいて認定書を授与している」ことである。これは、教員が単にワークショップやセミナーに参加するものではなく、授業での実践をプログラムに取り入れた総合的な研修となっている。

UBC 以外の大学では、院生の認定書プログラムに重点を置いている。それは、そのようなニーズがあるからである。UBC の特徴は、教員のための認定書プログラムを提供していることで、これは他の大学では見られない特徴である。そのため、UBC には関連する豊富な資料が多くある。このプログラムが成功している一つの理由は、十分な基金に支えられ、豊富な講師陣を恵まれるからであると述べている。

おわりに

カナダは「モザイク国家」であると冒頭で紹介したが、それぞれの州政府の管轄の下で最小限の基準を設け、各大学の自主性を重んじる傾向が強く、その結果、大学教授職の資格制度についても各大学の対応は多様である。だからと言って、ばらばらかというとそうではない。ある一定の基準と資質を保っている。公平さという点からも、十分な配慮がなされている。

クイーンズ大学 Andy Leger が、いみじくも表現しているように、「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」という現状は、日本に近いというような印象を受けた。大学教員の雇用・昇進は、あくまでも研究業績が中心で、ティーチングは「支障がなければ良い」程度である。パラダイムシフトが起こり、教員から学生へ、教育から学習へシフトされたと言っても、大学教員の身分に関わる内部の実態、とくに正教授への昇進においては、旧態依然と研究業績が重視され、あまり変化はしていないようである。

第３章　北欧における大学教授職の資格制度
ースウェーデン、フィンランドを事例として

渡邊あや
（熊本大学）

1．高等教育制度

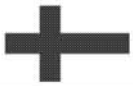
北欧の高等教育制度は、歴史的・文化的背景もあり、類似点も多い。しかしながら、近年、高等教育を取り巻く環境の変化の中で、各国の相違点が以前に比べ、増加しつつある。このことは、本稿において取り上げたスウェーデン、フィンランド両国にも当てはまる。

スウェーデンの高等教育機関には、博士号を授与することのできる伝統型の大学と博士号を授与することのできないユニバーシティ・カレッジの２種類あるが、制度的には、一元化されている。両者ともに、国公立及び私立がある。

一方、フィンランドは、大学セクターと、専門大学（Ammattikorkeakoulu : AMK）により構成される非大学セクターからなる二元的な高等教育制度を有している。これは、1990 年代に、中等後教育機関を再編・統合の上、専門大学（AMK）として、高等教育機関に格上げしたことにより成立したものである。博士号を授与することができ、基礎研究にも従事する大学に対し、非大学セクターである専門大学（AMK）は、職業志向の教育機関であり、学士号と修士号のみを授与する。国内においては、設置当初より Ammattikorkeakoulu（AMK）という呼称が用いられているが、英語による表記では、近年、当初用いられていた PolytechniUniversity of Applied Science が一般的になりつつある。大学と専門大学(AMK)は、学位も、国際的には学士号・修士号と称するものの、原語による表記では、区別している。

大学運営に関し、スウェーデンでは、国立大学を、位置付けを変えることなく、自律性を高める方向での改革を 1990 年代に行っている。フィンランドの国立大学も、当初は、同様のアプローチをとっていたが、2010 年に法人化・財団化（実質的には私学化）している。

表１　スウェーデン及びフィンランドの高等教育の概要

		
高等教育制度	一元型	二元型
設置形態	国立、私立	法人、財団
高等教育機関	大学：21 校 （内、国立 18、私立 3） ユニバーシティ・カレッジ：28 校 （内、国立 18、私立 10）	大学：16 校 （内、法人 14、財団 2） 専門大学（AMK）：27 校 （内、国公立 13、私立 14）
GDP に占める公財政教育支出	7.0%	6.3%
（うち高等教育）	1.9%	2.0%
大学型高等教育進学率	76% （10%）	76%
質保証機関（評価機関）	高等教育庁 （教育研究省）	KKA

〈出典〉OECD『図表で見る教育 2010 年度版』、2010 年、明石書店。

質保証機関（評価機関）についても、スウェーデンは、国の高等教育行政の執行機関である高等教育庁が担っているのに対し、フィンランドは、独立性に配慮して、第三者機関である KKA（高等教育評価会議）を設置している。質保証システムについては、両国ともに学習成果の重視を今後の方向性として示しているが、フィンランドが機関の自律性を最大限に担保することを試みる一方、スウェーデンは、機関レベルのオーディットを廃し、2011 年からプログラムレベルでの学習成果に焦点を当てた新たな質保証システムに取り組んでいる。新たなプログラムのもとでは、評価結果とファンディングのリンクも強化される見込みであり、特に優秀な組織に対し、インセンティブを付与することなどが予定されている。

2. 大学教員の身分・地位

2－1. スウェーデン

スウェーデンには、国立大学と私立大学がある。このうち、私立大学の教員は民間の被雇用者であるが、国立大学の教員は公務員である。

2－2. フィンランド

フィンランドの大学は、すべて国立大学であったが、2010 年に法人化・財団化した。それに伴