

「日本版 CTL アセスメント基準（第1版）」の活用ガイドライン

CTLA 研究会

2021年3月13日

1. 日本版 CTL アセスメント基準策定の背景

本基準は、アメリカ教育評議会（American Council on Education：略称 ACE）が2017年に開発し、さらに ACE メンバーと POD ネットワーク（Professional and Organizational Development Network in Higher Education）メンバーによるフィードバックを受けて2018年に更新された「A CENTER FOR TEACHING AND LEARNING MATRIX」を翻訳し、かつ日本の文脈に合うように修正し策定したものです。

日本においても教育開発を担うセンター（大学教育センター等、以下センターと略記）が2000年代から急増し、2005年調査では24%、2017年調査では55%の大学が設置しているとされます。また同2017年調査では、設置していない大学のうち89%の大学は今後の設置も検討していないことを示しており、設置を検討している11%の大学においても2020年以内に設置予定としたところが75%となっていることから（川島，2020）、2020年現在センターを必要とする大学においてはほぼ設置が完了したと考えられます。しかし、個別のセンターの状況を明らかにし、センターの方針立案や課題設定を助けるための評価基準はなく、センターの構成員は暗中模索の中で学内の教育開発を推進しています。

本基準は、そのような方々に参考となる1つの指針を提供し、自身の組織ができていることや、これから達成していくべきことについて示唆を得られるようにするためのものです。学内の構成員同士で評価しあったり、評価結果について他大学の教育開発担当者と議論したりすることで、現状の分析や今後の課題を明確にすることができるでしょう。

2. 本基準活用にあたっての全体に関わる説明

●何のために評価するのか

本評価は、センターの現状を分析し、課題を明らかにすることを最大の目的としています。したがって正確に評価することよりも、評価した結果から、組織の現状とこれからについて組織的に考えることに重点が置かれます。センターメンバー全員で年に1回これを用いて評価し議論するなど、コミュニケーションツールとしても活用できるでしょう。参考にしたい優れた他大学のセンターについて知るためのベンチマーキングツールとしても使うことも考えられます。

●3つの基準と6段階評価について

各評価観点は、「立上期(1)／発達期(2)」、「熟達期(3)／機能期(4)」、「達成期(5)／模範期(6)」という3つの基準と6つの段階で示されています。ここで、1と2、3と4、5と6の違いをどのように判断し評価すればよいかと戸惑うかもしれません。米国においては、6段階で評価するというよりも、むしろ3段階で評価することを意図してつくられているようです。しかし、私たちは日本版を作るにあたり、あえて6段階で考えるとどうなるかと評価者自身が自問自答してもらおうフォーマットとしました。こうすることで、より明確に現在を評価できると考えたためです。例えば、ある観点について発達期(2)という評価をするとき、立上期(1)よりは成長しているが、熟達期(3)に達したとは言い難いと考え、どうすれば熟達期(3)に達せられるかと課題を検討するでしょう。あるいは、熟達期(3)であるならば、一足飛びに発達期(5)にするためにどうすればよいかと考えるよりも、その手前の機能期(4)にたどり着くにはどうすればよいかとスモールステップで課題設定することができるはずです。

なお、得点評価（量的な評価）は細かい観点でしていただきますが、「できていることや、良い点」「今後の課題」（質的な評価）は大きな観点でしていただくようにしています。また評価がつけられない項目については、得点無記入で構いません。（例えば、学外向けのサービス提供をミッションとしていないセンターの場合は、No. 23 や No. 26 は無記入になるでしょう）

●センター（部門）について

本評価指標は、CTL が持つ教育開発（支援）機能に焦点化して評価します。大学によってはセンターの下部組織として、教育開発（支援）部門や学習支援部門、ライティングセンターなどの機能も持たせるところがあります。本評価はこの中でも教育開発（支援）部門あるいは、その機能についてのみ対象とするということになります。そのことをわかりやすくするために単に「センター」とするのではなく、「センター（部門）」と表記しています。また「他センター（部門）」が想定しているのは、学習支援センターや情報メディアセンター、図書館など、教育開発（支援）に関わる多様なセンターや部門になります。

3. 活用にあたっての各項目に関する説明

(1) 組織構造

No. 2	ミッション、ビジョン、目標などについては、センターの規定や、活動計画を確認して評価することができます。評価の結果、規定や活動計画を修正することも想定されます。
No. 4-7	センターの責任者を誰と位置付けるかは、組織によっても異なります。機構長、センター長、部門長、室長など、様々な役職が想定されます。ここにおけるセンターの責任者とは、教育開発に関わる部門の責任者を指します。
No. 8-11 他	センター教員やセンター職員について、構成員“全員”が基準に該当する必要があるか、あるいは“1 人でも”基準に該当するものがいればよいかについては評価者の考え方によって異なります。どちらの基準で評価する方が課題を明確にしやすいかという観点で評価者自身が判断することを推奨します。
No. 17	活動の記録とは、ニュースレターやFD 報告書などを指します。

(2) 資源配分とインフラ

No. 18	外部補助金とは、文科省の競争的資金などを指します。場合によっては、大学全体として外部補助金を獲得し、それを大学割当予算としてセンターに付与することも考えられます。
No. 19	ここでの執務場所とは、教員個人に割り当てられる研究室ではなく、センターとして組織的に活用することができるスペースを指します。
No. 19	テクノロジーによる環境整備、教育的なテクノロジーの実装とは、例えば Wi-Fi や電源設備、プロジェクターやスクリーン、クリッカー等の教育に活用できる様々なテクノロジーが使用できるように整備されていることを指します。
No. 21	ビジュアル資料とは、リーフレットや電子資料など見た目にもこだわった資料を指します。

(3) プログラムとサービス

No. 25以降	プログラムとサービスの違いについてです。プログラムとは単発的あるいは連続的な研修プログラムを指します。サービスとは、コンサルティングサービスなど常時提供されるものを指します。
No. 30	「学外の広い聴衆に広がっている」とは、WEB サイトなどを通じて広く外部に情報を発信したり、大学間連携をしたり、拠点として活動したりすることも含みます。
No. 32	実装とは、自分たちの文脈に沿うように取り入れ、実践することを指します。

4. 課題をいかに達成していくか

評価の結果、センターの課題をいかに達成していけばよいかと頭を悩ませる人も多いと思います。組織内でその方法を話し合うことの重要性はもちろんですが、本アセスメント結果についてベンチマークとなる他の大学の関係者に話を聞いても良いでしょう。また日本高等教育開発協会では、センターを発展させていくためのティップスの開発も進めていますので、ご期待ください。

以上

組織構造		CTL(以下センター(部門)と表記)の組織構造は、教育開発、教育、および学生の学習に対する組織的なコミットメントを明らかにする。			
No.	観点	立上期(1)／発達期(2)	熟達期(3)／機能期(4)	達成期(5)／模範期(6)	
1	組織づきな位置	教育開発に責任を持つセンター(部門)や個人が現れた。	センター(部門)は、教員をサポートするいくつかの学内機関の1つである。センター(部門)の責任者は、教学担当理事や学長、学部長等への暗黙的な(口頭の)伝達ルートを持っている。	センター(部門)は、主要な学内機関の1つである。センター(部門)の責任者は、学長や教学担当副学長、学部長等への明示的な伝達ルートを持っている。	
2	方針	大学のミッションや大学の優先事項に最低限一致した、センター(部門)としてのミッション、ビジョン、目標が不明瞭ながらも存在する。	大学のミッションや大学の優先事項とより一致した、センター(部門)としてのはっきりとしたミッション、ビジョン、目標がある。	大学のミッション、ビジョン、戦略的な計画や優先事項、それらに関連付けられた主要目標と、センター(部門)のミッション、ビジョン、目標、そして諸活動が強く結びついている。	
3	計画と仕組み	戦略的な計画の作成途上である。根拠となるような有効性を測定するための評価計画や手順は未策定である。	戦略的な計画と、根拠となるような有効性を測定するための評価計画や手順が策定されている。	大学およびセンター(部門)のミッション、ビジョン、戦略的な計画と諸活動を包括的に評価し改善するための仕組みが整備されている。	
4	センター責任者	リーダーシップ	センター(部門)の責任者は、教育開発を推進するためにリーダーシップを発揮しようとしている。	センター(部門)の責任者は、教育開発を推進するためにリーダーシップを発揮している。	
5		マネジメント	センター(部門)の責任者は、何らかの組織をマネジメントした経験を有している。	センター(部門)の責任者は、カリキュラムや教育プログラムをマネジメントし、成果を高めた経験を有している。	
6		時間と安定性	センター(部門)の責任者がセンター(部門)の活動を推進するための最小限の時間が確保されている。	センター(部門)の責任者がセンター(部門)の活動を推進するための時間が確保されているが、役職交代が頻繁にあり、安定的でない。	センター(部門)の責任者がセンター(部門)の活動を推進するための時間が確保されており、役職交代も少なく安定的である。
7		専門性	センター(部門)の責任者は、優れた教育能力と、教育開発に関する最低限の知識を理解している。	センター(部門)の責任者は、教育開発に関する知識を理解し、必要に応じて教育に関する新しい知識を吸収している。	センター(部門)の責任者は、教育開発の専門家であり、教育開発に関する研究も行っている。
8	センター教員	コミットメント	主たるセンター(部門)教員は、教育開発を推進しようとしている。	センター(部門)教員は、教育開発を推進するために、関係する組織に働きかけを行っている。	センター(部門)教員は、関係する組織と積極的にコミュニケーションを図り、協働できている。
9		時間と安定性	主たるセンター(部門)教員がセンター(部門)の活動を推進するための最小限の時間が確保されている。	センター(部門)教員がセンター(部門)の活動を推進するための時間が確保されているが、交代が頻繁にあり、安定的でない。	センター(部門)教員がセンター(部門)の活動を推進するための時間が確保されており、交代も少なく安定的である。
10		専門性	主たるセンター教員は、優れた教育能力と、教育開発に関する最低限の知識を理解している。	センター教員は、教育開発に関する知識を理解し、必要に応じて教育に関する新しい知識を吸収している。	センター教員は、教育開発の専門家であり、教育開発に関する研究も行っている。
11	センター職員	コミットメント	主たるセンター(部門)職員は、教育開発を推進しようとしている。	センター(部門)職員は、教育開発を推進するために、関係する組織に働きかけを行っている。	センター(部門)職員は、関係する組織と積極的にコミュニケーションを図り、協働できている。
12		時間と安定性	主たるセンター(部門)職員がセンター(部門)の活動を推進するための最小限の時間が確保されている。	センター(部門)職員がセンター(部門)の活動を推進するための時間が確保されているが、交代が頻繁にあり、安定的でない。	センター(部門)職員がセンター(部門)の活動を推進するための時間が確保されており、役職交代も少なく安定的である。
13		専門性	主たるセンター職員は、教育開発に関する最低限の知識を理解している。	センター職員は、教育開発に関する知識を理解し、必要に応じて教育に関する新しい知識を吸収している。	センター職員は、教育開発の専門家であり、教育開発に関する研究も行っている。
14	学内外の協力	センター内の連携・協働	センター責任者、教員、職員は、各々の役割を最低限果たそうとしている。	センター責任者、教員、職員はコミュニケーションを取り合い、各々の役割を果たすために協力している。	センター責任者、教員、職員は積極的にコミュニケーションを取り合い、各々の役割を期待以上に果たしている。
15		学内の連携・協働	センター(部門)は、学内の他組織とミッションに合わせた暗黙的で組織的な連携・協働を始めようとしている。	センター(部門)は、いくつかの学内の組織とミッションに合わせた組織的な連携・協働を暗黙に始めている。	センター(部門)は、学内の関係する多様な組織と円滑にかつ、明示的かつ組織的な連携・協働をすることができている。
16		学外資源の活用	センター(部門)は、FD講師として学外者を招いたり、外部のリソースを活用することも意識している。	センター(部門)は、外部評価や継続的なコンサルティング等、内部の文脈に則した形で教育開発を進めるために外部のリソースを活用することができている。	センター(部門)は学外組織と協働してリソースを共有し、相互補完的に教育改善を推進することができている。
17	組織保証の運営	センター(部門)では、組織の運営に関する規定を策定し、各種活動の記録し、公開する準備をしている。	センター(部門)には、組織運営に関するいくつかの規定があり、各種活動の記録を不定期に、少なくとも内部には公開している。	センター(部門)には、組織運営のためのしっかりとした規定と手続きがある。そして、年次報告書等として活動記録を学内外に公開する仕組みが整っており、定期的に更新され、記録から状況の変遷も読み取ることができる。	

資源分配とインフラ		教育機関が教育開発に投資し、位置づける度合い。そして、センター（部門）が大学のためにプログラムを設計する方法は、その中心性を示している。大学のミッション、規模、そしてカーネギー分類に応じて、これらの要素(人員配置など)の一部は向上的であるか、もしくはセンター（部門）の範疇外である可能性がある。			
No.	観点	立上期(1)／発達期(2)	熟達期(3)／機能期(4)	達成期(5)／模範期(6)	
18	予算	<p>・センター（部門）の資金は、主に特定のイベントやプログラムの支援の形で提供される。</p>	<p>・センター（部門）には適切な大学予算があるが、年々変動する場合がある。</p> <p>・予算にはプログラム開発費と人件費の両方が含まれる場合があるが、人件費は中央管理予算の一部である場合がある。予算は、一部のセンター（部門）センター員の専門的な開発を支援することに使うこともできる。</p> <p>・予算は、他の部門との費用分担、1回限りの大学割当予算、または外部補助金によって補完される場合がある。</p>	<p>・センター（部門）予算は、大学のミッション、ビジョン、および戦略的方向性に比例して提供されている。予算は年々変動するものの、継続的に確保される見込みは高く、長期的な計画、人員配置、成長を可能にしている。</p> <p>・予算には、プログラム開発、人件費、サービス(例えば、食品、外部スピーカーなど)、物資が含まれる。資金は、すべてのセンター（部門）センター員の専門的な開発をサポートするために利用可能である。</p> <p>・予算は、他の部門との費用分担または1回限りの大学割当予算によって補完される。予算は外部補助金なしで十分だが、基金や、安全な外部補助金、または助成金のパートナーを保持する可能性がある。</p>	
19	場所と空間	<p>センター（部門）は、複数の大学部門で共有することができる空間を利用する。その空間の中に、センター（部門）員あるいは事務局メンバーの執務場所は特に設けられていない。</p>	<p>センター（部門）は専用の空間を持ち、問題なく配置することができる。センター員および事務局メンバーのための執務場所があり、教室、ラボ、会議やプログラムやイベントを行う部屋にアクセスできる。センター（部門）空間は組織としての活動を行うために必要な資源を提供しているが、設計は現在の需要/ニーズを満たしていないか、教育的な原則や実践を反映することができていない。</p>	<p>センター（部門）は、簡単に見つけてアクセスできる場所にセンター員および事務局メンバー専用の執務場所やオフィスといった空間を持っており、活用されている。教員が授業準備や研究などのできる空間を含めることもある。センター（部門）には、専用の教室、ラボ、そして会議室やイベント空間がある。センター（部門）空間は、センター員以外の構成員もアクセスしやすく、資源が豊富である。教育の原則と実践は、教育的なテクノロジーが実装された空間を機能させる。</p>	
20	センター員の配置	<p>センター員は兼任者のみで構成されている。教育開発分野の専門性を開発し始めているところであり、学内のニーズを満たすのに苦労している。</p>	<p>センター員に専任者または高いコミットメントを示す兼任者がいる。それらのうち少なくとも1名は教育開発分野の専門性を有しており、学内のニーズを満たす努力をしているが、能力を超えてしまうこともある。広報や記録などに力を割くことが十分にできていない。</p>	<p>センター員に専任者または高いコミットメントを示す兼任者が合わせて複数名おり、教育開発分野に関する多様な専門性を有するセンター員（ファカルティディベロッパー、カリキュラムコーディネーター、インストラクショナルデザイナー、ICTコンサルタント、ポストドクター、ティーチングアシスタント・スチューデントアシスタント等）が所属している。センター員は、学内のほとんどのニーズに応えることができ、広報や記録などに力を割くこともできている。</p>	
21	オンラインリソース	<p>センター（部門）のウェブサイトは、開発中であるか、センター（部門）の場所、連絡先情報、イベントのスケジュールに関する基本的な情報が掲載されている。センター（部門）の構成員は、教育リソースをオンラインで提供したりLMSの活用を推進したりする方法を検討している。オンラインリソースに関するセンター（部門）の裁量は限定的である。</p>	<p>センター（部門）は、簡単なウェブページを介してサービス範囲を拡張できる。いくつかの教育リソースとプログラムの教材は、オンラインで利用可能である。LMSの活用を推進する活動も行われている。オンラインリソースに関するセンター（部門）の裁量は、センター（部門）の活動に支障が生じない程度にある。</p>	<p>センター（部門）は、高度なウェブページを活用し、オンライン上での存在感を高め、支援範囲を大幅に拡張する。ウェブページは最新の機能をそなえ、簡単に活用できる。教育上の資源とプログラムの教材はオンラインであり、中継や録画された映像配信（ウェビナー）、電子ニュースレター、ブログ、その他の印刷物やビジュアル資料へのリンクなどを含んでいる。LMSの活用推進が活発に行われ、センター（部門）員以外を含めてLMSが活用されている。オンラインリソースに関するセンター（部門）の裁量があり、センター（部門）の活性化に結実している。</p>	
22	広報活動と評判	<p>学内への広報活動は主に不定期のイベント、ニュースレター、チラシ、電子メール、ソーシャルメディア、口コミなどを介して行われる。</p>	<p>学内への広報活動は主に定期的なイベント、ニュースレター、チラシ、電子メール、ソーシャルメディア、口コミなどを介して行われる。また、教授会などの会議を通じた広報が行われている。</p>	<p>学内への広報活動は、定期的、臨時的なイベントや各種メディアだけでなく、学部回りなどのアウトリーチ活動を通じて積極的、奉仕的に行われる。教授会などの会議を通じた広報については、会議の運営主体から積極的な協力を得て行われることが多い。</p>	
23		<p>学外への広報活動は主に不定期のイベント、ニュースレター、チラシ、電子メール、ソーシャルメディア、口コミなどを介して行われる。</p>	<p>学外への広報活動は主に定期的なイベント、ニュースレター、チラシ、電子メール、ソーシャルメディア、口コミなどを介して行われる。</p>	<p>学外への広報活動は、定期的、臨時的なイベントや各種メディアだけでなく、他大学のセンター（部門）等へのアウトリーチ活動を通じて積極的、奉仕的に行われる。</p>	
24		<p>センター（部門）は、他センター（他部門）、キャリアステージ、および役職を越えて教員や学生が多様なニーズを把握し、ニーズに対応するプログラムやサービスを提供しようとしている。</p>	<p>センター（部門）は、教員や学生のニーズに対応するプログラムやサービスを提供してくれるという評判を高め始めている。部門や役職のタイプによっては、過大評価される場合もあれば、過小評価されているものもある。これらのプログラムやサービスは、特定の部門や役職のタイプのためのものとして受け止められ、参加しにくいものだと感じる者もいる。</p>	<p>センター（部門）は、特定されたニーズに対する応答性の高いプログラムやサービスを提供し、高い評価を受けている。センター（部門）のプログラムやサービスは、すべての人に開かれ利用できるもの認識され、十分に参加しやすいものになっている。</p>	

プログラムとサービス		センター（部門）は、教員、学生、大学のニーズに基づき、ミッションに依拠し、根拠づけられた、プログラムを開発する。以下の領域は文脈に依存するかもしれないが、関係性とコミュニティはセンター（部門）の実行可能性の重要な指標であり続ける。		
No.	観点	立上期(1)／発達期(2)	熟達期(3)／機能期(4)	達成期(5)／模範期(6)
25	プログラムの範囲	学内	プログラムとサービスは、多くのあるいはすべてのニーズに対応し、センター（部門）のミッションと目標に沿っている。プログラムは段階的でない場合もあれば、特定のキャリアステージ、役職の種類、または学問領域を主に対象としている場合もある。	プログラムやサービスは、機関によって定義されたニーズや戦略に対応し、センター（部門）の使命と目標に沿って行われ、教育、学習、教育開発に関する学識に基づいて行われる。プログラムの多様な配列は、ミクロレベル、ミドルレベル、マクロレベルの重層性を持ち、包括的で体系的なプログラムとサービスを提供することができる。
		学外	プログラムとサービスは、国または地域の高等教育機関におけるニーズの一部に対応しているが、当該機関のミッションと目標には一致していない。プログラムの多様性と段階性は限られている。	プログラムやサービスは、国または地域の高等教育機関によって定義されたニーズや戦略に対応し、センター（部門）の使命と目標に沿って行われ、教育、学習、教育開発に関する学識に基づいて行われる。プログラムの多様な配列は、幅広い学外の関係者に手を差し伸べられるようデザインされている。
26	対象とするレベル	ミクロレベル	センター（部門）のプログラムとサービスは、機関の戦略に対応して組織的な位置づけがなされており、教員個人の教育力の上を目的に体系的かつ継続的に実施している。また、参加者や関係者の変容度などについてもプログラムの成果として証拠を収集し、その結果を活用して、プログラムやサービスの設計を改善している。	センター（部門）のプログラムとサービスは、左記を満たした上でさらに、プログラム参加者、サービスを提供されている教員は、所属する機関の教育目標や担当する教育活動・授業の位置づけを理解し、学生が目標を達成できるように授業等を計画、実施、評価、改善することを実践できるように支援している。またはプログラム参加者、サービスを提供されている（された）多くの教員が実践できている。
		ミドルレベル	センター（部門）のプログラムとサービスは、学部や学科、研究科などの組織やカリキュラム・プログラム（ミドルレベル）を対象としている。	センター（部門）のプログラムとサービスは、左記を満たした上でさらに、各学部や学科、研究科の担当者が機関の戦略やニーズを把握し、自らの学部等における教育目標との位置づけを理解し、カリキュラム・プログラムの改善を実施できるように支援している。またはプログラム・サービスを提供されている（された）学部等の担当者が実施できている。
27	対象とする相手	マクロレベル	センター（部門）のプログラムとサービスは、全学的な制度設計（マクロレベル）を対象としている。	センター（部門）のプログラムとサービスは、左記を満たした上でさらに、役員等の執行部が機関の戦略やニーズに対応して、全学的な制度設計（マクロレベル）の改善を実施できるように支援している。またはプログラム・サービスを提供されている（された）役員等が実施できている。
		手	センター（部門）のプログラムとサービスは、個々の教員、一時的な役職者、ポストドクター、または（大学として適用できる場合のみ）大学院生を対象としている。	さらに、センター（部門）は、他のセンター（部門）と協力したり、オンラインリソース、プログラム、学術的なコミュニケーション（プレゼンテーションや出版物など）を通じて、学外の聴衆に広がっている。
28	コンテンツ	アプローチ	センター（部門）が提供するプログラムやサービスは、授業設計や教授法などの授業づくりに関する基本的なコンテンツ、または一時的・単発的な方針の見直しや制度改定に限定されている。	センター（部門）が提供するプログラムやサービスは、戦略的な大学のニーズに対応しており、教員に対し、継続的な専門職開発（Continuing Professional Development, CPD）モデルを計画的に提供している。
		アプローチ	センター（部門）は、1回限りのワークショップ、個別相談、自助の資源（オンラインなど）を通じて、教育開発に関するコンテンツを提供している。センター（部門）は、外部で開発されたプログラムや外部講師に大きく依存する場合がある。	センター（部門）は、さまざまな教育開発ニーズに関連する長期的・体系的なオリジナルプログラム（例えば、フィードバック型の個別相談、特定学問に依拠あるいはカスタマイズされたワークショップやセミナー、実践コミュニティ、集中プログラムや宿舎プログラム）を提供している。また、参加者が実践することを到達目標として設計し、継続的に支援をしている。
29	働きかけの範囲	参加者	大学のミッションと規模に応じて、センター（部門）は教員のごく一部に働きかける。参加者は、役職の種類や、キャリアステージ、部門等を代表するものではない。	大学の規模とミッションに応じて、センター（部門）の活動対象範囲は教員の重要な集団に達する。参加者は、重要な大学の戦略に基づく活動に奉仕する役職やキャリアステージ、部門を横断して戦略的に分布している。
		インセンティブ	センター（部門）は、いかにして参加を動機づけるかについて戦略的に検討している。（例えば、教員としての業務に自己研鑽活動を含まない非常勤教員や、一時的な役職者にいかに働きかけるか等）	教員、特に開発活動が通常の職務の一部とはなっていない教員のためのインセンティブとして、それらを埋め合わせるための手当や、教育開発を支援するための助成金や、組織的な教育開発への関与を可能にできる。
30	CTLの評価	参加者	センター（部門）は、サービスを使用して参加者の数に関するデータを収集し、プログラムの価値、有用性、満足度の報告を作成する。データは、計画、資源の割り当てのために用いられ、プログラムやサービスの案内や向上にも役立っている。	センター（部門）は、サービス利用者の満足度だけでなく、教育態度や教育実践の変容度などについてもプログラムの成果を検証し、公表している。また、その結果を活用して、プログラムやサービスの設計を改善している。
		インセンティブ	センター（部門）は、センター（部門）の戦略（イニシアチブ）に関与し、実行を支援してくれる者に対して、わずかなインセンティブを提供できる。	センター（部門）は、サービス利用者の満足度だけでなく、教育態度や教育実践の変容度などについてもプログラムの成果を検証し、公表している。また、組織的な教育開発の戦略を改善している。
31	働きかけの範囲	参加者	センター（部門）の活動対象範囲は広がっている。参加者は、役職の種類、キャリアステージ、部門を代表するものである。	大学の規模とミッションに応じて、センター（部門）の活動対象範囲は教員の重要な集団に達する。参加者は、重要な大学の戦略に基づく活動に奉仕する役職やキャリアステージ、部門を横断して戦略的に分布している。
		インセンティブ	センター（部門）は、いかにして参加を動機づけるかについて戦略的に検討している。（例えば、教員としての業務に自己研鑽活動を含まない非常勤教員や、一時的な役職者にいかに働きかけるか等）	教員、特に開発活動が通常の職務の一部とはなっていない教員のためのインセンティブとして、それらを埋め合わせるための手当や、教育開発を支援するための助成金や、組織的な教育開発への関与を可能にできる。
32	働きかけの範囲	参加者	大学のミッションと規模に応じて、センター（部門）は教員のごく一部に働きかける。参加者は、役職の種類や、キャリアステージ、部門等を代表するものではない。	大学の規模とミッションに応じて、センター（部門）の活動対象範囲は教員の重要な集団に達する。参加者は、重要な大学の戦略に基づく活動に奉仕する役職やキャリアステージ、部門を横断して戦略的に分布している。
		インセンティブ	センター（部門）は、いかにして参加を動機づけるかについて戦略的に検討している。（例えば、教員としての業務に自己研鑽活動を含まない非常勤教員や、一時的な役職者にいかに働きかけるか等）	教員、特に開発活動が通常の職務の一部とはなっていない教員のためのインセンティブとして、それらを埋め合わせるための手当や、教育開発を支援するための助成金や、組織的な教育開発への関与を可能にできる。
33	働きかけの範囲	参加者	大学のミッションと規模に応じて、センター（部門）は教員のごく一部に働きかける。参加者は、役職の種類や、キャリアステージ、部門等を代表するものではない。	大学の規模とミッションに応じて、センター（部門）の活動対象範囲は教員の重要な集団に達する。参加者は、重要な大学の戦略に基づく活動に奉仕する役職やキャリアステージ、部門を横断して戦略的に分布している。
		インセンティブ	センター（部門）は、いかにして参加を動機づけるかについて戦略的に検討している。（例えば、教員としての業務に自己研鑽活動を含まない非常勤教員や、一時的な役職者にいかに働きかけるか等）	教員、特に開発活動が通常の職務の一部とはなっていない教員のためのインセンティブとして、それらを埋め合わせるための手当や、教育開発を支援するための助成金や、組織的な教育開発への関与を可能にできる。
34	働きかけの範囲	参加者	大学のミッションと規模に応じて、センター（部門）は教員のごく一部に働きかける。参加者は、役職の種類や、キャリアステージ、部門等を代表するものではない。	大学の規模とミッションに応じて、センター（部門）の活動対象範囲は教員の重要な集団に達する。参加者は、重要な大学の戦略に基づく活動に奉仕する役職やキャリアステージ、部門を横断して戦略的に分布している。
		インセンティブ	センター（部門）は、いかにして参加を動機づけるかについて戦略的に検討している。（例えば、教員としての業務に自己研鑽活動を含まない非常勤教員や、一時的な役職者にいかに働きかけるか等）	教員、特に開発活動が通常の職務の一部とはなっていない教員のためのインセンティブとして、それらを埋め合わせるための手当や、教育開発を支援するための助成金や、組織的な教育開発への関与を可能にできる。
35	働きかけの範囲	参加者	大学のミッションと規模に応じて、センター（部門）は教員のごく一部に働きかける。参加者は、役職の種類や、キャリアステージ、部門等を代表するものではない。	大学の規模とミッションに応じて、センター（部門）の活動対象範囲は教員の重要な集団に達する。参加者は、重要な大学の戦略に基づく活動に奉仕する役職やキャリアステージ、部門を横断して戦略的に分布している。
		インセンティブ	センター（部門）は、いかにして参加を動機づけるかについて戦略的に検討している。（例えば、教員としての業務に自己研鑽活動を含まない非常勤教員や、一時的な役職者にいかに働きかけるか等）	教員、特に開発活動が通常の職務の一部とはなっていない教員のためのインセンティブとして、それらを埋め合わせるための手当や、教育開発を支援するための助成金や、組織的な教育開発への関与を可能にできる。
36	働きかけの範囲	参加者	大学のミッションと規模に応じて、センター（部門）は教員のごく一部に働きかける。参加者は、役職の種類や、キャリアステージ、部門等を代表するものではない。	大学の規模とミッションに応じて、センター（部門）の活動対象範囲は教員の重要な集団に達する。参加者は、重要な大学の戦略に基づく活動に奉仕する役職やキャリアステージ、部門を横断して戦略的に分布している。
		インセンティブ	センター（部門）は、いかにして参加を動機づけるかについて戦略的に検討している。（例えば、教員としての業務に自己研鑽活動を含まない非常勤教員や、一時的な役職者にいかに働きかけるか等）	教員、特に開発活動が通常の職務の一部とはなっていない教員のためのインセンティブとして、それらを埋め合わせるための手当や、教育開発を支援するための助成金や、組織的な教育開発への関与を可能にできる。