

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集
第49集（2016年度）2017年3月発行：101-114

FD専門職団体による倫理規定の基礎調査

— PODとSEDAを事例として —

佐藤 万知

FD 専門職団体による倫理規定の基礎調査

－ POD と SEDA を事例として－

佐藤 万知*

1. はじめに

各国において、大学教員の専門性開発や教育活動の質の向上のための組織的取り組みを支援するいわゆるファカルティ・ディベロップメント（以下FD）¹⁾が取り組まれ、それらを担うスタッフの専門職化が進んでいる。特に、アングロ・サクソン諸国では、大学組織が教員に対して提供する形式でのFD、いわゆる制度化されたFDが早くから導入され、伝統的な教育研究業務でも管理運営業務でもない狭間、つまりThird space（Whitchurch, 2008）の職務を担う専門職人材としてファカルティ・ディベロッパー（以下FDer）が位置付けられてきている。これらスタッフの専門職化を後押しするのがThe Professional and Organizational Development Network（以下POD, 米）やStaff and Educational Development Association（以下SEDA, 英）などFDerのための専門職団体であり、FDerの専門性開発や次世代のFDer養成に取り組んでいる。

しかし、FDの学内における位置付けや目的、手法は、大学教育に対する環境の変化や政策的動向など外的要因と大学内部からの要請としての内的要因の影響を受けやすく（有本, 2001）、FDを担当するスタッフに必要な知識体系や専門性を明確に示すことは困難である（佐藤, 2010）。例えば、個々の教員の大学教授法についてのみを対象とするFDであれば、教授法に関する様々な専門知を身につけ、実践家として応用することは可能である。しかし実際には、そのような明確な領域でFDを遂行することはまれで、更に、大学教授法のみ限定しても、政策や大学の教育活動の方針によって目標設定が変化することは多々ある。そのため、FDerの専門性や役割、アイデンティティを扱った先行研究では、立場や役割、職域、責務、専門性の不明瞭さや不安定さなどが課題として指摘されている（佐藤, 2010）。従って、FDという取り組みは大学の中で周辺的な活動から中核的な活動へと位置付けられるようになっている（Clegg, 2009）にも関わらず、キャリアパスのあり方や新任FDerの研修方法やあり方についての模索が続いている（Debowski, 2007; Kensington-Miller & Gossman, 2012）。

このような状況下において、FDerの専門職団体はいかにしてFDerの仕事をより専門職らしくなるよう試みているのだろうか。本稿では、専門職化プロセスにおける倫理・価値観の役割に着目し、基礎調査として、POD、SEDAの専門職団体としての確立プロセスにおける価値観や組織理念の役割と倫理規程の内容について報告する。

* 広島大学高等教育研究開発センター准教授

2. なぜ倫理規程なのか

(1) 専門職と倫理規程

まず、専門職を巡る議論に目を向ける。専門職、つまりプロフェッション、であることを裏付ける特徴的な要素として、古典的には、①理論的な知識に基づいた技能の使用、②それらの技能の教育と訓練の必要性、③試験によって保証された専門職の能力、④専門の一貫性を保証する（倫理）行動基準の作成、⑤利他的なサービス、⑥不可避的な公共的サービスへの義務、⑦資格化（制度化）された専門的知識と技能、⑧同僚への忠誠、⑨メンバーを組織化する専門職集団の存在、⑩専門職集団の自律性と社会的な権限などが挙げられる（西村，2006よりMillerson, 1964/1998, 180）。これに対し、プロフェSSIONALな職業と言った場合には「自分の技能を熟知し、労働時間のすべてをその仕事に捧げ、通常はその仕事から報酬を得、その仕事に対してある種のプライドを持っている」ものである（西村，2006）。

専門職とプロフェSSIONALな職業の間には、自律性という意味合いで大きな違いがあった。しかし、現代社会において、細分化された職業がそれぞれ専門職化する中で、古典的な意味での要件をそなえた専門職は成立しにくくなっており、専門職と他の職業が連続的に位置づけられ、「より専門職らしからぬ職業」から「より専門職らしい職業」までのグラデーションを形成しているのが現状である（丸山，2016）。例えば、伝統的な専門職である法律専門職や医療専門職においても、専門職のあり方と養成に対する問い直しがあり、アメリカでは既に1980年代より専門職教育改革が進められている（Schön, 1983；種村，2016）。そのような中で、各専門職団体によって取り組まれているのがプロフェSSIONALイズムの再定義や倫理規程・行動規範の見直し、養成制度の見直しである。

専門職が倫理規程を独自に定めることについては、賛否両論あるが、倫理規程を作成することについては、有益さが見込まれている（西村，2006）。すなわち、専門職集団としての行動は、そこに属する個々のメンバーの具体的な行動によって表現されるため、倫理規程を作成することで、行動を方向付けることができると同時に、自己規制と引き換えに外的承認を取り付けることができるというメリットがある（西村，2006）。従って、専門職のあり方の問い直しに対するレスポンスとして、倫理規定や行動規範を見直すことは、現場における構成員の行動から専門職を再定義する取り組みとして理解できる。また、ある職業が専門職化するプロセスにおいて、倫理規程を作成するというステップが生じることについても、同様の理由から説明できる。

(2) FD 専門職団体にとっての倫理規程

さて、FD専門職団体に目を戻すと、PODやSEDAでは、倫理規程やvalueが定められている。次項以降で詳しくみていくが、FD専門職団体が各国で形成された背景には、教育の改善という領域で個別に活動していた教員が、同様の職務を担う教員とつながり、課題意識や情報を共有する場を必要としたという経緯がある。その後、FDが制度化される中で、FD手法、FDerの職能開発の必要

性が高まり、職能団体としての色合いを強めていくと同時に、組織規模も拡大していく。つまり、同じ課題意識を持つ“仲間”が集まる場から様々な価値観や目的をもった“FDに関連する人”が集まる場へと変容していき (North & Scholl, 1979; Hall, 2013)、同時に、外に向けてFDという領域、FDerの専門職らしさをアピールする団体という意味合いが付加されていった。そのプロセスの中で、改めて組織としてどのような信念や価値観を持ち、活動していくのか、FDerがどのようなプロフェッショナルであるとアピールするのか、ということ問い直した結果が倫理規程やvalueに表現されていると考えられる。

前出のように、FDという活動は、高等教育を取り巻く環境の変化に伴い、概念解釈、活動内容が変化し、FDerの役割や学内における位置付けも変化するという特徴をもっている。このように多分に曖昧性を持ち文脈に依存する職種であるFDerを支援するための専門職団体は、どのようにしてその存在意義を確立していったのだろうか。また、構成員が共有できる倫理規程とはどのような内容で、その作成はどのような手法を用いて行われたのだろうか。さらに、設定された規程は新しくFDの分野に足を踏み入れる人に対して、どのように共有されていくのだろうか。これらのプロセスを検証することで、あらためて、FDerあるいは、同種の大学におけるThird Space Professionalsの特徴について考察することが可能であると考えられる。本稿では、基礎調査として、POD、SEDAの倫理規程の内容について報告する。

3. POD

(1) 設立当初の POD

PODは1976年に設立された全米で最も古いFDerの専門職組織である。当時のアメリカでは、退役兵士の高等教育進学、大学の大衆化などの影響から、FDが積極的に導入されていたものの、FDの担当者は個別に活動しており、FDに関する情報を共有する場は限定されていた。そのひとつであるアメリカ高等教育学会 (American Association for Higher Education, AAHE) から集まった有志によってPODは設立された。PODは設立当初、組織としての目標が明確ではなく、それまで個別に活動していたFDerがネットワーキングをする場という目的と、FDに関する手法や情報を提供する場という目的の間で揺れ動いていた。それはPODの年次大会の内容にもあらわれており、参加者の混乱を引き起こす要因となっていた (North & Scholl, 1979)。

このような状況を打開するためには、PODのミッションを定める必要があるという考えのもと、1977年から78年の間にPODの設定すべき目標を探る調査が実施された (Buhl & Scholl, 1979)。同時期にPODのメンバーシップや他の類似組織との関係や差別化の模索なども始まっている (Clark, 1979)。また、組織としての価値観や組織文化を共有する取り組みとして、新規メンバー向けの情報冊子 (Handbook for New Practitioners) を作成する企画が1987年に始まっている (Svinicki, 1987a)。同年に開催された年次大会では、PODに3年以上関わっているメンバーあるいは年次大会に2回以上参加したことのあるメンバーが新規メンバーのメンターとなり、年次大会の意義、PODについて、FDerの仕事などについて大会期間中にメンタリングを実施している (Svinicki, 1987b)。

設立当初からの模索を経て、現在、PODのミッションは、FDやOD（組織開発，Organizational Development）を通じて高等教育におけるティーチングとラーニングを発展させることに取り組む実践者や教員に対してコミュニティを提供すること、と定められている。そしてミッションを達成するために、①リソースや支援、ガバナンスをメンバーに提供する、②全米の専門職団体としてPODの知名度を高める、③包括性や多様性を担保する高等教育の構築に取り組むこと、④メンバーの間で、エビデンスにもとづく実践の普及に取り組むこと、が挙げられている（PODウェブサイト参照）。PODの活動内容には、年次大会の開催、年報（To Improve the Academy）の出版、地域支部の会議や研修プログラムなどの情報発信、メンバーが情報を共有するためのメーリングリストの管理運営、萌芽的な取り組みに対する資金提供、FD組織立ち上げの支援、FDerの職能開発、国際的なFDの発展への寄与、などがある。組織内には、複数のテーマ別 Core Committeeがあり、それぞれのテーマに関連する具体的な活動を実施している。

(3) PODの組織的価値観・理念

このような活動のもと、現在、PODは組織として次の8つの価値観を定めている。すなわち、①同僚性、②包括性、③多様性、④提唱と社会正義、⑤リーダーシップ、⑥イノベーション、⑦エビデンスに基づく実践、⑧尊重、倫理実践、を大切にしている。これらの価値観がどのように反映されているかの明記はないが、各活動をみていくと基盤となっていることがわかる。例えば、常設委員会の中に多様性委員会（Diversity Committee）があり、PODの構成員の多様性の確保、多様性の視点によるFDの検証することを目的として活動しており、多様性や包括性という価値観を反映していることがわかる。また、FDの領域で優れた論文を掲載する年報To Improve the Academyの査読要項をみると、研究としても実践としても厳密に検証されていることを求めており、エビデンスに基づく実践という価値観を反映しているといえる。

(4) メンバーに対する倫理規定：Ethical Guidelines for Educational Developers

次に、Ethical Guidelines for Educational Developersの内容をみていく。ガイドラインの序文で次のように説明がある。すなわち、教育ディベロッパーは、アカデミック・コミュニティの一員として、既に存在する各種の行動規範や倫理規定に準ずることは前提であるが、「教育ディベロッパーは、その職務柄、個人情報やセンシティブな情報に触れることが多いため、ディベロッパーとしての倫理的責任を持つ必要がある」とガイドラインの重要性を説明している。また、「プロフェッショナルとして理想的なあり方や行為と、倫理的に許されない行為の間には、グレーゾーンがあり、そこで様々な葛藤がうまれる」とした上で、ガイドラインは理想と許されない行為、葛藤を伴う選択や疑問を呈する態度に直面した時に、どのように考えるかの観点を提示し、教育ディベロッパーが倫理的に行動するよう支援することを目的としている。より具体的には、①理想的な実践、②コンピテンシーと誠実性、③秘密保持、④プロフェッショナルとしての不品行、⑤教育開発における倫理的葛藤、の5項目について教育ディベロッパーとして直面しそうな場面と対処方法を考える際の基本的な考え方を示している。次に①と⑤についてより詳細な内容を紹介する。

「理想的な実践」として、クライアントに対して責任を持ってサービスを提供する、クライアントに関する個人情報や厳守する、他人の権利を侵害しない、などプロフェッショナルな態度をとることを前提とした上で、次のような実践を理想的だとしている。

•理想的な実践

1. もしすべてのクライアントに責任を持って支援をできるのであれば、権限の範囲内ですべての人にサービスを提供すること
2. クライアントを平等に扱い、それぞれの違いや基本的な権利、尊厳、価値観、目標設定の自由や選択権を尊重すること
3. 関係性において、適度な境界を維持し、関係性を不当に利用することは避け、自らの役割を自分自身と相手に明確に伝えること
4. 免責特権の情報を守り、クライアントが特定されるような方法でクライアントの情報を使用する場合には、同意書を作成すること
5. クライアントのためになっている間は支援を続け、支援をやめる際には相互の合意のもとでやめ、彼らが扱えないあるいは扱ってはいけないニーズを満たすような他のリソースを提案すること

そして、教育ディベロッパーとして効果的な活動をするためには、自らの価値観や信念を知り、スキルや知識基盤、自分やクライアントの限度（コンピテンシーや時間的制限など）を認識することが必要だとしている。

教育ディベロッパーが倫理的な葛藤に直面するような状況としては、①複数の責務、構成要素、関係性や忠誠先をもっている状況、②複数の役割を担っている状況、があげられている。①について、教育ディベロッパーは大学、教員、大学院生、学部学生、自分たち自身など異なる対象に責任を持っているため、葛藤が生じるのは避けられないとし、具体的な状況で考えてみるため、4事例（ケースと葛藤の内容）を挙げている。しかし、対処方法としては、他の人に相談する、人命が関わるような状況の際は法律に乗っ取って対処する、熟考して決断するなど、正しい回答はなく、文脈に合わせて考えるしかないことがわかる。

これらの記述から、PODはディベロッパーを教員とは異なる立場のプロフェッショナルとして想定していることがわかる。FDerに関する議論では、FDにおける同僚性の重要性の観点から、ディベロッパーも教員であるべきなのではないか、といった議論や、FDをディシプリンとして発展させる方がいいのではないかと、といった議論があるが(佐藤, 2010), PODについては、プロフェッショナル・スタッフとして位置づけている。

ガイドラインはPODの年報のはじめに掲載されており、メンバーやメンバー以外の年報の利用者の目につくようになってきている。これは、メンバーに向けてはガイドラインの確認、メンバー以外に向けてはアピールの意味合いがあるのだと推測される。また、年次大会の前日に実施される新任FDerや年次大会の初回参加者に向けたワークショップの内容にも、ガイドラインで使用されているジレンマを抱えるような場面について実際に話し合うなど、反映されている。

4. SEDA

(1) 設立当初の SEDA

SEDAは1993年に教育開発運営会議 (the Standing Conference of Educational Development, SCED) と英国高等教育学会 (SRHE) 内のスタッフ開発グループ (Staff Development Group, SDG) が合併して設立された。その後、1996年には教育訓練テクノロジー協会 (The Association for Education and Training Technology) がSEDAに合併した (Hall, 2013; 加藤, 2009)。SCEDは主にポリテクで教育開発に関わっていた教員のために始まったもので、ワークショップや大会、出版などを手がけており、SRHE (SDG) は主に大学の文脈でスタッフ・教育開発について検討し、大会やニューズレターの発行などを行っていた (Watson. (Eds), 1997)。現在のSEDAの活動をみると、これらルーツとなった組織の活動が基盤となっていることがわかる (SEDA, 2013)。

設立当初、SEDAは教授・学習法についても扱っていたが、1997年の高等教育に関する国家調査委員会による報告書 (通称デアリング報告書) において学生の学習を促進することを目標とする勧告が出されたことを受け、Institute for Learning and Teaching in HE (以下ILTHE) やLearning and Teaching Subject Networkが公的な財政支援を受けて設立されると、教育開発を担う人材の専門職団体として活動していくことに方向性を定めている (SEDA, 2013)。これについて、SEDAはデアリング報告書作成プロセスにおいて、教員の教育職能に関する基準作成、教育の質向上のための専門機関の設立などに関してロビイング活動を行っており、その結果のひとつがILTHEの設立であった。そのため、自らが設立に関わった機関によって、自らの組織目標を変えざるを得ない状況になったことを皮肉な成果であったと振り返っている (SEDA, 2013)。

SEDAの活動の特徴として、プロフェッショナルの内容を示す価値観・理念が作成されていること、それらを実践に適用するための枠組みが作成されていること、各大学における活動を枠組みに従って認定する活動を行っていること、そして、これらの枠組みや基準、認定活動に対して、社会的認知をえられるよう、政策への働きかけや普及活動を行っていることが挙げられる²⁾ (加藤, 2009)。実際、SEDAの開発した学習・教授に関する専門職能開発の枠組み (Professional Development Framework, 以下SEDA-PDF) や ディベロッパーの専門性枠組み (The SEDA Fellowship scheme) は、高等教育アカデミー (Higher Education Academy, 以下HEA) が作成した全英レベルの教育の専門職能基準の枠組み (The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education, 以下UK-PSF) の土台となり、その他にも、教育開発に関して積極的にロビイング活動を行っている (SEDA, 2013; 加藤, 2009)。個別に活動していたディベロッパーのためのコミュニティから、政策にも影響力を持つ専門職能団体に成長したことを受け、SEDAのメンバーは「SEDAに関わることで、教育開発に関して個人的に取り組んでいたことが、国家的に意義のある活動になっていくプロセスを経験しており、素晴らしいことだ (Hall, 2013)」と述べている。このような動きが「教育の変革を支援、リードする (“Supporting and Leading Educational Change”) というSEDAの方針となっている (SEDA, 2013)。

(2) SEDA の組織理念・価値観

SEDAには5つの価値観・理念が設定されている。すなわち、①学習に関する理解・知見を深めること、②学術的、プロフェッショナルでかつ倫理的な行動をとること、③学びのコミュニティ (learning community) と共に活動する、また、そのようなコミュニティを形成すること、④多様性を尊重し包括性を推進すること、⑤自分や他人の実践や実践プロセスについて継続的に省察すること、である (SEDAウェブサイト)。SEDAが行う活動の基盤としてこれらの価値観が埋め込まれている。しかし、これらは教育学習やスタッフ・教育開発についてのメンバーの信念や考え方を規定するものではなく、行動をとるときの指標 (a guide for action) として示している (SEDAウェブサイト)。そこで、SEDAは価値観の提示と共に、それが具体的にはどのような行動、態度として現れうるのか、という事例の一覧を公表している (表1)。

表1 SEDAの組織理念・価値観と行動・態度の事例 (抜粋)

SEDA の価値観	行動・態度の事例
学習に関する理解・知見を深めること	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な教授法を持つこと、多様な学習スタイルがあることを認識している ●学会やイベント、PDFやフェローシップ、SEDAのメンバーシップを通じて、教授・学習について共有している ●より良い学生の学習経験のために、スタッフ・教育開発に取り組んでいる
学術的、プロフェッショナルでかつ倫理的な活動をすること	<ul style="list-style-type: none"> ●エビデンスに基づくアプローチをとっている、学術的知見や実践の省察に基づく行動をとっている ●我々自身の活動を振り返り、改善方法を模索している ●理論的知見の理解に取り組み、活動の基盤としている
学びのコミュニティと共に活動する、また、そのようなコミュニティを形成すること	<ul style="list-style-type: none"> ●同僚や仲間、ディベロッパーや学習支援者と協働し、アイデアや実践、省察内容や理論を共有している ●テーマ別のグループやオンライン上のコミュニティを作っている
多様性を尊重しと包括性を推進すること	<ul style="list-style-type: none"> ●様々な学びのニーズを見極め、対応するようにしている ●SEDAのイベントや出版物へのアクセスをよくし、十分に認知されていない課題を持つグループのニーズを把握するように努めている
自分や他人の実践や実践プロセスについて継続的に省察すること	<ul style="list-style-type: none"> ●実践の途中や終了後の省察をもとに実践を改善している ●プロセスと実践が発達的で協力的であるように注意している ●専門職ネットワーク内外で私たちや他の人のプロフェッショナル・アイデンティティを強化している

出典：SEDA ウェブサイト (<http://www.seda.ac.uk/further-guidance-seda-values> (2016年8月5日))

SEDAの活動には、SEDA-PDFやフェローシップなど学習・教授に関する専門職能開発の枠組み提示と専門職能開発プログラム³⁾の提供、学習や教授、教育開発などに関する調査研究、年次大会等の開催、出版、他の専門機関との連携、ロビイング活動などがある。前出の価値観はすべての活動方針を考える上での基準となっているが、特に、SEDA-PDFやフェローシップ、専門職能開発のためのセミナー等では、どの価値観に基づいているのか、あるいは、どの価値観を強化するような内容となっているのかが明記されている。

(3) 個々のメンバーの倫理規定

PODとは異なり、SEDAは個々のメンバーの倫理規定を作成していない。しかし、ディベロッパーとしての専門職能を認証する仕組みであるフェローシップを授与されるために求められていることが、ディベロッパーの倫理規定として読み替えることが可能なため、ここではフェローシップについて詳しくみていく。

SEDAのフェローシップは、アソシエイト・フェローシップ、フェローシップ、シニア・フェローシップの三段階に区分されている。アソシエイト・フェローシップはSEDAの会員になると自動的に授与される。フェローシップはSEDAの提供する12週間の専門職能開発コースであるSupporting & Leading Educational Change Courseを修了することが要件となる。このコースを修了するためには、様々なトピックの研修を受けつつ、e-ポートフォリオ形式で、自らの実践に前出のSEDAの価値観がどのように反映されているのかをまとめること、そして、次の4点について対応できていることを示すことが求められる。すなわち、①自分自身の専門職開発の目標設定、方向性、優先順位を把握していること、②専門職能開発としてまず取り組むこと、継続的に取り組んでいくことの計画が立っていること、③必要な専門職能開発に取り組んだこと、④自分自身の職能開発、実践、その関係性について自己評価していること、である。つまり、SEDAが描くプロフェッショナルとしてのスタッフ・教育開発ディベロッパーは、SEDAの5つの価値観として表現されている項目を体現している人物像であることがわかる。

また、すべてのフェローシップ保持者は、毎年、継続的な専門職能開発レポート（Continuing Professional Development Reports, 以下CPDレポート）を作成し、ディスカッションに参加することが求められている。ディスカッションは3人形式で実施される。CPDレポートが提出された後、SEDAが指定する二人のフェローとレポートの内容についてディスカッションをする。このディスカッションは、対面、メール、電話、スカイプなど、どのような手法を用いても構わない。3人のうちの一人が期限までにディスカッションが行われた事をSEDAに報告するという形式になっている（SEDAウェブサイト）。このような取り組み自体も、SEDAの価値観を身につける仕組みとして機能していると言える。

5. 考察とまとめ

大学の中に新しく生まれたFDという職務に関わる人材を支える目的で始まったネットワークやコミュニティが、どのようにして専門職団体として確立していったのか。これら団体がFDerをプロフェッショナルな、あるいはより専門職らしい仕事として位置づける際に、どのような倫理・価値観を共有する、あるいはすべき、人材として描いているのか。本稿ではこの2点について、PODおよびSEDAの設立当初の議論および倫理規定に着目し、その内容を検討することを目的とした。

PODもSEDAも設立当初の目的はFDerのための場を作る、ということにあったが、その後、FDが制度化される中、PODやSEDAにFDの手法やFDerの専門性についての情報を求める参加者が増え、組織のあり方にも影響を与えていった。その中で、PODはミッションを設定しなおし、SEDAは価

価値観をすべての活動に反映できるよう、活動設計を見直している。また価値観そのものも2014年に改正している。

PODとSEDAを比較すると、どちらの組織も、FDerの専門性を高めるための活動を行っているが、PODはメンバーを対象とした活動が多く、SEDAはメンバーを対象としつつ、ロビイング活動や枠組み設計、プログラム認証などの対外的な活動を通じて、外からもFDerがプロフェッショナルな仕事であることをアピールしている点に違いがある。これは、高等教育システムの規模の違い、国家と高等教育制度の関係性の違いなどの現れだと考えられる。

FDerの専門職性や専門職能開発の目指す人材像については、POD、SEDAともに、能力や知識の一覧ではなく、持つべき態度や行動規範、倫理などが示しているところに共通点がある。これは、伝統的な教育研究業務でも管理運営業務でもない狭間にあり、ある種の曖昧性や越境性が求められる仕事だからこそと言えよう。PODの倫理規定、SEDAの価値観とフェロシップ制度からは、FDerが特殊な立場にいるからこそ、倫理的な態度、行動について意識し、様々な葛藤の場面で考え続けることが必要だということが共通して指摘できる。

このような理念的なものは共有していくことが難しいが、POD、SEDAともに、ガイドラインとして明示し、メンバーの関わる活動に反映させ、活動について考える中で、価値観や倫理についても考えるような設計となっている。SEDAの方が、個別のメンバーが価値観を体得することを支援するなど、より個人化された支援設計となっているが、これはSEDAとPODの組織規模の違いが背景にあると考えられる。

今後の課題として、まず、組織理念や価値観、倫理規定が開発されたプロセスをより丁寧におう必要がある。専門職論にあるように、倫理規定はメンバーの具体的な行動を集約し、そこから共通する倫理項目を抽出する作業を伴うため、そのプロセスを検証することで、対象とするFD専門職団体が存在する文脈でのFDerの位置づけを捉えることができる。次に、倫理規定や価値観などが、新規参入者に対してどのように共有されていくのか、について、特に新任FDer向け研修などを対象に検証する必要がある。これは、次世代のFDerの社会化プロセスを検証することになる。最後に、日本の状況との比較検証が必要である。日本においても、FDerの専門職団体として日本高等教育開発協会が設立されているが、現時点では倫理規定は設定されていない。これは、専門職団体としてのどのような特色を反映したものなのだろうか。この問題を検証することで、FDerだけではなく、学生支援やIR、研究支援のスタッフなど大学においては新しい領域のスタッフの位置づけ、大学における新領域の形成プロセスにおける日本の大学組織の特徴を明らかにすることにつながるであろう。

【付記】

本研究は、平成26年～29年度科学研究費補助金基盤研究(A)「海外専門家団体との共同開発・共同実施によるグローバルなFDプログラムの開発と実践」(研究代表者：川島啓二)による研究成果の一部である。

【注】

- 1) 大学教員の専門性開発や高等教育開発を示す用語としては、Academic Development, Educational Development, Organizational Development, Instructional Development, Faculty Development等、多様であり、概念としても異なる部分があるが、本稿では、日本で用いられているFDをこれらの総称として用いることとする。ただし、各専門職団体の取り組みを参照する際には、対象となる団体が用いる名称とする。
- 2) 例えば、前身であるSCEDが開発した教員の教育に関する職能を認証する枠組み（Teacher Accreditation Scheme, 現在はSEDA-PDFに含まれる）に普遍性をもたせるために、SEDAは枠組みの要件に乗っ取って開発された各高等教育機関の教育開発プログラムをSEDAが認証するという取り組みを実施した。また、枠組みや認証の仕組みの普遍性を高めるために、1997年には大学教員協会と共に、大学教員の資格化について政府に対して働きかけている。その結果、SEDAが開発した枠組みは、後に、高等教育アカデミー（Higher Education Academy, 以下HEA）を中心に作成された教育の専門職能基準の枠組み（The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education, 以下UK-PSF）の基盤となっている。従って、SEDA-PDFとUK-PSFには対応関係があり、普遍性を担保している（SEDA, 2013；加藤, 2009）。
- 3) 専門職能開発プログラムとして次の3コースが提供されている。一つ目はOnline Introduction to Educational Changeで、主に新任のスタッフ・教育開発を担うスタッフを対象とした4週間のオンラインワークショップである。二つ目は3年以上の経験を持つスタッフ・教育開発ディベロッパーを対象としたSupporting & Leading Educational Change Courseで12週間のオンラインコースである。このコースを修了するとフェロシップが授与される。三つ目は、Supporting HE in College Settingsで、12週間のオンラインコースである。

【参考文献】

- 有本章（2001）「FDの制度化における社会的条件の役割」『大学論集』第31集，1-16頁。
- 加藤かおり（2009）「英国におけるスタッフ・教育開発とそのネットワーク」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，101-138頁。
- 佐藤万知（2010）「FD担当者の専門性、役割、アイデンティティに関する知見の考察－英語圏FD担当者による研究論文のレビューを通して－」『国立教育政策研究所紀要』第139集，63-72頁。
- 種村文孝（2016）「アメリカの法律専門職に求められるコンピテンシー「マクレイト・レポート」に注目して」『京都大学生涯教育フィールド研究』Vol. 4，53-65頁。
- 西村高宏（2006）「専門職倫理規定の問題圏：誰のための倫理規定か」『先端倫理研究』1，70-84頁。

- 丸山和昭 (2016)「大学でプロフェッショナルリズムをどう育成するか(ディスカッサント・コメント)」
広島大学高等教育研究開発センター公開研究会 (2016年1月9日実施) 講演資料。
- Buhl, L. C. & Scholl, S. C. (1979). The POD Delphi Study, 1978. *POD Quarterly: The Journal of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education*, 1(2), 77-86
- Clark, D. J. (1979). The POD Professional Relations and Membership Committee, *POD Quarterly: The Journal of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education*, 1(2),56-58.
- Clegg, S. (2009). Forms of knowing and academic development practice. *Studies in Higher Education*, 34(4), 403-416.
- Debowski, S. (2007). Are we there yet? A critical reflection of higher education academic development. In *Enhancing higher education, theory and scholarship: Proceedings of the 30th HERDSA annual conference*, Adelaide, 8-11 July 2007: pp 1. <http://herdsa.org.au/publications/journals/research-and-development-higher-education-enhancing-higher-education-theory-0>
- Hall, J. (2013). SEDA at 20: Some staff and educational development birthday challenges and celebrations, *Innovational in Education and Teaching International*, 50(4), 375-383.
- Kensington-Miller, B., Brailsford, I & Gossman, P. (2012). Developing new academic developers: doing before being? *International Journal for Academic Development*, 17(2), 121-133.
- North, J. & Scholl, S. C. (1979). POD: The Founding of a National Network. *POD Quarterly: The Journal of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education*, 1(1), 10-17.
- PODウェブサイト <http://podnetwork.org> 〈2016年8月4日アクセス〉。
- SEDAウェブサイト <http://www.seda.ac.uk> 〈2016年8月4日アクセス〉。
- SEDA (2013). A Short History of SEDA. http://www.seda.ac.uk/resources/files/SEDA%20Short%20History_WEB%20v2.pdf 〈2016年8月3日アクセス〉。
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*, New York: Basic Books.
- Svinicki, M. D. (1987a). POD Network News, Newsletter Spring. <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=podnetworknews> 〈2016年8月20日アクセス〉。
- Svinicki, M. D. (1987b). POD Network News, Newsletter September. <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1032&context=podnetworknews> 〈2016年8月20日アクセス〉。
- Thompson, S. & Peat, J. (2014). SEDA values – The jewels in the crown? *Educational Development*, 15(2), 1-5. http://www.seda.ac.uk/resources/files/publications_187_Ed%20Devs%2015.2%20FINAL.pdf 〈2016年8月1日アクセス〉。
- Watson, K. , Modgil, C. & Modgil, S. (eds). (1997). *Reforms in Higher Education*, London: Cassell.
- Whitchurch, C. (2008). Shifting Identities and Blurring Boundaries: the Emergence of Third Space Professionals in UK Higher Education. *Higher Education Quarterly*, 62(4), 377-396.

An Initial Investigation of Ethical Principles and Code of Conduct of Professional Organizations for Faculty Development: the Case of SEDA and POD Network

Machi SATO*

This paper investigates the role and content of ethical principles and codes of conduct of professional organizations for faculty development with particular focus on the Staff and Educational Development Association in the United Kingdom (SEDA), and the Professional and Organizational Development Network in the United States (POD).

Professionalization of staff in faculty development or its equivalent such as educational development and academic development is taking place in many countries like the United States, the United Kingdom, Canada, and Australia. In these countries, there are professional organizations to support practitioners and promotes faculty development. The position of faculty development practitioners is considered as the ‘Third Space Professionals’ (Whitchurch, 2008), which are characterized as having loose boundaries with their responsibilities and shifting professional identities. Then how do the professional organizations such as SEDA and POD support its members with their professional development?

According to the studies on professions, it is argued that ethical principles and codes of conduct are critical for professional organizations to constitute and revise when the profession itself undergoes transformation (Nishimura, 2006). Thus, this study examines ethical principles and codes of conduct of SEDA and POD and discusses the following questions: 1) How were they constituted and why? and 2) How is it shared among members?

* Associate professor, Research Institute for Higher Education (R.I.H.E), Hiroshima University