い、かつては、公務員であった大学教員は、現在は、大学に雇われている被雇用者である。そのため、これまで、大学教員が所属する組合（教授組合及び大学教員組合）と雇用主（使用者）としての国との間で行ってきた労使交渉は、現在は大学、民間セクターの雇用主連盟との交渉となっている（雇用主としての大学が、民間セクターの雇用主連盟に所属している）。

3. 大学教員の種類及び職務（職階、数、パートタイム／フルタイムの区別）

3－1. スウェーデン

『高等教育法』（*Higher Education Act*）は、高等教育機関は、教授（特任を含む）、上級講師（特任を含む）、講師（特任を含む）、ポスドク研究員、非常勤・任期付講師、客員講師を教員として採用することができるとしており（4－1）、これらを職階として捉えることができる。

各大学では、その他の職を設定している場合もある。例えば、ストックホルム大学では、『大学教員の採用と昇進に関する規則』(Rules of Employment as and Promotion to Teacher at Stockholm University)において、教員のカテゴリーとして、任期を定めないポストとして、教授・上級講師・講師を、任期付きのポストとして、准上級講師・特任教授・客員教授・客員教員・非常勤（時間制）教員を挙げている。

なお、スウェーデン大学教員協会の区分では、教授、上級研究員（博士号取得者）、研究員（博士号未取得でも可）、ポスドク研究員（博士号取得後 4 年以内）、博士課程学生となる。

教員の職務に付いて、『高等教育法』は、教育、研究、管理運営業務に従事するとしているが、その具体的な内容は、各大学が定める。

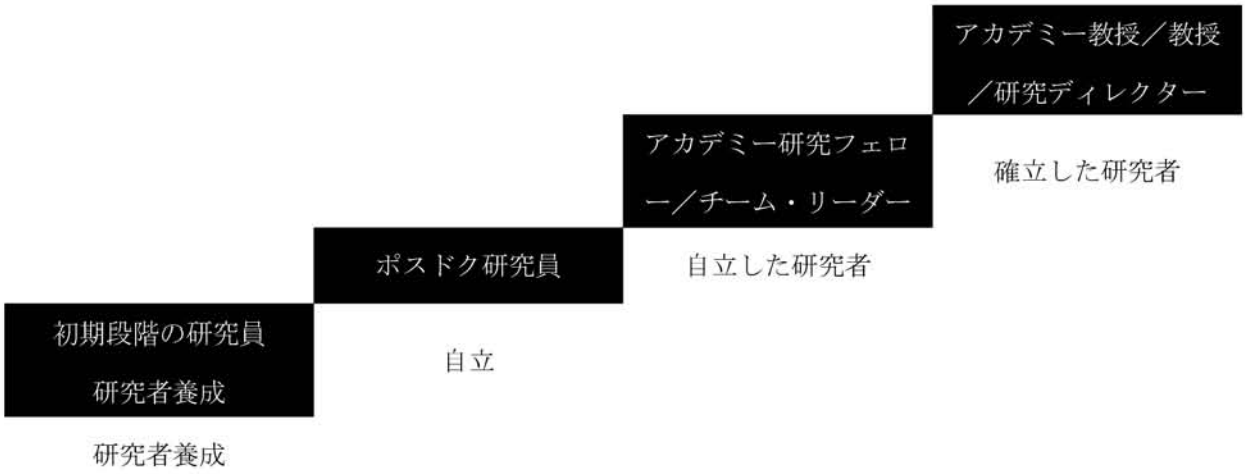
3－2. フィンランド

『大学法』（*Yliopistolaki*）は、大学教職員の種類について「教授、その他の教育・研究職員、その他の職務に従事する職員」とのみ示しており、教授以外については、具体的な職階は規定していない（第 31 条）。より詳細な職階については、各大学の学則（JOHTOSÄÄNTÖ）により定められる。例えば、ヘルシンキ大学は、学則の教職員の資格要件を定めた項で、職階として、教授（Professori）、研究ディレクター（Tutkimusjohtaja）・上級キュレーター（yli-intendentti）、大学講師（Yliopistonlehtori）・臨床教員（kliininen opettaja）、大学研究員（Yliopistotutkija）・上級研究員（vanhempi tutkija）・研究コーディネーター（tutkimuskoordinaattori）、キュレーター（intendentti）、ポスドク研究員（Tutkijatohtori）、大学教員（Yliopisto-opettaja）、博士課程学生（Tohtorikoulutettava）を挙げている。なお、かつては、助教授（apulais-professori）も置かれていたが、現在では、ほとんど見られなくなっている。

近年、大学の教育・研究職は、多様化・複雑化する傾向にあるという。大学教授が加盟するフィンランド教授組合（Professoriliitto）によると、大学教授と同等の資格を要するとされるポストが増えているため、「教授」以外の職名で採用された新規の加盟希望者については、職務内容等についての説明を求め、「教授」と同等のポストであるか個別に審査しているという。こうしたことからも、大学教員が多様化していることが伺える。

また、近年、研究職のキャリア・パスを明確にするために、フィンランド・アカデミーや教育文化省などにより、テニュア・トラックの導入が推奨されている。アカデミーがモデルとして示した研究キャリアは、次の図１の通りである。

図１　４段階の研究キャリアモデル



〈出典〉フィンランド・アカデミー

このうち、第①段階の初期段階の研究員は、博士課程学生（博士候補者）を指しており、その期間は、４年程度を想定している。第２段階のポスドク研究員は、博士号取得直後の研究者を想定しており、3－5年程度の任期付の職に就き、研究者として自立するための訓練を行うこととされている。第３段階は、自立して研究に取り組むことができる研究者となった段階であり、その採用に際しては、任期を示されない場合もある。第４段階は、幅広い責任を担うようになった研究者を指し、研究でも教育でも、高度な水準の貢献が期待されている。上記のようなモデルに基づき、既に、アアルト大学やユバスキュラ大学など、一部の大学では、テニュア・トラックを導入している。

職務について、『大学法』に規定されているのは、教授のみである。その内容は、「自身の専門分野において、学術的あるいは芸術的活動を実施し、それに基づく教育を行い、科学技術や芸術の発展に貢献し、社会連携や国際協力に参加する」というものである（第 33 条 1)。教授以外の

職の職務については、特に規定されていない。

フィンランド教授組合がまとめた、フィンランドの大学教授に関するデータは、次の表２から表６の通りである。

表２　教授数（2003-2009 年）

年	フルタイム	パートタイム	合計
2003	2,257	211	2,468
2004	2,311	201	2,512
2005	2,318	192	2,510
2006	2,322	194	2,516
2007	2,336	205	2,541
2008	2,366	267	2,633
2009	2,398	289	2,687

表３　男女比

性別	%
女性	28.5
男性	71.5

表４　年齢別割合

年齢	%
40 歳以下	2.6
40-49 歳	19.6
50-59 歳	45.6
60 歳以上	32.2

表５　労働時間別

時間別	%
フルタイム	97.5
パートタイ	2.5

表６　分野別割合

分野	%
自然科学	19.5
人文科学	14.7
工学	10.8
社会科学	10.6
医学	8.4
経済学	8.3
教育学	6.4
法学	3.4
神学	2.5
心理学	2.5
森林学	2.0
芸術学	2.0
保健学	1.8
獣医学	1.4
薬学	1.1
歯学	1.0
音楽	0.8
スポーツ科学	0.7
演劇・舞踊	0.4
その他	1.7

〈出典〉 Professoriliitto. *Palkkaselvitykset 2009.* Helsinki: Focus Master Oy, 2010.

4. 大学教員の資格の有無（法制面、実態面）

4－1. スウェーデン

1990 年代、政府が大学教授法に関する研修の場を設けるべきとの提言を行ったことを踏まえ、議論が重ねられた結果、2000 年代に、大学教員に対し、教授法に関する研修の受講が義務付けられた。これは、採用に際し、教育に関する研修の受講を課すものであり、受講経験のない者は、試用期間とすることとされていた。研修の対象は、上級講師と講師であり、教授は含まれていない。また、研修の具体的な期間や内容についても規定はなく、各大学は、各々が考える研修を博士課程学生、及び教員に対し提供していた。

幾分緩やかな形であるとはいえ、世界で唯一、大学教員の任用に際し、教育に関する研修の受講を義務付けた国となったスウェーデンであるが、2011 年 1 月 1 日付で『高等教育法』『高等教育規則』が改正された結果、この条文は破棄されている。

但し、この改革は、教育に関する研修が必要ないという判断のもとで行われたものではない。大学の自律性を尊重するという観点に立ったもので、大学運営において大学の裁量を高め、国の関与を減らそうとする動きの一環である。

改革により、研修の義務化は解除されたが、現在のところ、大きな変化は生じていない。当初は、研修から撤退するところも出るのではないかという懸念も、研修担当者などから示されていた。しかしながら、ストックホルム大学など一部の大学では、上級講師や講師のみならず、教授に対しても研修の受講を求めるなど、むしろ、かつて以上に徹底する動きも見られる。

任用されるための資格要件は、常勤の職員である教授と上級講師については、『高等教育規則』に規定されている。教授には、教育と研究双方について専門的知識があること（4－3）、上級講師には、教育の専門的知識を有し、博士号（PhD）もしくは同等の研究能力を持っていることを求めている（4－4）。さらに、各大学は、より詳細な規定を設定している。

4－2. フィンランド

スウェーデンが、今年示した大学の自律性に対する配慮を、一足早く示していたのがフィンランドである。2010 年に実施された大学改革（法人化・財団化）の際、併せて改正された『大学法』において、大学教員に教育に関する研修の受講を義務付けることを規定することが検討されている（教育文化省におけるインタビュー）。しかしながら、これは、大学運営における国の関与の増大とも受け取られかねないことから、大学の自律性の拡大を掲げる改革の趣旨に沿わないものとされ、導入が見送られている。そのほかについても、国が資格を定めることは行っていない。

但し、各職階の資格要件については、機関レベルで学則として規定されている場合もある。例

えば、ヘルシンキ大学では、教授に対しては、出版やイノベーションなどの研究業績、教育経験や教材の作成などの教育業績、リーダーシップ、学会における活動、外部資金の獲得、国際的な活動などを資格要件として課している。研究ディレクターやシニア・キュレーターは教授と同等の職と位置付けられているものの、教授と比較すると教育の比重が軽く、研究業績やリーダーシップなどのマネジメント力、国際活動歴などを求めている。一方、大学講師や臨床教員には、職務上、博士号を取得していることと、水準の高い研究を基盤とする教育を提供すること、さらに論文指導を行う力が求められる。そのため、一般的には、研究業績以上に、教育経験や教育に関する研修を受けていること、教材作成のノウハウを有していることなどが重視され、必要に応じて、模擬授業を求められる。さらに、大学研究員・上級研究員・研究コーディネーター・キュレーターには、博士号を取得していることに加え、研究プロジェクトのマネジメント能力や教育スキルが求められる。

上記のヘルシンキ大学の例のように、各大学は、独自に資格要件を提示している。その中には、着任後に研修を受けることを求めたものなどもある。

5. 大学教員の養成（大学院、大学院における訓練）

5－1. スウェーデン

スウェーデンの大学において、大学教員の養成・研修にかかわるプログラムを提供する組織は、1990 年代ごろから設置され始め、2000 年に入って、急速に広がった。これは、大学教員（上級講師及び講師）の任用に際して、国が、教育に関する研修の受講を義務付けたことによるものである。国が、研修の受講を義務付けながら、その内容については特に規定しなかったため、各大学はさまざまなアプローチで取り組んでいる。

基本的に、博士課程学生を対象として提供されるプログラムと教員向けのプログラムに違いはない。例えば、５週間の基本コースは、博士課程学生・教員双方を対象とするものとして準備されている。教員は、これにさらに５週間分のコースを加え、10 週間のプログラムを受けるという形でコース提供が為されていた（分量は大学によって異なっている）。

具体的な例として、ストックホルム大学が提供する基本的なコースを見てみると、次のような内容が含まれている。

大学教授法 1	大学教授法 2
• コースデザイン・コース開発 • アクティブラーニングの理論 • 学習環境 • 動機付けの類型 • 多様性　知識分類法 • 大人数・少人数での教授法 • 評価の方法と基準 • 観察とフィードバック	• 学習理論 • 教授－学習過程における評価の効果 • 形成的評価・総合的評価 • 自己評価・ピア評価 • 協同的なプロセスとしての学び • エンプロイヤビリティ • 高等教育における教員の役割 • ICT を活用した教授－学習活動、フィードバック、評価

このような事柄についての学習を、ポートフォリオを活用しながら行っている。その他にも、全部で 21 コースのプログラムを提供している。これまで、ストックホルム大学では、このようなプログラムの受講を上級講師と講師にのみ課していたが、現在は、教授も含め、全員が受講することとなっている。

ウプサラ大学でも、教員養成コース（５週間)、論文指導コース（３週間)、卒業プロジェクト指導コース（１週間)、英語による授業コース（１週間）等基本的なコースから、ティーチング・ポートフォリオ（１週間)、ボイストレーニング、持続可能な開発のための教育（１週間）など選択コースまで、様々なコース・プログラムなどを提供している。

ウプサラ大学においても、ストックホルム大学においても、全学的な機関として大学における教授法に関するプログラムを提供する組織を設置している。一方、教授法において、ディシプリン・ベースの研修の必要性についても認識されていることなどから、近年は、各部局との連携を強める傾向にある。大学によっては、全学的な組織を置かず、各部局に人員を配置する形でプログラム提供を行っている大学もある。

5－2. フィンランド

大学教員の養成については、機関レベルで、長期的かつ体系的な養成プログラムを準備する傾向が顕著になっている。例えば、大学教員の能力開発に関して、フィンランド国内では先導的な立場にあるヘルシンキ大学高等教育研究開発センターでは、大学教授法に関するプログラムを提供している。その具体的な内容は、次の表７の通りである。

表 7　ヘルシンキ大学の大学教授法プログラム

基礎（25 単位）	
大学における教授・学習	5 単位
コースデザイン	5 単位
論文指導（学術指導）	5 単位
教育の実践及び質の評価	5 単位
授業と実習の開発	5 単位
専門：高等教育における学問（35 単位）	
内容学（18 単位）	
教授学と教育における専門を基盤としたアプローチ	4 単位
大学のカリキュラムと教育改善	4 単位
教育と社会	4 単位
教育心理学	3 単位
グループ学習	3 単位
教育実習（10 単位）	
大学における教育実習	5 単位
教育機関・成人教育機関における教育実習	5 単位
研究（7 単位）	
大学教育法研究	7 単位

表に示した通り、受講者には、60 単位分のコース履修が求められている。ここでは、ヘルシンキ大学の事例を取り上げているが、タンペレ大学も、現在、60 単位のプログラムを準備している。60 単位は、1 年間のフルタイム学習に相当するほか、初等・中等教育の教員養成における教職課程の必要単位とも同じ数である。

上記のプログラムの履修については、様々な形態が可能である。実際、医学部が上記プログラムの一部を、行動科学部は全モジュールの履修を求めるなど、学部・学科レベルで受講を課すような取り組みも見られる。これらから、一部の大学院では、コースワークの一部として大学教授法のプログラムを取り込みはじめていることがわかる。

現在、同プログラムは、教員と博士課程の学生のコースを分けるなど、特定の対象を設定することは行っていない。そのため、すべての教員、博士課程の学生が受講可能であるが、実際には、現在担当している授業における活用、あるいは、就職の可能性を広げる手段として受講している

博士課程の学生や、テニュアを持たない若手教員らが大半であるという。一連のコースの中で、特に人気が高いコースは、「コースデザイン」と「論文指導」であった。

6. 大学教員の任用

6－1. スウェーデン

採用は、公募が基本である。選考過程において、教育・研究業績が問われることは当然であるが、大学教授法に関する知識や経験も評価の対象となる。ストックホルム大学では、教授の任用に関して、大学教授法のトレーニングの受講経験や、教育歴が採用に際して考慮されることが明記されている。また、経験のないものが採用された場合、大学教授法に関する研修を 7.5 単位相当（1.5 単位は１週間の学習に相当）受講することを求めている。また、教授を採用する場合には、応募者の専門性について、２名以上の専門家から意見聴取を行う。

6－2. フィンランド

教授の任用については、『大学法』に、原則として公募することが定められているが、特に優れた人物を招聘する際、あるいは、任期付の職の採用の際には、公募をすることなく招聘により任用することが認められている。但し、招聘による採用が認められているのは、資格要件を満たしている場合のみである（第 33 条 2)。応募者及び招聘者の資格や業績の評価に際しては、常勤の職を持つ、あるいは２年以上任期付きの職を持つ２名以上の専門家の意見を聞くことが求められている（第 33 条 3)。

実際の運用は、大学・学部・学科等によっても大きく異なる。例えば、ヘルシンキ大学の行動科学部では、教育・研究の業績を問うのみならず、模擬授業も候補者に課している。模擬授業の評価のための標準化されたマトリクスなども用意されており、目的、内容、方法、評価、総合等の観点から審査される。近年は、教育業績が重視される傾向になっており、教育歴、教育上の経験（職、論文指導した数、自己の授業改善への取組)、教材づくり（大学生向、その他)、管理運営や ICT などその他の職務上の経験などが、評価の材料となっている。任用のプロセスにおいて実施される模擬授業は、ヘルシンキ大学では、公開が原則とされているため、誰もが参加することができる。

7. 大学教員の能力開発（全国、地方、大学レベルでの能力開発の傾向）

7−1. スウェーデン

国が、研修の受講を事実上、義務化しながら、量を含め、内容については規定しなかったため、各大学がそれぞれに、プログラムを開発している。早くから取り組んだ大学では 1990 年代から、それ以外の大学もほとんどが 2003 年ごろまでに能力開発のためのプログラムを提供してきたこともあり、関係者のネットワーク化も進んでいる。年に一度、全国から「教育ディベロッパー」（研修企画・実施担当者）など約 800 名が集い、実践報告などを行うイベントも開催されている。また、ウプサラ大学、ストックホルム大学、カロリンスカ研究所などが含まれる首都圏地域では、地域ネットワークが構築されており、より日常的な協力体制が構築されている。

7−2. フィンランド

大学教員の能力開発については、大学レベルでの整備が進んでいる。その取組状況は、大学により異なっているが、総じて、より長期的かつ体系的なプログラムを準備する傾向にある。フィンランドの取組では、初等・中等教員養成においても特徴とされる「研究を基盤とするアプローチ」を採用している点が特徴的である。実際、ヘルシンキ大学の高等教育研究開発センターでは、大学教授法に関する研究とその成果の普及を組織のミッションのひとつとして掲げている。

おわりに

以上、スウェーデン及びフィンランドにおける大学教授職の資格制度及び関連する事項について整理してきた。これらから、スウェーデン及びフィンランドの特徴として、次の四点が指摘できる。

(1) 国は、大学教育に関する研修プログラムの必要性を認識しつつも、大学の自律性の尊重という観点から、現在は、制度化・法制化を意識的に回避している
(2) 大学教員の任用の際、大学教授法に関する教育・研修プログラムの受講を考慮する傾向が強まっている（そのため、博士課程学生若しくは任期付きの職にある若手教員の受講者が多い）
(3) 両国ともに、伝統型のトップ大学が、研修の実施において、主導的な役割を果たしている
(4) 養成・研修プログラムの提供において、「研究を基盤とするアプローチ」が重視されており、そのことが、関係者から一定の信頼感を得ることに繋がっている

【参考資料】

法律：スウェーデン

Higher Education Act.

Higher Education Ordinance.

Rules of Employment as and Promotion to Teacher at Stockholm University.

法律：フィンランド

Yliopistolaki（大学法）

Helsingin yliopiston johtosääntö（ヘルシンキ大学学則）.

Tampereen yliopiston johtosääntö（タンペレ大学学則）.

【文献・その他】

Högskoleverket. Swedish universities & university colleges. Stokholm: Högskoleverket, 2010.

Postareff, Liisa. *Teaching in Higher Education: From Content-focused to Learning-focused Approaches to Teaching.* Helsinki: Yliopistopaino, 2007.

Professoriliitto. *Palkkaselvitykset 2009.* Helsinki: Focus Master Oy, 2010.

Ryegård, Åsa and Karin Apelgren and Thomas Olsson, eds. *A Swedish perspective on Pedagogical Competence,* Uppsala: Uppsala Universitet,*2010.*

Suomen Akatemia. *Get ahead in your career: Get a doctorate.*

Uppsala Universitet. *Assessing Teaching Skills in Higher Education.*

OECD『図表で見る教育 2010 年度版』、2010 年、明石書店。