

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 Yamamoto²⁾ and Michal MAZUR²⁾

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 MAZUR²⁾

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で自らの難しさがあるが、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（HEA2016）。

特に、HEAの活動は多岐に渡るが、教員等の個人の職能レベル評価である「HEAフェロシップ」、Professional Development（PD）としてのプログラム等を認定する「HEAア kredite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トドク、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なっている。

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、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 ウェブサイト, <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—英国における事例の考察から—」, 大学教育学会誌31(2), 45-49