HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	高等教育アカデミーによる職能レベル認定 : 訪問調査を基にした評価法のまとめ
Author(s)	山田, 邦雅; 山本, 堅一; Michal, MAZUR
Citation	高等教育ジャーナル : 高等教育と生涯学習, 24, 131-136
Issue Date	2017-03
DOI	10.14943/J.HighEdu.24.131
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/65046
Type	bulletin (article)
File Information	2411.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

10.14943/J.HighEdu.24.131
J. Higher Education and Lifelong Learning **24** (2017)

System for Recognition of Professionalism in Teaching and Learning by the Higher Education Academy
― Summary of Evaluation System Based on Interview ―

Kunimasa Yamada,[1)]* Kenichi Yamamoto[2)] and Michal MAZUR[2)]

1) Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University

2) Center for Teaching and Learning, Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University

高等教育アカデミーによる職能レベル認定
―訪問調査を基にした評価法のまとめ―

山田　邦雅[1)]**，山本　堅一[2)]，Michal MAZUR[2)]

1) 北海道大学高等教育推進機構

2) 北海道大学高等教育推進機構高等教育研修センター

Abstract ― How to evaluate a faculty development program and the teaching performance of professors can be problematic. On the one hand, the Higher Education Academy does recognize the professionalism of teaching and learning of professors and has achieved certain results by certifying more than 85,000 fellows since 2006. The evaluation method of the Higher Education Academy is interesting as a successful case. Therefore we visited the head office of Higher Education Academy (HEA) and interviewed their International Team. In this paper, we will introduce overviews of "HEA fellowships" and "HEA accreditation." All evaluations are based on a detailed framework, the UK Professional Standards Framework (UKPSF), and this framework is composed of three dimensions: Areas of Activity, Core Knowledge and Professional Values. The "HEA Fellowship Categories" evaluates individual professors, not only by educational ability but also their careers in education according to the UKPSF. With "HEA accreditation" this evaluates the programs for professional development and based on what kind of ability is developed through it according to the UKPSF. For applications, you have to produce reports in the form of templates, with evidential materials attached. These are reviewed by a committee that makes a decision on whether to award accreditation.

(Accepted on 31 January, 2017)

*) Correspondence: Institute for the Advancement of Higher Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0817, Japan
E-mail: yamada@high.hokudai.ac.jp

**) 連絡先：060–0817　札幌市北区北 17 条西 8 丁目　北海道大学高等教育推進機構

1. はじめに

北海道大学では 1998 年に「北海道大学教育ワークショップ」として宿泊型の FD 研修会を開始した。そして丁度 10 年後の 2008 年には日本の大学において FD が義務化され，その機能は大学に必須のものとなった。そして現在，FD はその効果の検証と体系化を行うべく，反省的に振り返らなければならない段階にきている（IDE 大学協会 2014）。

「大学における教育内容等の改革状況について（平成 26 年度）」（文部科学省 2012）によると，教員の教育面における業績評価・顕彰を実施している大学は，平成 23, 24, 25, 26 年で 58.5%, 62.0%, 64.3%, 67.9%と着実な上昇を続けており，既に 7 割近い大学が教員の教育面の評価を行っている。

しかし，この結果を楽観視することはできない。実際の教育面の評価は単なる授業担当数や授業評価アンケートの結果によるものもが多く，むしろ建設的・構造的に教育業績評価が行われている例を見かけることはほとんどない（北海道地区 FDSD 推進協議会 2015）。もちろん教育業績を評価する基準を作ること自体の難しさがあるが，実際には FD そして高等教育研究自体が十分に堅強な土壌を形成できていないという問題もある。

例えば，担当分野や勤務年数などの個人差によって FD 内容のニーズが異なるため，一律に義務化したり単純に時間数で評価する方式は適当とはいえない。

また，日本の大学では学部の独立性が強く，いわゆる大学教育研究センターは学部 FD に関与できずに全学 FD だけを管轄するケースが多い。これでは専門分野の教科教育を含めた統合的・連続的な FD の全体像を構成することはできないし，体系的に評価することも難しくなる。

2. 教育業績評価の先進事例―高等教育アカデミー

大学教員の教育業績評価について世界に目を向けるならば，高等教育アカデミー（Higher Education Academy：以下 HEA）はもっとも大規模に教職員の教育面の評価を実現している機関の 1 つといえるだろう。HEA は，大学とは独立した認証機関であり，UKPSF（UK Professional Standards Framework）という独自の基準のもとで 4 段階のフェローシップとして職能レベルの認定を行っている。2006 年から現在までにフェローに認定された人数は 85,000 人を超え，一定の成果があったと言っても過言ではないだろう。

しかし，国内においては簡単な報告があるものの（川嶋 2007，加藤 2012 など），その仕組みの詳細はそれほど知られていない。そこで，今一度現在の HEA の教育業績評価の仕組みを概観すべく訪問調査を行った。2016 年 9 月 21 日，著者の 3 名（北海道大学高等教育推進機構高等教育部門の教員 2 名，研究員 1 名）でイギリス・ヨークの HEA を訪問した。これは日本からは初めての訪問であった。HEA の国際担当チーム 3 名に対応頂き，活動内容について 1 時間ほどの聞き取り調査を行った。本報告では，訪問調査により把握した内容を基に，資料を参考に教育業績の評価法に焦点を当てて報告する（HEA 2016）。

特に，HEA の活動は多肢に渡るが，教員等の個人の職能レベル評価である「HEA フェローシップ」，Professional Development（PD）としてのプログラム等を認定する「HEA アクレディテーション」の仕組み・評価法をまとめる。

なお，本報告は引用の範囲を超えた翻訳・転載を含むため HEA への許諾を行っているが，翻訳・内容ともに著者の独断的な把握によるものであり，HEA による公式なものではない。

3. UKPSF

HEA によって行われる評価は全て UKPSF という職能レベルの枠組が拠り所となっている。UKPSF には，「活動領域（A）」，「知識（K）」，「専門職的価値観（V）」の 3 つの次元があり，それぞれが A1～5, K1～6, V1～4 と別れ，詳細が列挙されている。（次元についての詳細は「4.2　申請内容と評価基準」を参照）

また，「分類（D）」として D1～4 が設定されてお

り，これらはフェローシップ認定における，準フェロー，フェロー，シニアフェロー，プリンシパルフェローのそれぞれの要件が示されている。（分類（D）についての詳細は，「4.1　4段階のフェローシップ」を参照）

4. HEA フェローシップ

HEA フェローシップは，主に教育関連の職能レベルについて個人を対象に認定を行うものである。訪問時でフェロー認定者は 85,000 人を超え，そのうちシニアフェローは約 6,000 名，プリンシパルフェローは約 2,000 名となっている。

4.1　4段階のフェローシップ

ここでは，4段階あるフェローシップ（準フェロー，フェロー，シニアフェロー，プリンシパルフェロー）のそれぞれの対象者，要件などを概観する。

1）準フェロー

教育も担当する院生やポスドク，教育補助員を対象としたフェローシップ。準フェローになるための要件として定められている分類 D1 によると，活動領域（A）の少なくとも 2 つ，知識の K1〜2，それらに関連した専門職的価値観（D）に関する経験，教育研究などとの関わり，PD への参加・活用経験を示すことが必要となる。2 人の認定者によるレビューにより申請書が D1 を満たすことが認められなければならない。料金は £100。

2）フェロー

初期キャリアの教員や教育専門のスタッフ向けのフェローシップ。フェローになるための要件として定められている分類 D2 によると，全ての次元についての経験，教育研究の知見を実践に導入した実績，PD への参加・活用経験を示すことが必要となる。3 名の認定者によるレビューによって申請書が D2 を満たすことが認められなければならない。料金は £200。

3）シニアフェロー

科目や新任教員サポートの責任者向けのフェローシップ。シニアフェローになるための要件として定められている分類 D3 によると，D2 に加え，教育だけでなく研究も含めた PD への参加・活用経験，学生や同僚への教育サポート経験を示すことが必要となる。料金は £300。

4）プリンシパルフェロー

機関またはそれ以上のレベルでの教育方針決定に先導的な役割を行う者向けのフェローシップ。プリンシパルフェローになるための要件として定められている分類 D4 によると，機関レベルの教育の質保証，国際化，ポリシー作成，教員サポート制度などの推進に積極的に関与した経験を示すことが必要となる。料金は £500。

4.2　申請内容と評価基準

申請では，各次元について自分の現状・経験を具体的に報告する。職務によって申請内容は異なるが，ここでは一般教員に対する例を簡単に示す。主にフェローとシニアフェローを例にして，各次元で申請時に報告する事柄の記入例を示した。

1）活動領域（A）

A1：教育プログラムの設計

例えば，フェローは授業設計，教材作成経験，シニアフェローは機関レベルの教育改善，学習サポートの開発経験を示す。

A2：教育・学習のサポート

例えば，フェローは教育で取り入れている手法，個別指導経験，シニアフェローは教職員のメンタリング，教育手法の推進経験を示す。

A3：学習者の評価・フィードバック

例えば，フェローは診断的評価やフィードバックの実践経験，シニアフェローは評価・フィードバック法の教員支援やメンターの経験を示す。

A4：教育環境の利用と推進

例えば，フェローは学生の教育サポートを行う場の設定，e-Learning による教育支援経験，シニアフェローは学習環境やサポートを導入する委員会の経験を示す。

A5：PD への継続的な関与

例えば，フェローは教育実践の発表経験，SD 研修会への貢献，シニアフェローはカリキュラム改革やグッドプラクティスを公開するための委員

会の経験を示す。

2）知識（K）

K1：科目で使用する教材

例えば，研究内容や最新情報を授業へ導入した経験を示す。

K2：教育・評価の方法

例えば，グループワークや PBL の導入経験を示す。

K3：学習プロセスの理解

例えば，なぜ授業にシミュレーションを導入したのかを説明する。

K4：テクノロジーの利用と有用性

例えば，フェローは個人的な ITC 活用経験，シニアフェローは ITC 設備導入に貢献した経験を示す。

K5：教育効果の評価法

例えば，シニアフェローは自分の実践の教育効果や他の教員への影響をどのように確認しているかを示す。

K6：教育に関する PD の質保証と向上

例えば，機関のアセスメントポリシーを改善した経験を示す。

3）専門職的価値観（V）

V1：学生の個人差・多様性への配慮

例えば，全ての学生が適応できるよう柔軟な学習活動を計画した経験を示す。

V2：高等教育への受け入れ・機会均等の促進

例えば，学習障害やノンネイティブの学生が利用できるように Web サイトを改善した経験を示す。

V3：研究や PD の知見の利用

例えば，実践教育研究を通して教育向上を行った経験を示す。

V4：高等教育に関する幅広い視点

例えば，専門分野横断型アプローチを推進した経験を示す。

もちろんこれらの各次元は互いに関連し合っており，例えば活動領域 A4 では，知識 K3〜5，専門職的価値観 V1〜2 が反映されるべきとされている。

5. HEA アクレディテーション

HEA フェローシップが教員等の個人を評価・認定するのに対し，HEA アクレディテーションは各大学等で提供されている主に教育関連の PD プログラム等を認定するものである。この認定プログラムを修了することで，各機関において HEA フェローシップの個人認定を行うこともできる。

5.1　申請

HEA アクレディテーションは，HEA と契約している機関だけが申請することができる。HEA アクレディテーションの有効期間は 3 年間で，5 つのプログラムまで無料，追加はプログラム 1 つにつき £6,000 かかる。

HEA アクレディテーション申請テンプレートに記入して申し込むと，HEA が選定したシニアフェロー，プリンシパルフェローで構成される 3 名の認定委員会によってレビューされる。4 つの認定基準（詳細は「5.2　HEA アクレディテーション申請テンプレート」を参照）に従って判定され，判定結果として次の 3 種類のどれかが通知される。

1）認定：そのまま HEA アクレディテーションが授与される。

2）条件付き認定：追加説明や小規模な改善を行うことにより授与可能。フィードバックに従ってエビデンスを示す必要がある。

3）改善を要する差し戻し：大きな改善を要するため HEA アクレディテーションは授与されない。

プロセスとしては，早くて 3 か月で HEA 認定プログラムとして申請したプログラムを運営することができるようになる。

なお，HEA アクレディテーションの有効期間中は，毎年年次報告書を提出しなければならない。これは機関ごとにカスタマイズされたテンプレートが送られて来るので，テンプレートに沿って報告する。

また，事前連絡のもとで HEA のスタッフが多くの HEA アクレディテーション認定を受けている機関を訪問し，機関内でのフェローシップ認証プロセスが適切に行われているかの確認が行われる。

5.2　HEA アクレディテーション申請テンプレート

HEA アクレディテーション申請テンプレートは，申告文章とプログラムで実際に使用される資料を添付する形で作成する。テンプレート形式で，A～E までの 5 パートで構成される。

【Part A】：申請に含めるプログラムの詳細

申請する全プログラムを確認できる一覧表を作成する。各フェローシップへの対応に合わせて X を記入する。

プログラム名	D1	D2	D3	D4
高等教育のティーチング＆ラーニング（大学院生向け）		X		
学習サポート	X			
医療系のための教育に関する（大学院生向け）		X		

【Part B】：機関の承認

連絡先と責任者について次の項目を記入する。

・プログラムの統括責任者
・プログラムごとに，「プログラムタイトル」，「プログラムリーダー」，「担当事務」を示した一覧表
・機関としての連絡先，電子署名

【Part C】：〈認定基準 1〉機関の状況

機関における PD の展開状況を説明する。

1a：機関の状況の概要
　UKPSF を利用して戦略的に PD を展開しようとしている状況
1b：プログラムデザイン
　プログラムに効果があることの理論的根拠
1c：フェローシップ認定
　プログラム全体にわたってフェローシップ認定の質を保証する仕組み
1d：サポート・ガイダンス
　専門知識の収集とプログラムを維持する仕組み

【Part D】：認定基準 2～4：個々のプログラム

Part D，E は各プログラムごとにそれぞれ記述しなければならない。

〈認定基準 2〉プログラムの参加者が実習と能力向上を確認するために UKPSF を利用できる構成になっていることを説明する。

2a：参加者がプログラムとフェローシップの対応関係を明確にすることができる
2b：プログラムは対応するフェローシップの基準を正確に反映している
2c：プログラムにおける参加者の評価はフェローシップの認定基準のエビデンスとなるよう構成されている
2d：プログラムにおける参加者の評価は，能力向上を証明している

〈認定基準 3〉参加者は，サポート・ガイダンスの提供により，UKPSF による能力向上の把握ができるようになっていることを説明する。

3a：参加者には，プログラムや向上する能力とフェローシップの認定基準の関連性を明確にできるサポートが提供されている
3b：参加者には，受けた評価，プログラムと対応するフェローシップの認定基準の関連性を明確にすることができるサポートが提供されている
3c：プログラムを管理・実施する担当者は対応するフェローであり，専門的認識をもって実演できる
3d：フェローシップを目指す参加者をサポートする者は専門的認識をもって実演できる

〈認定基準 4〉フェローシップの認定プロセスは，信頼でき，正当であり，堅固であることを説明する。

4a：認定は UKPSF の分類（D）を参照して判定される
4b：認定者は訓練を受けており，対応するフェローであり，専門的認識をもって実演できる
4c：明確で透明性のある文章で全ての認定プロセスが説明される
4d：フェローシップ認定は適切で質保証されたものである

【Part E】：参考資料

プログラム参加者へ配られるハンドブックやプログラムの実施者が使用するフィードバックシート，関係者へのマニュアルなどを添付する。

6. イギリス以外への波及

ヒヤリング調査により，HEA の UKPSF をベースとした職能認定は，イギリスから各国へと波及し始めていることがわかった。

オーストラリアの 6 大学によって形成されている Education Fellowship Scheme プログラム，ニュージーランド Maori Teaching and Learning Framework は HEA の UKPSF に合わせて接続され，HEA 認定されるプログラムとっている。

また，中国では 1 年の HEA 認定コース，タイでは大学院生向けのコースを導入している。

7. まとめ

HEA フェローシップのレベル設定は，授業における教育力で評価されるものではない。むしろ，高いレベルになるにつれて管理運営や機関・高等教育への貢献が評価される形になっており，それによって広い基盤をベースとしたレベル分けを実現している。

また，単なる PD への参加・時間数を評価するようなことはせず，あくまで UKPSF をよりどころとして，プログラムの質や個人の実践・活動の達成度の水準により職能レベルが評価されている。

また，職能レベルを計る試験を行うような実施困難な形式で評価が行われるのではなく，自己申告にエビデンス資料を加え，それらが研究論文の査読のように他者からレビューされる形として構成されている。いわば，申請書は簡易版ティーチングポートフォリオとも見て取れる。

HEA の事例を概観すると，FD に参加していることや学生による授業評価アンケートの得点が評価されるような方法はかなり視野が狭いものといえる。組織的構造の中でより根本的なところでの貢献が，そこから広がる波及効果によって教育改善により大きな影響を生み，それが高く評価される，つまり全学の委員会などへの貢献が高いレベルで包含される教育業績評価法を構成している。

現在は，ほんの一握りの人達が全学的な活躍をし，また，重宝されて多くの業務が集中してしまう光景はどこの大学でもお馴染みであろう。しかし，彼らが十分に評価されているとはいえず，最後に副学長という名の足枷をはめられて初めて名誉称号が付加されるのが現状である。非常に重要であるのに評価されない層が残ってしまうのでは，結局満足できる基盤とはならないであろう。HEA によるキャリアを包括的にとらえたフレームワークは，教育面も含めて大学を組織的に機能させるための基盤形成に多くの示唆を与えてくれるものである。

参考文献

HEA (2016), Higher Education Academy ウエブサイト，https://www.heacademy.ac.uk/（2016 年 9 月 15 日観覧）

IDE 大学協会（2014），「FD の反省と課題」559，IDE 現代の高等教育

文部科学省（2012），「大学における教育内容等の改革状況について（平成 26 年度）」，http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/__icsFiles/afieldfile/2016/12/13/1380019_1_1.pdf

北海道地区 FDSD 推進協議会（2012），分科会「FD・SD における PDCA サイクルについて」，平成 27 年度北海道地区 FD・SD 推進協議会総会，出版なし

川嶋太津夫（2007），「第 2 章　イギリス　教育の専門職化を目指して―英国における大学教員の資質向上の取組―」，有本章編「FD の制度化と質的保証（前編）」，高等教育研究叢書 91，49–64

加藤かおり（2012），「英国における大学教育のプロフェッショナル化」，名古屋高等教育研究 12，257–277

加藤かおり（2009），「専門職業人としての大学教員とその養成・研修―英国におおける事例の考察から―」，大学教育学会誌 31 (2)，45–49