

大学評価フォーラム  
内部質保証システムの充実をめざした  
アカデミック・リソースの活用  
～個性ある大学づくりのために～

報告書

日時： 平成21年8月3日(月)13:00-17:40  
場所： 一橋記念講堂(学術総合センター2F)  
主催： 独立行政法人 大学評価・学位授与機構

目次

プログラム .....	3
フォーラム概要 .....	4
講演記録	
開会挨拶 .....	7
平野 真一 (大学評価・学位授与機構長)	
講演1 .....	9
川口 昭彦 (大学評価・学位授与機構理事)	
講演2 .....	13
ピーター セルディン (ペース大学名誉教授)	
講演3 .....	24
ジェフ キング (テキサス・クリスチャン大学ケラーセンター所長、教授)	
パネルディスカッション .....	35
配布資料 .....	71
登壇者略歴 .....	151



# プログラム

〔司会：佐々木 秀樹 大学評価・学位授与機構 評価事業部評価企画・国際課長〕

- 13:00 - 13:10 ■ 開会挨拶  
平野 真一（大学評価・学位授与機構長）
- 13:10 - 13:30 ■ 講演1「個性ある大学づくりと評価文化の定着」  
川口 昭彦（大学評価・学位授与機構理事）
- 13:30 - 14:20 ■ 講演2「アカデミック・ポートフォリオとは  
～教員の諸活動を効果的に文書化するための新たな手法～」  
ピーター セルディン（ペース大学名誉教授）
- 14:20 - 15:10 ■ 講演3「大学におけるアカデミック・ポートフォリオ導入事例」  
ジェフ キング（テキサス・クリスチャン大学ケラーセンター所長、教授）
- 15:10 - 15:30 ■ 休憩
- 15:30 - 17:30 ■ パネルディスカッション「アカデミック・リソースの把握・分析と内部質保証システムの充実」  
モデレーター  
川口 昭彦（大学評価・学位授与機構理事）
- パネリスト  
柳澤 康信（愛媛大学長）  
日比谷 潤子（国際基督教大学学務副学長）  
生和 秀敏（大学基準協会特任研究員）  
大塚 雄作（京都大学高等教育研究開発推進センター教授）
- 17:30 - 17:40 ■ 総括・閉会挨拶  
川口 昭彦（大学評価・学位授与機構理事）

# フォーラム概要

---

大学評価は、今や自らの質保証をするための重要なツールとして位置づけられており、評価を大学の内部質保証システムの充実に効果的に活用し、それぞれの個性ある大学づくりにつなげていくために自らの資源（アカデミック・リソース）をいかに把握するかが鍵となっています。

今回は、教員の活動の提示・把握ツールの一つであるアカデミック・ポートフォリオを事例に取り上げ、国内外の高等教育関係者を講演者及びパネリストとして招き、フォーラムを開催しました。

当日は 300 名を越える参加者があり、当機構川口理事、ピーター・セルディン氏（ペース大学名誉教授）、ジェフ・キング氏（テキサス・クリスチャン大学ケラーセンター所長、教授）の講演に熱心に聞き入るとともに、パネルディスカッションでは、各登壇者及び参加者の熱心な議論が行われました。

本フォーラムの参加者からのアンケートでは、「教員の職能開発にポートフォリオを利用できそうである。」「教員の評価はどうあるべきかの参考になった。」等の声が寄せられ、本フォーラムが参加者にとって今後の大学運営を考えるうえでの刺激となったことが伺えました。

大学評価フォーラム  
内部質保証システムの充実をめざした  
アカデミック・リソースの活用  
～個性ある大学づくりのために～

**講演記録**

---



## 開会挨拶

平野 眞一（大学評価・学位授与機構長）

司会：

それでは、定刻となりましたので、只今から大学評価フォーラム「内部質保証システムの充実を目指したアカデミック・リソースの活用～個性ある大学づくりのために～」を開催致します。本日進行を努めさせていただきます大学評価・学位授与機構評価事業部評価企画・国際課長の佐々木と申します。どうぞ宜しくお願い申し上げます。

まず本フォーラムに関しまして、一般参加者、招待者を含めまして、365名の多くの方から事前に申し込みを頂き、本日多くの方にこの場にご来場頂きまして、誠に感謝申し上げます。

今回のフォーラムに関しましては、大学評価・学位授与機構主催の下、財団法人大学基準協会様、財団法人日本高等教育評価機構様、財団法人短期大学基準協会様よりご後援を頂き、開催しております。

それでは、プログラムに沿って進行させていただきます。まず始めに、主催者を代表致しまして、大学評価・学位授与機構長、平野眞一より開会の挨拶を申し上げます。

平野 眞一 大学評価・学位授与機構長：

皆様こんにちは。大学評価・学位授与機構の平野でございます。「内部質保証システムの充実を目指したアカデミック・リソースの活用」についての大学評価フォーラムの開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。本日は大変お忙しいところ、また暑い中を多数の皆様方にお集まり頂きましたことを心より御礼申し上げます。

本日はペース大学名誉教授のピーター・セルディン先生、テキサス・クリスチャン大学ケラーセンター所長のジェフ・キング先生より米国のアカデミック・ポートフォリオの事例をご講演頂くこととなっております。お二人におかれましては、大変お忙しい中をこのフォーラムにご出席、ご講演賜りますことを心より御礼申し上げます。

さらに、講演後のパネルディスカッションにおきましては、愛媛大学長の柳澤康信先生、国際基督教大学学務副学長の日比谷潤子先生、大学基準協会特任研究員の生和秀敏先生、京都大学高等教育研究開発推進センター教授の大塚雄作先生にお越し頂き、ご議論を頂くこととなっております。

先生方におかれましては大変お忙しいところを本日のフォーラムのご協力頂きましたことを厚く御礼申し上げます。

さて、大学評価フォーラムの開催にあたり、このフォーラム開催の趣旨について少し述べさせていただきますと思います。我が国の高等教育機関に対する認証評価制度が平成16年度からスタートしております。今年度で6年目を迎えております。当機構も認証評価機関の一つと致しまして、平成17年度から大学、短期大学、高等専門学校の評価を行い、評価結果

を社会に対して公表してきているところでございます。

また、昨年度は6年に1度行われます国立大学法人評価におきまして、その中の教育研究に関する評価を当機構が担当し、合計90法人の評価を実施、公表してきております。という私自身もこの3月までは名古屋大学総長として、評価を受ける立場でありました。様々な形で評価、質保証というものについて大学においても取り組んできたところでございますが、この会場の中の皆様方におかれましても機関別認証評価、あるいは国立大学法人教育研究評価など様々な評価において大変なご努力をされたことと思っております。当機構の行う事業に関しまして、様々な形でご協力頂いている事に感謝申し上げますと共に、当機構のみならず、我が国の高等教育の充実、発展に欠かすことができない質保証についての取り組みについて引き続きご尽力を賜りますようお願いいたしますが、お願い申し上げます。

特に、今回のテーマとなっております内部質保証システムの構築、充実ということについては、大学の自主性、自立性に基づく今後の大学の活動を左右する大きな要因であります。皆様の個々の取り組みが我が国の高等教育全体の充実・発展に非常に重要な意味を持つことになると思います。当機構におきましても、皆様のこれからの活動を様々な形でご支援できたらと期待しているところでございます。

今回のフォーラムでは内部質保証システムの充実を目指したアカデミック・リソースの活用というテーマで講演、及びパネルディスカッションをして頂くわけですが、我が国の高等教育がさらなる発展・充実を図っていくためには、よく私も言っていることですが、国内はもとより、国際的な質保証を図っていくということが不可欠であります。国際的通用性という観点も踏まえたそれぞれの大学が個性ある大学づくりをするということが重要であると思っております。

今回は、米国での取り組み事例をご紹介頂くことになっておりますが、皆様方の個性ある組織作りに繋がるための一助となればというふうに希望しております。本日は講演及びパネルディスカッションの後に、質疑応答の時間を設けておりますので、会場の皆様方におかれましてもぜひ積極的な議論に加わって頂き、実り多い一日となることを希望しております。

最後に、会場にお集まり頂きました皆様方に、もう一度厚く御礼申し上げ、開会の挨拶とさせていただきます。宜しくお願い申し上げます。

## 講演1 「個性ある大学づくりと評価文化の定着」

川口 昭彦（大学評価・学位授与機構理事）

司会：

それでは、これより講演の時間とさせていただきます。

まず大学評価・学位授与機構理事、川口昭彦より、「個性ある大学づくりと評価文化の定着」と題した講演を行います。資料は1をご覧くださいと思います。それでは、川口理事、宜しくお願いします。

川口 昭彦 大学評価・学位授与機構理事：

大学評価・学位授与機構の川口でございます。本日はこのように多数の方がご出席頂きまして大変ありがとうございます。私どもがこのフォーラムを企画しましたのは3回目だったと思いますが、毎年ちょうどこの時期にやっております。

本日は最初にございましたように、大学における内部質保証システムを充実して頂くことが非常に重要であるということ、そのためには、やはりそれぞれの大学の中でのお持ちになっているリソースを正確に把握して頂き、その上で個性化を図るというのが重要であるということを強調したいと思います。私どもは、2000年からの試行を含めました評価を実施致しまして、内部質保証システムの充実とリソースの把握が重要課題であると感じました。本日は先ほど、平野機構長から紹介させて頂きました様に、特にアカデミック・リソースを把握するための一つ的手段として、アメリカ合衆国からお二人の方をお招きして、このフォーラムを開催した次第でございます。最初に、20分ほどで簡単にそのバックグラウンドをお話させて頂きたいと思います。

それで、本日はここにありますように、まず評価文化の定着ということです。今までは多分私どもは評価文化の展開という言葉を使っておりましたが、むしろこれからは定着を図らなければならない時期だろうということで、このことを簡単にお話致します。それで、今までの大学評価での効果や影響、そして課題というものがどういうものであろうかということ。その上で、やはり評価というのは大学の個性化を図るというのが一つの命題でありまして、大学の個性や成果を社会に向かって、可視的に見せるということが非常に重要であろうということで、最後はその中で本日のフォーラムの趣旨に関して簡単にお話させて頂きたいと思います。

それで評価文化というのは、皆様聞き飽きたとおっしゃるかもしれませんが、ここにありますように、評価文化というのは評価情報を自ら自分達でちゃんと価値付けて、次の活動を選択していくことと私たちは提起しております。

それで、2000年、私たちがちょうど試行的評価を始めました時代から多分、最近までは恐らく評価文化を醸成し、展開してきた時期であろうと思います。これからはむしろ定着

を図る時代であろうと私どもは認識しております。すなわち、定着というのはどういうことかと言いますと、ここにありますように、大学がその評価結果を大学自身が戦略的に活用し、大学の発展、あるいは個性化を図ること。これを定着と言っています。その次の段階というのは成熟という言葉を使うとしますと、恐らくこの成熟の時期というのは、むしろステークホルダーが評価情報を有効に活用する段階を指します。例えば、これから大学に入学しようとする人たちが、その情報を活用して大学を選ぶなど、そのような時代を指します。これが、評価文化が成熟した時代であろうと考えます。

本日のお話はこの定着を図るために、どういうことが必要なかということをしらべてみました。その前に、今まで、ご存知のように、試行及び認証評価を行い、それからさらに昨年は国立大学法人評価を私どもはやらせて頂きましたが、その中で、色々な効果、影響がありました。幾つかにまとめてみました。主なものを挙げております。各大学のアンケート、あるいは評価担当者の方々のアンケートを見ますと、やはり教育研究活動の現在の状況や課題を把握するには非常に役に立ったということ、これは必ず出てまいります。それから全学マネジメントや教育研究活動の促進に繋がるということが言えます。

それから、大学の中の学部研究科、そういう部局間の壁とか、あるいは教員間の壁というのは、ある意味では評価作業をやる上で、低くなったということは明白に出ております。大学内における基本的な情報の収集整理、共有化が進みつつあるということも言えると思います。

とはいえ、ここにありますように、教職員の意識に関する効果については、一定の成果が窺えますが、やはりまだ大学全構成員に浸透するまでには至ってはいないのではないかとということが垣間見えます。評価によって、大学の個性化を図る、これは評価を始めるときの大きな課題でございました。それぞれの大学の個性化を図るということについては残念ながら、十分には果たされてはいないのではないかと感じが取られます。

それぞれの大学では、資料の収集、選択というのは大変な作業であったことがわかります。次の評価疲れのところにもこれは繋がっておりますが、この資料、データの収集、選択というのは大変な作業であり、大学は困難を感じています。

ところが一方、そういうものを評価された評価担当者の方には、まだまだ資料やデータの不足や不備、あるいは提示方法の改善がもっと工夫できないかという意見が多いということも事実です。

こういう種々の課題が重なりまして、やはり大問題がここにありますように、評価疲れが懸念されています。では、どういうことをやったらいいかということと考えますと、このあと示しますが、大学の使命、あるいは理想像、目的などを明確にするということが必要です。何となく今までの大学はこういうものが共有されていたとは思いますが、必ずしも明確に明文化されていたわけではありません。こういうものをまず明確にし、それを全構成員が共有化を図り、且つそれを社会に向かってちゃんと発信するということが重要です。これが一つのポイントではないかと思えます。

それから、自己評価体制とは言いますが、むしろ大学の内部で自分達の教育とか研究など

活動の質保証をするシステムということを整備する必要があります。単に、第三者評価が入るから、それに対する自己評価を対応しようということだけではなくて、やはり常時その大学の内部質保証システムというものを整備しておく必要があると思います。

それから先ほど申しあげました資料、データについては、必要なデータを第三者評価があるから慌てて収集したり、整理したりするのではなくて、必要なものは日常から収集分析を進めておく必要があるでしょう。

最後に、今まではどうしても教育研究のインプットといわれるもの、あるいはプロセスというものにクローズアップしがちでした。これから必要なのは、それぞれの大学で行われている教育研究の成果（アウトカム）を可視的にちゃんと社会に示すことが求められます。それによって社会からそれぞれの大学の個性、特徴を社会から認めてもらうということが重要ではないかと思います。

それで、今申しあげました使命、理想像、目的、目標、計画というのはこういう階層構造であると思います。すなわち、基本的使命というのがございます。これは恐らく、学校教育法、大学設置基準などが求める大学に共通の使命ということが出来ます。その基に、それぞれの大学の使命があります。基本的使命に基づいて、それぞれの大学が定める半ば恒久的な使命というか、例えば私立大学であれば、建学の精神とか、そういうものがあると思います。大学の使命に基づいて、大学がどうあるべきかという理想像というか、あるべき姿というのを明確に定めてある必要があります。それに基づいて、恐らく中長期的な、10年くらいでしょうか、その目的というのがあります。これは、英語ではゴールと言います。それに基づいて、ここに英語で言えばオブジェクティブ、目標があります。目標というのはやはり上の目的を実現するために策定する具体的な且つ計測可能なものでなければなりません。今までの評価をやってみますと、この目標というところに、使命みたいな高邁なことが書かれている傾向がありました。やはり今必要なのはこういう階層構造の上に基づいて、目標というものが立てられることが重要であり、この目標に基づいて、組織的・戦略的な計画が主導されていることが重要です。恐らくこれは全学レベルで示しましたが、それぞれの全学部、研究科ではそれぞれの目的、目標、計画というのが当然あるであろうと考えられます。

今必要なのは、個々の部分が必ずしも明確になっていなかったり、あるいは例えば、この目標のときに使命に近いようなことが書かれていたり、この辺の部分が整理できていなかったと思います。しかも整理できていなくて、そのことが社会にちゃんと発信されていないという問題があったかと思います。

本日のテーマは今の全体の話をするのではなくて、この中で、やはり特に目標、あるいは理想像というものを立てるときには、その大学なり学部がおかれている環境というものを分析する必要があります。内部環境、外部環境、両者、特にこの中で、本日のトピックスはそれぞれの大学がお持ちのアカデミック・リソースというものを明確に把握し、それを活用するということが非常に重要であろう。その一つの活動として、そのアカデミック・ポートフォリオというのを本日取り上げた次第であります。

それで、これは今申し上げた内容の繰り返しになりますが、この目的とか目標を明確化するためには、まず内部環境を主として、大学自身がお持ちのリソースを的確に把握することが重要です。リソースの把握の、もちろんアカデミック・リソースのみならず、財政的なものから施設面とか、色々なリソースが当然ありますが、本日のテーマはここに絞りまして、リソースの、把握の一つのツールとして、アカデミック・ポートフォリオを話題にしました。私どもは、アカデミック・ポートフォリオの活動の前に、ティーチング・ポートフォリオ、同じくピーター・セルディン先生のお書きになったものを訳していましたし、本日は特にむしろティーチングのみならず、リサーチあるいは社会貢献活動、こういうものも含めたアカデミック・ポートフォリオを作成することによって、このリソースの把握をして頂くのがいいのではないかとということで、本日このテーマを取り上げた次第であります。

大学が今必要なのはそれぞれの大学が個性化するということが叫ばれておりますが、このためには重要なことは、やはり自らのリソースを正確に把握するということです。その上で、目的と目標が設定され、これが構成員で共有化され、さらに社会に向かってその情報が発信されていることが必要でしょう。

本日は、アカデミック・ポートフォリオということに関して、ピーター・セルディン先生にご講演頂いた上で、その後でジェフ・キング教授には実際にアカデミック・ポートフォリオを導入された事例をご紹介します。その後パネルディスカッションをさせて頂いた上で、明日は具体的なアカデミック・ポートフォリオ作成のためのワークショップを計画している次第でございます。ぜひ本日のフォーラムが皆様にとって有益であることを願いまして、私の簡単でございますが、私のイントロダクションとさせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。

## 講演2 「アカデミック・ポートフォリオとは」

～教育の諸活動を効果的に文書化するための新たな手法～

ピーター・セルディン（ペース大学名誉教授）

司会：

続きまして、講演2と致しまして、「アカデミック・ポートフォリオとは」～教員の諸活動を効果的に文書化するための新たな手法～と題しまして、ピーター・セルディン様よりご講演を頂きます。講演資料は2を用意しております。

それでは、セルディン先生にご講演頂く前に、簡単にセルディン先生の略歴を紹介させていただきます。セルディン先生のご専門はリーダーシップ、業績評価、組織教育学でございます。1979年にニューヨーク州にあるペース大学ルービン・ビジネススクールの教授として着任されまして、以来、学部長職、学科長職を歴任されております。現在は教職員の業績評価、及びFDの専門家としてご活躍されまして、これまで全米及び世界の45カ国の350を超える大学で高等教育問題に関するコンサルタントを務められております。

それでは、セルディン先生、宜しくお願い申し上げます。

ピーター・セルディン ペース大学名誉教授：

皆さん、こんにちは。私にとって、こうして皆様を前にお話できるのは本当にとっても嬉しいことです。これほど大勢の方が高等教育の重要性に気づき、そして、効果的に教職員がパフォーマンスをするということ、それこそが大学での教育の中核であると気づいていらっしゃるということは大変心強いことです。

アカデミック・ポートフォリオについてお話しする前に、少し語彙の説明をしたいと思えます。というのも、似たような語彙がたくさんあると思うのですが、私たちがアメリカで使っている言葉で、少し日本で使っている言葉と違っているものがあるのではないかと思うからです。それでは、まず語彙のリストをお見せしたいと思います。アメリカではプロフェッサー、もしくはファカルティメンバーは、個人を指します。テニユア、これはアメリカにおける制度でありまして、恒久的なポジションを意味しております。これは自分で申請をして、もしそれが得られなければ、その大学なり、何なりその機関を去らなければならないということになります。プロモーションは、昇進です。一般的には講師、あるいは助教授から始め、その後、准教授になり、ラッキーであれば正教授になります。そして、一部の機関では、さらに名誉教授という職位があります。

少し背景を説明したいと思います。これを前置きと致しまして、アカデミック・ポートフォリオについて説明をしていきたいと思えます。何年も前に私自身が昇進を目指しました。その時にたくさんの業績のリストを作り上げました。どういうものを論文として発表したのか。どういうプレゼンテーションを各地で行ったのか。どういう委員会にメンバーとし

て加わったのか。あるいはどういうコースを教えたのか。それをリストにして表しました。でもそれは全て、私自身がどういう業績をあげたのかに関わるものでした。私がまとめた情報のパッケージではなぜ、そういうことをやったのかという説明はありませんでした。あるいはどのようにしてやったのかという説明はありませんでした。私自身の省察に当たる部分はありませんでした。また、私がやってきた作業の意味については全く触れられておらず、また私のこうしたアカデミックな作業が学部、学科、あるいは大学のミッションにどう関わっているのかという情報はありませんでした。私が提出したものは全てただ単なるリストでした。

数年後、実際に昇進をしてからですが、私は学科長となりました。そして、その後に学部長となりました。その時驚いたのですが、教員全て、私の大学においてはテニュアあるいは昇進を目指すにあたっては自分達がやってきたことのリストのみを提出してくるわけです。私自身がやったのと同じでした。ただ、その中にはどういう状況の中でそういう作業をやってきたのか。また大学のミッションにそれがどう関わっているのか。また、なぜそのような作業を専門家としてやってきたのかについての説明は一切入っておりませんでした。

そして私自身は、これはもっと良いやり方があるのではないかという思いに至りました。実際にそれはあるのです。より良いやり方というのがアカデミック・ポートフォリオをまとめるということです。このように考えてみてください。芸術家や写真家、あるいは建築士、みんなポートフォリオを持っております。自分達が今までやってきたものを表すのがポートフォリオです。アカデミック・ポートフォリオも同じ事をする文書です。つまり、教員が自分自身の業績や実績、教育、研究、あるいはサービスの分野でどういうことをやってきたかということを表す文書です。そして、そうした業績の意味も記録に残すためにまとめたものであるわけです。

では、このアカデミック・ポートフォリオとは一体何なのでしょう。これはエビデンスに基づいて文書化されたものです。そして教育や研究、サービスのパフォーマンスを表したものです。その中には、教授が一番重要だと考える専門的な実績や業績の情報がまとめられたものなのです。となりますと、アカデミック・ポートフォリオというのは通常のパフォーマンスをまとめた文書とは違うのだろうかと考えられるかもしれません。実は幾つか重要な違いがあります。2つほど申し上げたいと思います。

第一に、アカデミック・ポートフォリオは選択的な情報をまとめたものです。つまり、網羅的なものではありません。あなた自身がやったこと全てをまとめたものというわけではありません。そうではなくて、ポートフォリオの中には選択された情報として、教育や研究、サービスで何が行われてきたのかを表します。そして、更に重要なのは具体的なエビデンスも提示されています。選択的であるというのは不正確で、自分自身のパフォーマンスを想像して作っていくということではありません。つまり、公平で正確な自分自身の活動の代表例を表したものであるということです。選択的であるということです。これがアカデミック・ポートフォリオの通常文書との大きな違いであると言えます。

二つ目は構造的な省察に基づいて作られたものとなります。ポートフォリオを作るということは、教授たちが本当に意味のあることを考えるきっかけになると思います。例えば、なぜ教えるのか。なぜ自分はこのような教え方をしているのか。なぜ自分達のシラバスはある一定の構造を持っているのかを考える。また、なぜ教えることの方が研究そのもの、あるいは学問よりも自分達にとって、達成感があるのか。充実感があるのか。あるいはなぜ研究はある特定の分野に焦点を絞ってやっているのか。なぜ時間に優先順位をつけて自分は活動を展開しているのか。そういうことを考えるきっかけとなるでしょう。

皆さんも同意してくださると思いますが、教員というのは本当に忙しい人ばかりです。となりますと、だったらなぜ、時間をかけてわざわざアカデミック・ポートフォリオ作りなんてするのだろうかと思われるかもしれません。それには幾つかの理由があります。その理由を若干説明したいと思います。その中で時に大きな意味のある二つの理由を取り上げて詳しく説明をしたいと思います。

なぜポートフォリオを作るか。一つには仕事に就くためという理由があります。大学院を出てから、最初に就職をする時、あるいはその他の就職のときです。あるいはグラント、助成金の申請にあたって、ポートフォリオを提出するということもあるでしょう。あるいは賞を受ける候補の人間がポートフォリオを作るということも考えられます。また、引退間際にはレガシー（遺産）・ポートフォリオと言われるものをまとめる機会もあり得るでしょう。レガシー・ポートフォリオとは、自分のキャリアを振り返って、どういう教育をし、どういう研究をし、どういうサービスをしてきたかをまとめたもので、学科あるいは大学を退職する時、後任に入ってくる人に前任者がどういうことをやったのかを理解してもらうための資料として残すために作成するものです。

最も一般的なアカデミック・ポートフォリオを作る理由は人事の決定、つまり評価のため、あるいはパフォーマンスそのものを向上させるために作るということがあります。この二つの理由について、細かく説明をしていきたいと思います。

最初に、ポートフォリオを人事決定のために作ることを考えたいと思います。人事決定というのは、例えばテニユアの申請をしたり、あるいは昇進のために申請をしたりする場合に行われることです。この目的で使われる場合には、ポートフォリオは審査する人に対して、具体的な根拠を示すこととなります。教員が何をやっているのか。なぜそれをやっているのか。またどのようにやっているのかの資料を提出することとなります。さらに、やったことの成果もその中に含まれております。

世界中の大学において、教授は三つの仕事を同時にやることを学ばなければなりません。まずは教える。それから研究活動をする。それから制度の中で、機関の中でのサービスを提供する。この三つの分野それぞれにおいて説明責任を求められることとなります。中には教授はもっとポートフォリオに入れるものを自由に選べるようにすべきだという人もいます。自分達のパフォーマンスを一番よく表すためにそうすべきであるという人もいます。これはパフォーマンス改善のためには良いかもしれませんが、このポートフォリオが人事決定のために使われる場合には上手くいかないようです。理由はと言いますと、ポ

ートフォリオの標準化がなされないということで、パフォーマンス全体の補完性というのが非常に難しくなるからです。

それを回避する一つの方法としては、人事決定のためのポートフォリオの場合、つまりテニユアの申請ですとか、昇進を目的とするポートフォリオの中には必須項目を設け、それと共に、教員個人が選んだものも入れてもらうようにします。この必須項目の中には、例えば、教育に関する学生の評価を入れてもいいでしょう。あるいは研究のサマリーを入れる。あるいはサンプルとして、どういう論文を書いたのか。どういう会議に出席して、研究発表をしたのかを入れても良いと思います。それに追加的に入れるアイテムとしては、個人個人、教授自身が選んで入れても良いでしょう。そうは言いつても、ここで忘れてはならないのは、このポートフォリオの利用、昇進やテニユア申請の利用というのはしょっちゅう起こるわけではありません。むしろ、一番頻繁に使われるのは教授陣、教員が自分自身のパフォーマンスを改善したいと考えてポートフォリオをまとめるということです。

ということで、この二つ目の広く使われる理由、つまり自分自身のパフォーマンス改善のためのポートフォリオについて説明をしたいと思います。この場合、ポートフォリオは非常に有効な改善のツールとなります。なぜならば、教員としての3つの役割であります教育、研究、サービスについての資料がまとめられているからです。特定の学術分野の中でそれをやっている。しかも特定の大学、あるいは機関の中でやっているということで、非常に有効です。改善のためにポートフォリオを使う場合には、特に必須項目でこれを入れるというものはありません。そうではなく、教員自身が選んだ項目だけが含まれることとなります。例えば、教授は改善のためのポートフォリオを作っていこうと考えたとします。その場合、その中に、まず教育の理念とその手法というセクションを設けようとするかもしれません。あるいは改善のための活動としてどういうものがあつたか、それを文書化して入れることも考えられます。あるいは、またピアレビューをして下さった人々のコメントを入れるかもしれません。例えば、自分が出版したものについてのコメントを出してもらって、それを含めるというようなこともあるでしょう。

実際のモデルは後ほど紹介したいと思いますが、その前に、ここで数分間頂きまして、やってみることがあります。この部屋の構造を見ますと、私がやろうとしていることがちょっとやりにくいかもしれないのですが、やってみようと思います。皆様方、一人一人が昇進の審査委員会のメンバーであると想像してください。それぞれの大学等におきまして、昇進を考えます。その場合には教育に関する資料、それから学術研究、そしてサービスについての根拠資料を提出するということを要件とされると致しましょう。多くの大学、その他の教育機関におきましては、こういったような根拠資料の提出、それから、それがどのくらい重要だと考えられるかということに関しては、それぞれの組織によって違うわけです。いずれにしても、今ある大学ということ想像して頂きたい訳ですが、ある人が昇進を求めているとします。そしてそれを審査するということに致しましょう。そして昇進の決定の40%は教育活動、50%は調査・研究活動、そして10%はサービスを元に決定するしたいと思います。今の数字を重要なものでありますから、ご記憶頂きたいです。メモ

を取って頂いた方がいいと思いますので、ペンあるいは鉛筆、一枚の紙があればお手元に出して頂いて、この数字を書きとめて頂きたいと思います。

皆様方はこの審査委員会のメンバーです。ある人物の評価を致します。その大学にとって昇進の40%は教育活動、50%は研究活動、そして10%はサービスというところで評価をすることに致します。次の1分間を使いまして、メモに書いて頂きたいと思います。その先生の活動の効果を見るに当たって、三つの資料を欲しいと思えば、どんなことを求めるでしょうか。少なくとも3つということですが、例えば、学生の評価ですとか、論文のサンプルですとか、あるいは外部の補助金を受けているということであれば、その提供についての書面があるかもしれません。皆様方が審査をしているとしたならば、何を求めるでしょうか。45秒間でやって頂きたいと思います。このエクササイズには幾つかのセクションがあるのですが、あと10秒残っております。

パート2に移りたいと思います。今お書きになったリストをご覧ください。そして一番重要だと思えるものに1と書いてください。皆様が三つお書きになったものの中で、順位を付けて頂きたいと思います。一番大事なものに1、二番目に大事だと思われるものに2、三番目に大事だと思われるものに3というふうに、1、2、3というふうに番号を振って下さい。

それでは最終段階に移りたいと思います。お近くの方と共同作業をして頂きたいのですが、30秒使って、そのお隣の方になぜ1番を1番として選んだのかということの説明をください。そしてその後で、逆に役割を交代して、説明をして下さい。では、お隣の方とチームを組んで頂いて、最初の方がなぜその三つの項目の中から1を選んだかを説明して下さい。逆にその説明を受けた方が、その次になぜご自分のリストから1を選んだかということの説明をして下さい。お隣でなくてもいいのですが、後ろの方でもいいのですが、どなか選んで下さい。

それでは役割を交代して下さい。お話を今までしていた方はお隣の方の話を聞いて下さい。お隣の方は一体なぜ項目1を1としたのかの説明を受けて下さい。

宜しいでしょうか。このちょっとしたエクササイズですが、その目的は皆様方に、最終的にアカデミック・ポートフォリオには何を入れるべきかということのをちょっと考えて頂きたかったからですが、モデルについてお話をしたいと思います。アカデミック・ポートフォリオのモデルというのがどのようにして作られたかということについてお話を致します。

これは第9版で、最後の版となる予定ですが、200人以上の方々が開発に協力して下さいました。学部長でいらっしゃる方、学科長、教員なども開発に貢献して下さいました。大小の大学、あるいは官民の教育機関の方もいらっしゃいました。重要なのは、大学、あるいは教育機関の状況が違うにもかかわらず、ポートフォリオの中にも含めるべき項目というのは、どの機関でもかなり似通っているようだという事です。

大学によって違うことは、教育、リサーチ、サービスがそれぞれの組織によってどのくらい重視されるかが違うということです。もう一度申し上げますが、大学の状況というのは、それぞれ違います。しかし、ポートフォリオの中に入れて考慮されるべき項目は極めて似

通っている。どこの大学でも似ているということです。違いは、そこに入れるべき項目というよりはむしろそれを評価するために使う基準、それから相対的に教育、研究、サービスのそれぞれの項目に与えられる重要性というものが大学によって違うということです。それが重要です。

ということで、そのモデルをご紹介しますのですが、以上のことを頭に置いてお聞き頂きたいと思います。それがスターティングポイントだということです。モデルというのはスターティングポイントでありますので、それぞれの大学にあった形に修正をして頂ければ良いということでもあります。皆様方の組織において、必要な形において修正をするということが必要です。従って、私が紹介させていただきますのは一般的なモデルであって、これをそのまま受け入れることではありません。非常に役に立つスターティングポイントとして使って頂きたいということです。

典型的なポートフォリオの構成は次のようなカテゴリーからなっています。まず、前置きです。それから教育と研究、そしてサービスに関するセクションと専門的な活動と目標の統合というセクションからなります。さらに添付資料が付けられます。これは本文で書かれたことを説明し、証拠を示すというものであります。

こういうアカデミック・ポートフォリオの概念については色々なところでお話をさせて頂いておりますが、常に2つの具体的な質問が出てきます。一つは何ページにしなければならないのかということ。それからこれを作り上げるのに何時間かかるかということです。この質問にお答えしたいと思いますが、私はコーチとしてメンターとして何百人もの様々な大学の教員の方々と活動してきた経験をベースにしてお話を致します。大体ポートフォリオというのは、タイプにして15から20ページ、プラス添付資料という形になっています。15ページから20ページのタイプアウトしたページ数、資料と添付資料です。そして時間的には大体何日間かに分けてですが、15時間から20時間かかります。15ページから20ページ、15時間から20時間ということで、これはもちろん1日ではなく、数日間かけて行うということです。

次にアカデミック・ポートフォリオのテンプレートの形式をご覧頂きたいと思います。この目的セクションはこの紙の半ページくらいを使います。そして目的、例えばテニユアのため、あるいは昇進のため、あるいはパフォーマンスの活動のためという目的が記されます。それからまた、目次を示すことによって、これも多分、半ページくらいになると思うのですが、これを読む人に何が書かれているかを示します。そして次に5、6ページに渡る教育に関するセクションがきます。

では、この教育のセクションにはどのようなものが含まれるのでしょうか。通常、次のようなものが含まれます。教育の責任範囲についての記述、それから教育の理念、目的、方法論、カリキュラムの改訂に関する記述、それから学生による授業の評価、必要とあれば、学生の卒業論文の指導項目なども入るかもしれません。

それから、こうしたものを用意するにあたって、どういうことを考えたらいいいのかということで、質問項目を作りました。私がこのモデルを作る上で同僚と一緒にまとめたもので

すが、ポートフォリオを書こうという人が何を書かなければならないのか。どういうものを入れなければいけないのかということを考える上で、こうした質問に答えるということでお役に立てて頂けるのではないかと思います。

本の中にも七つ、八つの質問が入っていますが、ここで幾つかご紹介してあります。もう一つは教育の理念、目的、方法論というものがあるわけです。これについても幾つかの質問をすることが出来ると思います。なぜ私は今こういうやり方で教えているのだろうか。この教育方法をなぜ使っているのか。どのような形で自分の学生が学んだことを評価するのか。そういったような質問です。

もう一つは、カリキュラムの改訂に関する記述というのがあります。コースの内容、それから教材、宿題といったようなものを書くことになりますが、例えば新しい技術の適用をしたかどうかということのを問うて頂ければいいと思います。使っているとしたらなぜなのか。使っていないとすればなぜなのか。コースを変更したのはなぜなのか。あるいはまた新しいアサインメントについてはどのようなものを導入したかという質問をして頂くことも出来ると思います。

それから主な科目のシラバス教材は、エビデンスについては添付資料に入れて頂ければいいと思います。問うべきことは、シラバスによって自分のコース、あるいは教え方について何が語られているだろうか。それから教育改善活動ですが、ここで考えて頂きたいのは、どのようなFDセミナーやワークショップに参加しただろうか。どのような形で私は学んだことを実際に応用しているだろうかということのを問えばいいと思います。

それから教育の部分では、学生による授業評価データを入れます。しばしばこれはチャート、あるいは表の形で示されます。ここで考えて頂きたいのは、次のような質問があります。それぞれのクラスの評価データというのは、自分が定期的に教えているクラスかどうか。定期的にとすることは毎年ということなのです。

それから総合的な質問、総合的な効果がそこに入っているかどうか。特別な状況として、学生の評価に影響を与えたようなものがあつたかどうか。ポートフォリオにそれが含まれているかどうかという質問です。こういったような項目を教育のセクションに入れて頂ければいいと思います。

では、次の研究、学究活動というのはどうでしょうか。これもやはり通常5、6ページくらいの長さになります。ここで重要なポイントは多くの国で、あるいは多くの大学中では、こうしたアカデミック・ポートフォリオが提出される場合、特に評価のために提出される場合、それを読むのはその専門分野外の人間です。となりますと、特に重要なのは、もしそういう方に見て頂くのであれば、自分達の研究、学究活動を書くのであれば、明確にそれが伝わるように書かなければなりません。自分と同じ分野の人間でなくても、どういう研究をしたのかしっかりと伝わるように書かなければなりません。

具体的なアイテムとして、項目として、この部分に入れるべきものとしては、第一に、教員の研究、学究活動の性質です。これはわりと短い説明、多くても2ページくらいでしょう。研究活動の性質、それを特に説明することになります。これを考える時にはどういう

質問を自分で考えるべきか。自分の研究をどう説明するか。あなたの専門分野について全く知らない人にどう説明したら一番よく伝わるか。なぜあなたの研究は意味があるものなのか。あなたの教育に、あるいはあなたの学術分野にどのようなインパクトを与える研究だったのか。

次は、書籍や専門誌で発表された論文などのサンプルですが、選択されたサンプルというところが重要です。出版物についてサンプルを出すのです。多くの教授はポートフォリオの中に入れるにあたって、三つか四つの項目だけに絞る。そして完全なリストについては添付資料とするという方もいらっしゃいます。ここでまとめるにあたって考える方法はなぜ、特にこのサンプルを選んだのか。自分の論文などの中で特にこれを選んだ理由は何なのか。またこうした活動によって、自分は教育者として、より効果が上がったのか。そうであればどういうふうに上がったのか。

次に外部資金や補助金、既に獲得したもの、また応募中のものを入れます。補助金として得られたものを高く評価する大学もあります。これは科学分野、医学、そして工学の分野において言えると思います。ここで考えるべきことは資金を外部から得たことがあるかどうか。あなた自身が研究の主体だったのか。あるいは副主体だったのか。また資金を得た結果、どういう研究を行ったのかということです。

次は、学会の編集委員としての任命や地位です。一部の学術分野や大学などではこうした地位というのを重要視するところもあるでしょう。これは外部のサービスという見方をする大学もあるでしょう。いずれにしましても、こうした活動は学会にベースをおいたサービスであって、より広い教育界への貢献と見られます。

次のようなことを考えながらこの部分はまとめて頂きたいと思います。どういう地位、あるいは任命、あるいはこうした学会における活動は特に自分にとって重要だと思うのはどれなのか。なぜそう思うのか。学会のプロシーディングなどを編集したことがあるかどうかなどです。

次に、学会での発表やパフォーマンス、または展示物のサンプルをまとめて頂きたいと思います。この部分は他のセクションと同じように、ここでもやはり選択的なサンプルを入れるということです。15 から 20 ページの文書の中には選んだものを入れて下さい。多くの教授は三つか四つ、ここにサンプルとして入れます。そして完全なリストはやはり添付資料とします。

サンプルは学術分野で違います。学会での発表、あるいは創作物になるのかは学術分野によって違います。例えば、生物化学分野の教授であれば、研究ベースの論文を学会で発表した内容をここに入れたいでしょう。一方で、詩、文学などの専門家であれば、作品や書籍が主体になるでしょう。あるいは近代美術への先生であれば、展示物というのがサンプルに入るでしょう。ここで考えることはなぜこのサンプルを選んだのか。それぞれのサンプルのどういうところが重要であるか。それが考えるべき項目です。

最後の項目が大学院学生の指導です。特に大きな大学あるいは大学院で教えている方にとってはこのセクションが非常に重要な部分となる可能性があります。大学院生の指導と

いうのもやはり学術分野ごとに違います。科学、医学、あるいは工学の分野であれば、研究はチームである。あるいは研究室単位でやる。大学院生を選んで、その人たちに研究資金を提供するというのも非常に重要であると見られます。

ここで考えるべき項目としては、どのような指導を大学院生にしているのか。何人の大学院生を受け持っているのか。あなた自身が選ぶ責任があったのか。あるいは研究資金の提供についてもあなたが責任を持ってやったのか。そういうことを考えて頂きたいと思いません。

最後がサービスです。教育、研究、サービスの最後の部分となりますが、このサービスというのは、教育あるいは研究よりも重要性が低いと見られています。だからこそ、アカデミック・ポートフォリオの中でも占める部分は割合小さいのです。多くの教授はこのサービスに費やすページ数はほんの数ページとなります。

まず学科や大学の中の委員会や作業部会でどういうものを受け持ったのかのサンプルを入れます。大体教授というのはいくつかの委員会や作業部会に関わります。ですので、ここではやはり選択したサンプル、三つか四つを入れるというのが通例です。

そして添付資料の方に完全なリストを入れます。ここで考えるべきポイントとしては、なぜ、特にこういう委員会や作業部会をサンプルとして選んだのか。どれくらい定期的に会合を開く委員会だったのか。この部分は次の部分に関連しています。次の部分というのは委員会、また作業部会でどういう役割を果たし、どういう貢献をしたかです。ここではリーダーシップということが焦点となります。この教員は議長としてその委員会に関わったのか。ファシリテーター役をしたのか。ディレクターをしたのか。

次は、専門的な活動や達成目標の統合。ここで最初に申し上げたいのは、三つの専門的な成果、またなぜその三つが特に意味を持つのかということです。様々なことを業績として持っていらっしゃる方がいるでしょう。学問の分野で達成したことが多い方もいらっしゃるでしょう。研究分野あるいはサービスでという方もいらっしゃるでしょう。ここでは、まず教員に対しては自分の業績の色々なものを見て、その中で特に三つを選んでもらいたい。自分にとって一番誇らしいと思えるのは何なのかということ三つ選ぶということです。ここで考えて頂きたいということは、なぜその三つを選んだのか。あなたの部門のプライオリティにそれがどう関連するのか。つまり大学なり、学部なりのミッションにどう繋がっているのか。

次に三つの専門的な目標、ゴールです。これはもっと先を見越してのものです。その前のところは振り返っての選択。そしてこのゴールでは将来を見越して考えて頂くところです。三つの専門分野においての目標、これから先達成したいと思うもの。これも教育の分野、研究の分野、あるいはサービスの分野、いずれでも構わないと思います。ここで考えて頂きたいポイントはどのようなプロジェクトや活動で今までやれなかったものは何なのか。そして今後やっていきたいと思うものは何なのか。なぜそれが重要だと考えているのか。

そして最後が添付資料です。これまでの業績や実績など、それまでの部分に書いてあったものにはやはりきちんとしたエビデンスがなければなりません。添付資料の中に、その前

に説明されたものを裏付ける文書を入れています。例えば、学生による評価、添付資料の A に元々の学生の評価データを入れる先生もいるでしょう。あるいは添付資料の B にはこれまでポートフォリオの中で取り上げた論文などを入れたりします。

添付資料に通常入るものをご説明します。例えば、授業評価結果とか、シラバスですとか、これまでの論文のサンプルを入れる。あるいは学会発表の資料などを添付したりします。あるいは外部資金を提供するという書面ですとか、あるいは自分自身が編集委員に任命された時の任命の文書だったりします。添付資料もそれなりのものを整えなければなりません。通常の場合、6 から 10 の添付資料のカテゴリーを添付しているようです。ポートフォリオ全体がバインダーに入ります。リングが二つあるバインダーに入れて提出されることが多いと思います。

このアカデミック・ポートフォリオというのは新しい考え方、新しい概念です。まだ誕生してから 1 年ほどしか経っておりません。しかし幅広く、様々な大学や機関で受け入れられております。アメリカでは受け入れられております。またその他の国でも幅広く受け入れられていると思います。UAE ですとか台湾、イギリス、アメリカ、その他の国々でも実際に既に使用されていたり、あるいはパイロットテスト中であつたりというところがあります。

それでは、皆さんにちょっと考えて頂きたいと思います。皆さんそれぞれがたくさん業績や実績をお持ちだと思います。それも様々な分野をお持ちだと思います。学者であれば、教育の分野、あるいはサービス、あるいは研究分野での業績かもしれません。政府、あるいは大学の管理職の方であれば、そういった管理における業績がたくさんお有りだと思います。自分自身の業績、実績についてちょっと振り返って頂きたいと思います。1 分間差し上げますので、一つ、特にこれという実績を、自分が誇りに思うものを書いて頂きたいと思います。他の方が見て、それ？と思うものもあるかと思いますが、とにかく皆さんが一番誇りに思うものを書いて頂きたいと思います。ご自身のこれまでを振り返って、そして一つこれと思うものを書いて下さい。ご自身が誇りに思うものを書いて下さい。その一つを紙に書いて下さい。そして、なぜそれが自分にとって重要なのかを説明して欲しいと思います。なぜその実績が一番重要なのか 1 分間考えて書いて下さい。そして 1 分間でなぜそれが特別なのかということを考えて頂きたいと思います。

あと 30 秒差し上げます。その後で次の部分に移りたいと思います。

アカデミック・ポートフォリオというのは公的なドキュメントです。色々な人と共有されるものであります。ですから、ポートフォリオはそれを作った人のことが分かるというものです。これからまた皆様方に周辺の人とご自分の業績について、そしてなぜそれが自分にとっては重要なのかということをご共有して頂きたいと思います。先ほど申し上げたとおり、他の人にとってはそんなに大したことではないかもしれませんが、大切なのは皆様方に自分の業績の中で特に自分に重要だと思われるものは何かというものを考えて頂くということです。それをやって頂きましたので、すぐお隣周辺の方に何がその業績であるのか。どんな業績か。そしてなぜそれが自分にとって重要なのかという説明をして頂きたい

と思います。始めて下さい。お隣の方に説明をして下さい。皆さんがお書きになった答えは何なのか。そしてそれがなぜ重要かをお話下さい。お隣にどなたもいらっしゃらない方は席を替わって下さい。お隣のいるところに移って下さい。

皆さん、私の持ち時間がもう少しで無くなってしまいますが、一つだけ、なぜ今、皆さんにこんなことをして頂いたかということをお話したいと思います。もちろん、皆様方にとってはご自分の業績のリストを書き出す方がやりやすかったと思います。普通はそうするわけです。しかしながら、リストを作るだけということになりますと、細かいところというのは分かりませんし、それについて情報を得る方の人は文脈も分からないし、なぜそれが選ばれたのかということも分かりません。アカデミック・ポートフォリオの力というのはまさにそこなのです。リスト以上のものであるということです。一体どんな意味をそれが持っているのか。そしてどんなことを文脈で行われたのかということが重要なのです。私としては、ぜひ実験として皆様方にやって頂ければというふうに思います。ご清聴ありがとうございました。

**司会：**

セルディン先生、どうもありがとうございました。本来であれば質問の時間を設けさせて頂きたいと思いましたが、時間の関係もございますので、只今のセルディン先生のご講演に関しまして、ご質問がある方、お手元の質問用紙にご記入頂ければと思います。後ほど休憩時間に係の者が伺いますので、ご提出宜しくお願い申し上げます。

### 講演3 「大学におけるアカデミック・ポートフォリオの導入事例」

ジェフ・キング (テキサス・クリスチャン大学ケラーセンター所長、教授)

司会：

続きまして、講演3と致しまして、「大学におけるアカデミック・ポートフォリオの導入事例」と題しまして、ジェフ・キング様よりご講演頂きます。資料3を用意してごさいます。

ジェフ・キング先生にご講演頂きます前に、キング先生の略歴をご紹介させていただきます。テキサス・クリスチャン大学のケラーセンター所長、教授でおられます。テキサス・クリスチャン大学はアカデミック・ポートフォリオの活用に関しまして、現在最も先進的な取り組みを行っている大学の一つに数えられております。ご自身は教学のパフォーマンスの向上と脳の活動という関係に関する研究、そしてFDをご専門とされております。ピーター・セルディン先生と共にテキサス・クリスチャン大学においてワークショップを定期的で開催している他、FDの開発、実践に関する研究プロジェクト、大学教育や教授戦略に関する本、または研究論文の執筆など、幅広くご活躍されております。では、キング先生、宜しくお願いします。

ジェフ・キング テキサス・クリスチャン大学ケラーセンター所長、教授：

ありがとうございます。皆さん、今日お越しの方は英語がとてもお上手で、私の日本語などよりはずっとお上手ではないかと思えます。私の日本語というのはその半分以下でございます。残りの5割に関してはプレゼンテーションの最後の頃までにやりたいと思えます。いずれにしても、このような機会を頂戴しましてありがとうございます。今回主催を頂いた方々、そしてまた通訳の力を借りてこのようなお話をさせて頂けることを嬉しく思っています。

私どもの大学で行っているアカデミック・プロフェッショナル・ポートフォリオをいかに使っているかのお話をさせていただきます。テキサス・クリスチャン大学の教職員がいかにそれを使っているかについて本日は経験を元にお話をさせて頂くわけですが、その教員の感想を聞いてみますと、非常に良いということで、私も満足しております。学校運営においてもそれを良いと思っておりますし、そしてその使われ方も非常に上手くいっているのではないかと思います。ということで、時間は限られておりますが、本日はぜひ皆様方に少しそのようなやり方をいかに私たちが本校で築き上げてきたかについてお話をしたいと思えます。

セルディン先生もおっしゃっていましたが、教員がこのポートフォリオを使うにはなかなか時間がかかります。そして、教員はいつもその時間の投資に見合うものが得られるのかどうか。それを常に知りたがっているわけです。ですので、その点が非常に重要になって

まいます。どのようにして、ポートフォリオの考え方を普及させていくか。学校の運営において、そして教員においてもいかにそのやり方を広めていくのが非常に大切なのではないでしょうか。私どもにおいては、非常に上手く教員を説得でき、ポートフォリオの活用を理解してもらえるに至ったと思っております。本日は具体的な手法からいかにしてポートフォリオを教員の間を広めていくかということについてもお話をしたいと思っておりますし、また私達のロジスティックス、もしくはどんなプロセスでたくさんの教員にポートフォリオの作成をしてもらえるよう支援してきたか。また本学において、私達の教員の研修を行い、他の先生方がポートフォリオを作る上でのお手伝いをさせて頂いてきたということもございますので、その点についてもお話をさせていただきます。

つまり、このプロセスの制度化が非常に大切であったというのが本校の経験です。そのような制度が出来たことにより、本校の教員においては他の先生方がティーチング、及びプロフェッショナル・ポートフォリオが作れるようになったという経緯があります。

テキサス・クリスチャン大学のケラーセンターでの取り組みですが、現在の私達の場所、今私たちがいるのはこの赤丸の中です。これは美しい国日本です。アメリカはこちらのミラー先生、セルディン先生、そして私もアメリカ出身です。こちらがテキサスの場所になります。テキサス・クリスチャン大学はフォートワースにございます。この星印のところ、皆さんの中にはテキサス人のことをあまりご存知ない方もいらっしゃるかもしれませんが、アメリカでテキサス人は独特の考え方を持っていると言われております。テキサス人はこんなふうにアメリカで位置づけて考えております。私はそういう視点ではないところから本日はお話をしたいと思っておりますが、このテキサスの中でTCUがあるのがこの星印、フォートワースです。こちらがツノトカゲですが、これが本校のマスコットです。栗田先生が2年前にTCUにいらっしやいまして、このポートフォリオを作成なさいました。それを見せて下さったのです。セルディン先生、ミラー先生のワークショップに参加されて、ポートフォリオを作成なさいました。その中で、テキサス・クリスチャン大学、TCUのマスコットであるツノトカゲをポートフォリオに貼って下さったのです。

テキサス・クリスチャン大学というのは建学以来、教育並びに研究を行ってきました。大学院課程、博士課程を持っておりまして、研究の成果で評価を受けている先生方がたくさんいます。一方で、TCUはそういった研究センターの教員に対しても研究者と自分で考えているような先生方に関しても、等しく素晴らしい教師であって欲しいと私どもも期待しております。ということで、大学の運営側としては、先生方が自分達の教え方をどういうふうに見ているか。英語学の先生であろうと、歯学の教授であろうと、化学の先生であろうと同じです。そういった点で、ポートフォリオは有効な手段となりました。非常に具体的な形で理解できるからです。どういった先生の資質があるのかというのを理解する上で大きな助けとなります。

特に、私は日本の諺である「千日の勤学より一時の名匠」という言葉に感銘を受けました。なぜこの言葉が好きかと言いますと、非常に高い価値を教師が持っているということを示しているからです。先生方もご自分の学校で非常に良い先生でおられるなら、同僚の先生

方にも等しく素晴らしい先生になって欲しいとお考えでしょう。そのやり方は多々ございますが、ティーチング・ポートフォリオこそ価値の高いものではないかと私は考えています。特に、教授、先生、教師が素晴らしい教職者になるための非常に有効な手段であると思います。ということからも、この言葉が私は大好きなのです。

教師－学者モデルはアメリカで使われている表現ですが、TCU においてはこの考え方を重視しています。なぜかと言いますと、教職員、学生や学生の親御さん、そしてコミュニティ全体に対して、私たちが生徒さんに対して接する際には良き教師でありたいと願っているというスタンスを伝えていきたい。そのために、この教師－学者モデルという考え方をを使って、本学がその側面を重視しているということを伝えていきます。教室内で非常に良い指導、教育が行われていることを重視している大学だとお伝えできる表現ではないかと思えます。

では、この教師－学者モデルの教師－学者がどのように登場し、どのような背景で生まれたか。そして、また、この概念が質保証において、特に高等教育において大切かということをお話したいと思います。

Ernest .L. Boyer 先生というのがアメリカにおりますが、1990 年にこの本を出されました。その著書の中で Boyer 先生は大学、並びに単科大学の先生方は単に学術研究者としてだけではなく、研究成果を論文発表したり、学会で発表したりなさると思いますが、その実験や、調査の内容を発表する研究者としてだけでなく、教職者としても自分達の活動を広めていかなければいけないということをこの本の中で説きました。これは非常に大切な点ではないでしょうか。なぜかと言うと、教員にとってポートフォリオがなぜ大切かというのをその概念の中に見出すことが出来るからです。Boyer 博士はこの本の中で、学者であるのと同じ方法で教師としての自分の資質を示せということを書いているからです。研究者としての自分の成果を発表するのと等しく、教師としての自分の成果を発表する。その中にはピアレビューも入ってくるでしょう。同僚達に授業を見てもらい、そして自分の教え方を観察してもらって、フィードバックを1対1で受ける。自分の授業についての意見を聞く。もしかしたら提案を受けられるかもしれない。また参加した側の先生も、是非このところは真似させて欲しいという先生もいらっしゃるかもしれない。いずれにしても、それらは研究成果を公にするのと同じことです。例えば、学会に先生が出席して、論文を発表なさいます。それは研究を公と共有するということです。それと同じ事を教師として行うということです。その教えているということに関して、内容を公にし、自分が教鞭を取る中で発見してきたことを共有していくということ。それこそが教師－学者モデルであります。自分の教職に対して、学者の視点を持って分析し、それを公にするということがあります。それこそがアカデミック・ポートフォリオが最も大きな効果を発することが出来る部分ではないかと思えます。

セルディン先生もおっしゃいましたように、このポートフォリオを作成する中で、自分の中でも分かってくることもある。そしてまた教師としての自分自身について分かったことを公にする。またそれを分析する時に、学究的な視点で見ていく。そしてステートメント、

理念や、教え方、情報なども含め、戦略なども含めていく。自分達が行ってきたより良い教師になるために行ってきた内容について公にするその手段の一つでもあります。ということで、学者としての教職のあり方について若干説明を致しました。学究的な教育活動についてです。

学究的な研究者であれば、自分の研究について時間をかけて考えます。次の実験では何をするのかを皆さん考えると思います。それと同じように、教育について考えるわけです。つまりより良くなるためにはどうしたら良いのか。それをポートフォリオの中に反映させることができます。またピアレビューも受けるというのは先ほども説明したとおりです。学究的な教育活動のピアレビューを受ける。そして教師としての専門知識の開発です。アメリカの大学の課題の一つ、特にファカルティ・ディベロップメントをやっている人たちの課題の一つは、教員は自分たちが専門領域のエキスパートであると考えがちです。もちろん、それは悪いことではありません。むしろ良いことです。ただ、時折それで終わってしまうということがあるのです。つまり、自分達の知識だけを学生に伝えれば良いと。結局、教員はそれしか考えないということになってしまいがちです。

しかし、良い教師になろうとしているのであれば、学生達が何を学び、何を学んでいないかを分析しなければなりません。その上で、自分がクラスで今日あるいは学期を通してやったことで、あるいはこの10年間で学生は何を吸収したかを見ていかなければならないわけです。つまり、先生としての専門知識を少しずつ積み上げている。単にその内容についての専門家であることを超えてやっていかなければなりません。ファカルティ・ディベロップメントをやっている人たち、大学でそれに携わっている人たちが何をしているか。教員の中にはより良い先生になろうと時間をかける人がいない場合もあります。少ないのです。もう十分長い時間をかけて博士課程を終えて、自分は学術分野の専門知識を積み上げた。後は自分が学んだことを学生に伝えれば良いのだと思って終わってしまう。ただ、私達の大学では、それを超えてやらなければならないと考えています。学生の学習を助ける。そのやり方にも色々あるはず。あなた自身は博士課程で経験しなかったかもしれないが、もしかしら学生をサポートする方法が他にも色々あるかもしれない。

そして時間をかけて改善をしていくというのが最後の点です。このポートフォリオの中に自分がいかにステップバイステップで良くなったか。それを記録として残すことが出来ます。その中には例えば、教師としてキャリアの初期の頃に学生の評価、それはもしかしらあまり良い評価ではなかったかもしれませんが。ただ、学究的な活動を展開し、より良い教師になろうと努力をした結果、その数年後の学生の評価はその努力を反映しているかもしれません。より良い教師になったという評価が学生の目でも見て取れるでしょう。ですので、ポートフォリオの中には、時間をかけて改善できたという記録も反映すべきであると思います。私達の大学では教育を研究と同じくらい重要視しておりますので、そういうものがポートフォリオの中で見られるというのが大切であると考えております。

さて、これは教員のハンドブックからの文章です。このことから分かって頂けると思います。TCUのコミュニティの中でも教育活動がいかに重視されているか。教育と学問の両

方が再任、あるいは昇進において考慮されるということが明確に書かれております。ですので、大学の運営側も教育の重要性を認めております。教員のハンドブックにもそのことが書かれているわけです。そして教員のセネートの方もこのファカルティのハンドブックに書かれていることを認めております。ですので、運営側だけではなく、教員側も確かに教育活動の重要性、学究活動と同じくらいに重要であるということを確認しているということが分かります。

さて、TCU のアカデミック・ポートフォリオの歴史を振り返ってみますと、まず教師－学者モデルは古くから大学では重視されてきました。そして、ポートフォリオ・ワークショップを数回実施してきました。これは 2007 年以前からやってまいりました。セルディン先生自身がキャンパスにお出でになりました。2007 年以前からお出で頂いており、ワークショップをやって頂きました。その後私たちは一連のワークショップをセルディン先生あるいは同僚の方と共に、2007 年以降もやって頂きました。そして、それを機にポートフォリオを制度化することとなりました。

ということで、2007 年にセルディン先生などが一週間に渡ってのポートフォリオ・ワークショップをやって下さいました。教員 15 人が参加し、自身のアカデミック・ポートフォリオを作成いたしました。ワークショップの最後の日にはファカルティのメンバーがみんなポートフォリオを持ってきて、お互いのポートフォリオを見て、公開されたポートフォリオからさらに多くのことを学ぶことができました。これがその 15 人のグループです。特にこの方、このハンサムな男性に注目して頂きたいと思います。彼がプロボストをやっており、理事長をしております。これが最初のワークショップでありました。

このメンバーがメンターになる研修をその後受けており、他の教員の指導にあたるようにしました。この 2 回目のワークショップには 14 人が参加しました。栗田先生も含めてです。また 3 人の教員がその中でメンターとしての訓練を特に受けました。これがポートフォリオの展示、2008 年の時の様子です。

そして 2009 年にもこのワークショップを再び行いました。さらに 14 人の教員がポートフォリオを作成し、さらに 3 人の教員がメンターとしての訓練を新たに受けました。こちらの写真がこの春のワークショップの様子です。ここで気づいて頂けると思うのですが、名前がポートフォリオの前に表示されています。大したことはないかもしれないと思われるかもしれませんが。名前はポートフォリオにも書かれているのだからと思われるかもしれませんが。ただ、こうすることで、教員間のコミュニティとしての意識が生まれてくると思います。ここに名前を明確に大きく書いたということ。それによりまして、教員同士お互いに話をし易くなったようです。それぞれの活動の内容についてより良く知ることができ、またそれぞれのポートフォリオを見て、自分のポートフォリオをもっと良くするためにはこうした方がいいのではないかと工夫も生まれてきたようです。

次ですが、実はビデオを持ってまいりました。教員の一人、メンターの研修を受けた人が話をしているビデオです。これから初めて、秋あるいは春に TCU にやってくる教員向けにメッセージを発信しています。ポートフォリオ作成の重要性を説明しています。また教員

となった初日から何をすれば良いのか。どういうことをすればポートフォリオ作りの役に立つのかアドバイスをしています。

#### <ビデオ①>

私はジーナ・ヒルと申します。栄養化学の分野で准教授をしています。TCU において下さいましてありがとうございます。皆さんがこれをご覧になっている間に私は元気な赤ちゃんを産んでいるかもしれません。ですので、直接お話できないのは残念ですが、是非皆さんにもプロフェッショナル・ポートフォリオ作りに関わってもらいたいと思ってお話しをしております。

私自身、去年、このプロフェッショナル・ポートフォリオ作成の研修を受けました。これは TCU のケラーセンターが主催したものです。そしてこの春、二人の同僚のメンターもやりました。二人それぞれにポートフォリオ作りを行いました。いずれの体験も私にとっても貴重なものでありました。参加できて本当に良かったと思っております。

このプロフェッショナル・ポートフォリオというのは、あなた自身の実績あるいは教育、サービス、研究の理念をハイライトするものです。TCU で新しい教員として来られたのであれば、ここをスタート地点としてやって頂きたいと思います。そして、きっと時間をかけていきますと、もっとハイライトするべき部分があるということを見出し、それを上手く表現する方法を探っていくことが出来るでしょう。

アドバイスとして申し上げるのは、些細なものだと思っても、全てファイルに入れられるように取っておくことをお勧めしたいと思います。例えば、学生から e-mail をもらって、その中に先生の授業が本当に楽しかったとか、本当に素晴らしい教授だ。教え方がとても良い。というような e-mail があったとしたら、とにかく取っておいて下さい。後で自分のアピール点を裏付ける証拠として使えるかもしれません。TCU で是非がんばって下さい。

#### <ビデオ①> 終

テキサス英語をご存知でない方、この yo というのは you です。皆さんという意味でした。いずれにしても、これが私達のマーケティングプログラムの中でも非常に大きな柱となっています。アカデミック・プロフェッショナル・ポートフォリオの作成を進めていく中で、新任の先生が来た時に、まずこのポートフォリオが非常に大切な文書であるということを伝えなければなりません。この就職先である大学において、学者として、研究者として、そして教職者として、その業績を図る上で非常に重視している文書であることを最初に伝える意味で、このビデオをお見せし、そして、メンターとしての研修を受けた教員がこのポートフォリオを見せつつ、個人的に face to face でその内容について伝えてまいります。これが新任教員のオリエンテーションの一環として行われています。

#### <ビデオ②>

1992年から1997年まで、そして2000年から2001年の間、日本に住んでいました。日

本の仏教を勉強して、特に聖徳太子のことを研究しています。今日はピーター・セルディンのプロフェッショナル・ポートフォリオについて話したいのですが、これから英語で話します。

私はセルディン先生のプロフェッショナル・ポートフォリオ・ワークショップに2008年の夏に参加しました。これが開催されたのは、春学期が終わって直後のこと、ケラーセンターのキング先生が私の経験について話して欲しいという事であったのでお話をさせていただきますと、非常に大きなメリットがありました。

非常に簡単に幾つかの例を挙げながら、重要性についてお話をしたいと思います。最初に、このプログラムに参加したのはテニユアトラックの教員となった1年目の終わりでした。つまり、テニユア獲得に向けての準備を始めたばかりであったのですが、このプログラムは非常に有用でした。というのも、研究だけではなくて、サービス並びに授業や学生指導についての資料を集めなければいけないのかということを知ることができました。テニユア獲得に向けてのやり方が分かったということと、そういった資料揃えだけではなくて、意識的に最も効果的にそれをまとめるにはどうすべきなのかということも分かりました。テニユア審査委員会に対して、山ほどの資料を出して驚かすわけにもいきませんし、またポートフォリオの中に内容漏れがあってもいけない。そして、正確性も大切です。TCUという、いわゆる教師－学者モデルを使ったまとめ方の方法が分かりました。そういった点において、このプログラムは非常に役に立ちました。

もう一つ申し上げたいことがあります。それはコミュニティ的な面です。つまり、一週間かけて、他の先生方と活動します。私は宗教学科ですが、他の先生は宗教学科の先生もいらっしゃるかもしれませんが、社会学の先生もいれば、化学、英文学といった様々な学科からの参加がありますので、その学部、学科間を越えたコミュニケーションを図ることもできますし、自分達は同じ船の仲間なのだという仲間意識を持つことができます。セルディン先生達の指導も非常に有用でした。それと同時に、同じ学校で教鞭をとる他学部の先生方のフィードバックも等しく有用でした。それから、そういった意味で、コミュニティ間、仲間意識を持てたというのは非常に良かったと思いました。

また、私はあまり整理整頓が上手くないのです。日々授業を受け持つのが精一杯で、他の仕事などに気をとられてしまって、なかなか出来ない。なので、時間をきちんと分けて、そして意識的にこのポートフォリオ作成を行うという演習は非常に役に立ちました。これは整理整頓の上手さ、下手さに関わらず、非常に役立つプログラムなのではないかと思います。

<ビデオ②> 終

デニス先生がコミュニティの大切さについてお話になっていたと思います。ワークショップの期間中、デニス先生は他の学部の先生方とお話をし、ポートフォリオを見せ合ったことに非常に大きな価値観を見出していました。多くの大学では、こういった手段がないと学部間の壁というのはなかなか越えられないことが多いようです。自分たちの仕事などに

ついて、学部の壁を越えて意見を言い合うことが非常に少ない。プロフェッショナル・アカデミック・ポートフォリオを作る時には、メンターから自分の言い方、つまり自分の主張を伝える時に学部・学問領域の違う人にも分かるように伝えなければいけないといったアドバイスがもらえたりします。そういった点をデニス先生も非常に役立ったとおっしゃっていました。

そして、忘れてはならない大切な点、理事会や学科長、学部長の先生方が本学では大学の中でこれら様々なプログラム組成の責任を持っています。工学部、理学部、それぞれの学部長の先生方がいらっしゃいますし、教養学部でも学部長の先生がいらっしゃいます。それぞれの学部長がポートフォリオ・プロセスの牽引役をしています。前回のワークショップにおいても、学部長に出席してもらい、教職員に対し、このポートフォリオのプロセスの重要性について語って頂きました。

#### <ビデオ③>

このような場を頂戴しまして嬉しく思います。ティーチング・ポートフォリオについて私は非常に役立ったと思っています。それまで私は気がついていませんでした。つまり、この経験が教員にいかに関係するかということを見くびっている面があったのです。ポートフォリオの有用性は、二つあると思います。

まず、先生方はこれを行うことによって、正確な情報を集め、自分達がいかに研究、教育、サービスの面で活動しているかを先生方自身が知ることができたこと。また、その業績を自分たちの全体的なキャリアアッププランの中での位置づけ、そしてまた個人の教師としての資質を理解するという意味でも役に立つと。

それからもう一つ、先生方が自信をつける上でも非常に役立ったと思います。先生方というのは、昇進についての自分たちの業績を書き並べる際にもなかなか躊躇してしまう面がありました。しかし、昨年の春、このワークショップを出席した先生方は自分たちのポートフォリオに自信を持って作成した上、正確に自分たちの業績を把握し、それを記述することができるようになりました。

#### <ビデオ③> 終

こういったコメントはファインアート、美術学部長の今の言葉だったのですが、なぜこの学部長がこれを是非伝えて欲しいと言ったかと言いますと、この美術学部長は非常にこの意義について大きなものがあると感じているからです。

こちらに出ていますのは、昨年のワークショップで、教員と話をしている様子の写真です。こちらのラテンアメリカから留学している先生で、この春に博士課程を終えました。なぜ彼の写真をお見せしているかと言いますと、この時まで彼は博士課程に在籍中であつたのです。そこに彼がやってきて、博士課程の学生として、このワークショップに出ていいかということで、アプローチを受けました。そして、私は「はい。どうぞ。」と即答しました。なぜかと言いますと、彼は TCU で既に教鞭を執っていたのです。つまり、良い先生に

なって欲しい、そのためにも自分の教え方を振り返って、その改善に結び付けて欲しいと思ったのがまず一つです。ただ、それに留まらず、どこで教鞭を今後とることになるだろうとも良い教師として成功して欲しいと思ったからです。他の学校で教えることになるかもしれないし。実際、彼は今年の秋から他の大学で教鞭を執ることが決まりましたが、そういった意味でも彼を準備してあげたかったわけです。

ですので、教師－学者モデルは非常に重要だと思います。これがFD活動において非常に重要な面であり、また本校のFD活動においては博士課程の在學生にもその対象に入れている。それが非常に重要な点だと思います。TCUから卒業する時には、良き教師として旅立てるように。そして他の学校で教える時には、数ヵ月後にはもう教鞭に立つことになるでしょう。その時にきちんと準備が出来るようになって欲しいという考え方です。

では次に、こちらに写っている理事長についてお話をしたいと思います。これは非常に重要だと思います。この理事長の出席というのは教員に向けて、本校がこれを非常に重要視しているというメッセージを伝えるという上で、非常に重要です。理事長がワークショップ最終日に開かれますポートフォリオの発表日に来ますと、これに目を通し、目を通しながら、これを作成した先生方と会話を交わします。そして、学術研究側のトップである彼が自分たちの学校で教えている先生についてより知りたいと思っているというわけです。

こちらは音楽部の先生です。オペラを教えている先生です。そして彼らがこういうふうになんか会話を交わす。このポートフォリオを元に話をして、学部長は非常に喜んでいました。つまり、この先生が今までやってきたことについて非常に満足していたわけです。

ここで、いかにポートフォリオのプロセスを展開していくか、そのコツについてお話をしたいと思います。私たちが一番効果的なやり方であると考えているのがこれです。ポートフォリオを作成した教員が大使役をする、つまりこのプロセスを宣伝してくれるわけです。デニス先生が先ほど、自分自身が非常に貴重な体験だったと話しているのをお聞き頂いたと思いますが、彼はなぜ参加したかと言いますと、同じ学科の他の先生が先に研修を受けて、ポートフォリオ作りは有効だったと聞いたからです。やはりこの伝達プロセスは教員がポートフォリオの重要性を理解する良い方法だと思います。

次に、やはり大学の学長あるいは副学長、さらには学部長、学科長、あらゆるレベルの上級管理職の人たちがやはりポートフォリオの重要性について、教員と話をするということが大切でしょう。教員がより良い教師になる。さらに、もっと重要であります。上級管理職自身がそのポートフォリオを使って、教員の質を理解することが出来る。その辺が重要であります。そしてテニユアのレビュー委員会、審査委員会、彼らもやはり自分達が判断をする時に、こういうものがある人間が欲しいと考えるわけです。ですので、それが反映されるのはポートフォリオ作りが出来るように教員が研修を受けるというのが重要です。

最後ですが、私達はメンターに対して、もちろん給与を払っています。つまり、メンターとして他の教員の指導をする場合、それに対しては、メンター料を払います。自分自身のポートフォリオをまとめる教員には特にお金は払いません。それは付加価値として、教員にやってもらいたい活動です。しかし、それを手伝えるメンター役の人にはメンター料を払

います。同僚の助けをするメンター役にも払います。

では、メンター役の人たちは同僚を助けるのを嫌がっているかと皆さん考えるかもしれませんが、実は、そんなことはありません。自分のメンターになりたいと申し出る人がたくさんいます。なぜそのように希望するかと言いますと、同僚と一緒にになって同僚のポートフォリオ作成に携わるプロセスを経ることが、メンター自身の学問あるいは研究、教育活動に有効であると考えからでしょう。

これはケラーセンターのウェブサイトから取ったページですが、私達はワークショップを開いた場合には、これを必ず掲載しております。85 から 90 のワークショップを毎年やっております。ポートフォリオ・ワークショップというのもその一つです。これはウェブサイトのページを持ってきました。また、ワークショップを開く場合には、このような看板を外に出しておきます。さらに、具体的な広告のようなものもキャンパス中に出しています。これは実はウェブサイトの中から取ったものですが、一例としてお見せしています。

最後にまとめたいと思います。ほんの数分でも質問を受ける時間があればと思います。2007 年、まず 15 人の教員がポートフォリオを作成したところから始めました。2008 年には 14 人がさらにポートフォリオを作成。3 人がメンターの訓練を受けました。同じプロセスを 2009 年に繰り返しました。そして今度の春、2010 年の春から、今度はメンター達が教員のポートフォリオ作成を支援することになっています。皆さん、計算して頂ければ分かると思います。6 人のメンターがそれぞれ 1 人 3 人ずつ受け持って支援をすれば、このワークショップが終わったところで、さらに 18 人が自分のポートフォリオ作成を終えたこととなります。アカデミック・プロフェッショナル・ポートフォリオのプロセスはまだ初期の段階ではありますが、TCU では制度化をしており、ポートフォリオは受け入れられ、またその利用については管理職の人たち教員自身もそれは有効であると考えてくれているようです。日本語の能力の残り 50%をここで発揮したいと思います。ありがとうございます。

**司会：**

キング先生、どうもありがとうございました。講演時間が後 4 分くらい余っておりますので、時間の許す限り、ご質問を受け付けたいと思います。只今、キング先生のご講演について、ご質問のある方、挙手をお願い致します。係の者がマイクを持って伺います。宜しくお願いします。

**参加者 A：**

大変面白いご講演ありがとうございました。2 つお尋ねがあります。1 つはメンターに支払う金額がいくらか。とても大事なことだと思います。それからポートフォリオを作成した教員は全体の何パーセントくらいだったのか。

**キング：**

ご質問頂きありがとうございます。まず、支払いについてですが、いくらメンター料として支払っているのか。同僚のポートフォリオ作成を手伝う人にいくら払うかですが、セルディン先生もおっしゃっていました。やはりどれくらいかかるかということで、15 時間から 20 時間くらい 1 教員が時間をかけてポートフォリオ作りをするという説明でした。その個人個人の教員は 15 時間から 20 時間、メンターとべったりくっついてやっているわけではありません。メンターとは時々会って、フィードバックをもらって、ドラフトを作って、それを見せて、またアドバイスをもらうという形でやっていきます。ですので、5 日間のワークショップがあるわけですが、そこではその中で 15 時間から 20 時間かけてポートフォリオを作るわけですが、その 5 日間を通して、メンターと毎日会います。大体 1 日 1 時間程度会います。ただ、TCU では何をしようとしているかと言いますと、メンターが個人の教師と関わるのは、作業する 1 週間だけではありません。仮にメンターが 3 人担当したとしましょう。それぞれ毎日 1 時間その 3 人と会ったとします。それを 5 日間に渡ってやったとすると、その人たちは 15 時間くらい作業したということになります。それだけではなく、更に希望があれば、次の学期にもアドバイスを提供して欲しいと思います。というのも、やはり教員がポートフォリオに入れたものを振り返ってみる時間が必要だと思うのです。ですから、更に 1 時間くらいかけて欲しいと思っております。ですので、1 人のメンターが 3 人を受け持ったとして、作業時間としては 15 時間から 20 時間ということになると思います。そのために 1,000 ドル支払っています。この 1,000 ドルですが、これは私たちのケラーセンターの予算から出てきています。私たちが自分たちの予算からこれを出すことは私たちが教育、学習を支援することがセンターの目的であると考えておりますし、このポートフォリオ作りがそれに役に立っていると思うからです。

では、何パーセントくらいがポートフォリオを作ったかという質問ですが、この 3 年で 43 人がポートフォリオを作成しました。ただ、セルディン先生がその前にポートフォリオ・ワークショップを開いておりますので、そこで作った方々が 65 人から 70 人くらい、既にポートフォリオを作成しております。ですので、教員のうち 100 人以上が既にポートフォリオ作成を終えております。TCU では、350 人ほどのフルタイムの教員がおります。さらに 350 人のパートタイム非常勤の教授などがいます。これから先、新しい教員もポートフォリオ作成に関心を示してくれておりますので、さらにこの数は増えていこうと願っております。

#### 司会：

ありがとうございました。大変申し訳ありませんが、時間も参りましたので、さらにキング先生のご講演についてのご質問がある場合にはお手元の質問用紙にご記入願います。後ほど、休憩の時間に係の者が伺いますので、その際、ご提出願います。

## パネルディスカッション

### モデレーター

川口 昭彦（大学評価・学位授与機構理事）

### パネリスト

柳澤 康信（愛媛大学長）

日比谷潤子（国際基督教大学学務副学長）

生和 秀敏（大学基準協会特任研究員）

大塚 雄作（京都大学高等教育研究開発推進センター教授）

### 司会：

それでは、時間になりましたので、パネルディスカッションを開始致します。まず、パネルディスカッションのモデレーターを紹介致します。大学評価・学位授与機構理事の川口昭彦です。それでは、マイクをモデレーターの川口理事にお渡し致します。宜しくお願いします。

### 川口：

川口でございます。時間も限られておりますので、早速パネリストの方をご紹介させていただきます上で、パネリストの方々に大体10分ほどお話をして頂きます。両先生とパネリストの方々も含めて議論を進めたいと思います。短い時間ですが、是非ホットディスカッションをお願いしたいと思います。以下、着席してお話させていただきます。

それでは、まずパネリストの方をご紹介させていただきます。失礼かもしれませんが、全てさん付けで呼ばさせていただきます。皆さんの向かって左から、愛媛大学長の柳澤康信さん。それから大学基準協会特任研究員の生和秀敏さん。それから京都大学高等教育研究開発推進センター教授の大塚雄作さん。国際基督教大学学務副学長の日比谷潤子さん。

それでは、今ご紹介致しましたパネリストの先生方からそれぞれのご経験を踏まえたコメント、あるいは今日のご講演に対するコメントでも結構ですのでお願い致します。

それから言い忘れました。4先生の略歴はお手元のファイルの中に入っているので、紹介は省略させていただきます。早速、柳澤さん、お願い致します。資料4がお使いいただく資料になっていると思いますので、ご覧を頂きながら、あるいは前をご覧頂きながらお聞き頂きたいと思います。では、宜しくお願い致します。

### 柳澤 康信 愛媛大学長：

今紹介して頂いた愛媛大学の柳澤と言います。私は4月から学長をやっていますが、その前の3年間は教育担当理事で、教育改革等に関わってきました。

今日はティーチング・ポートフォリオ導入に向けた取り組みということで、愛媛大学の現状を簡単に報告したいと思います。ただ、本格的に導入しているわけではなくて、実際には、ティーチング・ポートフォリオを前向きに導入しようと決定したのは僅か1年前です。ですから、これからようやく本格的な話になるといったところです。

今日はセルディン先生とキング先生の話聞かれて、ティーチング・ポートフォリオあるいはアカデミック・ポートフォリオというのを自分たちの大学で導入してみたいと思われた方が多いと思います。ただ、日本の大学の教育改革あるいは評価文化の現状からいうと、ここに書きましたように、ティーチング・ポートフォリオあるいはアカデミック・ポートフォリオの本格的な導入というのはそれほど容易ではないと思われまます。必要な条件を整えないで、例えばトップダウン式に強制的に導入するという手法を取ると、かえって逆効果になるのではないかと考えております。

それで、ティーチング・ポートフォリオを導入するための条件としては、(1)あるレベル以上でFDが機能していること。それから、(2)あるレベル以上で教員の業績評価が機能していること。この二つが必要だと思うのですが、あるレベル以上という言葉は非常に曖昧ですが、例えば教員、あるいは組織が内発的に教育改善に取り組んでいる、あるいは教育業績評価に臨んでいるというのがまず必要なのではないかと考えております。その上で、導入にあたって考えられる色々な課題を克服していく必要があるのではないかと考えております。

先ほどからの話にありましたように、こういうポートフォリオの第一の機能というのは教育改善です。これは間違いのないと思いますが、先ほどの条件の裏返しですが、日本においては導入が不可能である、あるいは困難であるという状況は、まだ現実にはあると思えます。一言で言えば、教育改善、能力開発支援の環境が未整備であるということです。

それは下に四つほど挙げてありますが、それは個々の、あるいは組織的な教育改善の取り組みが無視されたり、批判されたりする組織文化ではなかなか難しいだろうと。学部や学科、ファカルティの教育改革、教育改善の責任者が明確になっていないとこれもまた難しいだろうと。それから全学的なFDを担う大学教育センター等が整備されていなければならぬだろうし、教員のニーズに応じたFDプログラムやサービスが用意されていなければならぬだろう。

少し自慢っぽくなりますが、愛媛大学は比較的ティーチング・ポートフォリオを導入しやすい状況にあると思います。先ほどの裏返しですが、ファカルティにおける教育責任者、愛媛大学では教育コーディネーターと言っていますが、その制度を3年前から立ち上げております。これはかなり良く定着しています。教員が教育改善のために必要になった時に相談に行ける専門家、愛媛大学ではファカルティ・ディベロッパーと呼んでいますが、そういう存在もある。色々なFDプログラムが用意されている。こういったことで、比較的導入しやすい状況にあるのではないかと考えております。

教育コーディネーターとは、簡単に説明しますと、学部・学科などの教育責任者として、教育方針の立案、カリキュラムの編成、教育内容の改善などの活動において、中核的な役割を担う教育重点型教員のことです。その詳細については下に書いてある通りで、現在で

は従来の教務委員会等に代わる学部学科レベルの教育改革の担い手になっています。

もう一つのティーチング・ポートフォリオの機能というのは、先ほどから出ております教育業績評価です。もちろんアカデミック・ポートフォリオであれば、教員の業務全般の評価ということになりますが、その中でも教育業績というのは皆さんも痛感しておられるとおりで、非常に難しい面があります。例えば、愛媛大学では教育業績評価の検討というのは実はかなり早くから始めております。「教育活動評価に関する研究会」という学内の研究会を11年前に学長直属で立ち上げております。個人的なことになりますが、私はこの時に初めて全学の管理運営に関わったという点で思い出深いものです。30ページほどの報告書を書いたのですが、それが何か具体的に実現するということはなかったのですが、愛媛大学において、教育活動を評価することの難しさ、あるいは重要さを認識できたという点で意義はあったと思います。

教員の業績評価に関することでは、平成16年度にエビデンスを蓄積するデータベースを立ち上げています。それともう一つは、総合的業績評価、すなわち教育、研究、社会貢献、管理運営に関して総合的に評価するシステムが立ち上っています。これは自己評価と部局個人評価から構成されております。

データベースには、色んな項目がございます。各教員がこれにウェブ入力するという事になっておりますが、教育活動だけの項目だけを拾ってみても、こんなにたくさんあります。数量的なものが多く、質的なものはほとんど含まれません。量的なものに偏らざるを得ないのが現状です。総合的業績評価の方は先ほど言いました自己評価と部局個人評価から構成されています。自己評価は、ウェブ上の教員個人評価表に教育活動、研究活動、社会的貢献、管理運営の4領域について年度ごとに目標を設定して、重み付けをする。そして翌年にはその目標に対する成果を具体的に記述して、その目標ごとに4段階の自己評価を行い、領域ごとに5段階の自己評価を行うことで評価の総点を集計する。こういう形で自己評価を行っています。

それに対して、3年に一度、この自己評価とデータベースを基にして、部局長が各教員に対して実施します。小さな部局では全てのメンバーに面談をするというやり方をしております。平成19年度に第1回目を実施しております。部局個人評価に基づいて、教員に処遇とかインセンティブの付与を行うということで、平成20年1月以降の昇給に評価結果を反映している。それから優秀な教員に対するインセンティブとして、サバティカル制度等を部分的に導入しております。

ただ、従来の教育業績評価というのは、どうしても限界がございます。例えば、教員の選考基準に関する提言の中には、候補者の教育上の能力を評価するために適切な方法を講じること。その際に、教育に対する所見を求めたり、模擬授業、セミナー等を実施したりする。あるいは学内者については、教員の総合的業績評価の自己評価、部局個人評価を参考にするといったことを書いてありますが、どうしてもその基準はあまり明確にならない。より厳密で公正な教育業績評価方法の導入が必要とされているというのが、我々の大学の現状です。

ティーチング・ポートフォリオを導入に向けた取り組みは、先ほど言いましたように、昨年度くらいからようやく始まったところです。ここに示したのは、小松前学長の教育コーディネーター研修会での挨拶の要約です。(1)教員の教育に対する努力や貢献を正当に評価することが必要である。(2)教員がティーチング・ポートフォリオを作成し、教育評価を実効あるものにする方策の検討が必要である。その時に重要なのは、(3)全員に強制的に作成させるのではなくて、まず教員の1、2割程度が作成し、その効果を広めていくことです。

実際に、平成21年度の年度計画では次のように書いております。「ティーチング・ポートフォリオの導入に向けて、学内でメンターの育成を行う。」それから、平成22年度から27年度の第2期中期目標、中期計画においては「ティーチング・ポートフォリオを活用して、教員の教育業績を適正に評価する仕組みを作る。」と謳っています。ティーチング・ポートフォリオを数年かけて導入するというのを、大学として宣言したことになります。

これも昨年の話ですが、大学評価・学位授与機構主催のティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップが8月に開かれ、それに愛媛大学教員2名が参加しました。それから同じ昨年8月にティーチング・ポートフォリオをテーマとした教育コーディネーター研修会を学内で開催しました。今日おられる栗田先生に「ティーチング・ポートフォリオを味方につけるために」というテーマで講演してもらいました。66名が参加して、その中でティーチング・ポートフォリオとは何か、ティーチング・ポートフォリオ作成の意味等々を学びました。

その時のアンケート結果ですが、「今回の研修会は全体としていかがでしたか？」という質問に対して、「大変良かった」と「良かった」というので、90%くらいです。それから、「ティーチング・ポートフォリオ作成したいと思いませんか？」に対しては、これは結構微妙でして、「是非作成してみたい」が20%、「教育コーディネーターとして必要ならば作成しても良い」というのが半分くらいです。「出来れば作成したくない」が19%、全体的に見ると、賛否相半ばしている感じかもしれません。

アンケートの自由記述欄でも色々書かれています。ティーチング・ポートフォリオ作成に関しては賛否両論があるということで、当然予想されるわけですが、強制的な提出、画一的な形式、早急で無理な導入といった実施方法に対する批判があります。もう少し本質的な部分では、ティーチング・ポートフォリオに含まれる根拠資料の信頼性、妥当性に対する疑念が幾つかありました。しかし、どの人も、批判する人であっても、ティーチング・ポートフォリオより良い評価方法がある訳ではないことも認識しています。

言い過ぎかもしれませんが、結論としては、回答者の多くは教育業績評価の手法として、ティーチング・ポートフォリオの有効性についてはある程度の理解を示しているということになると思います。そのこともあって、愛媛大学では、ティーチング・ポートフォリオを試験的に導入する、それからメンターの育成を行うことを決めています。これはほんの2、3日前の話ですが、愛媛大学で、栗田先生と、それから昨年8月に受講した佐藤さんと秦さんの合計3人がメンター役で、7人がメンティになってティーチング・ポートフォリオを実際に作成しました。

これはその時の日程です。1泊2日の2日間のスケジュールでしたが、1日目にメンターとメンティがミーティングをする。それから作成作業に入る。2日目にもう一度面談して、また改定する。夕方には夕食会で終了を祝う会をやり、最終的には後日完成したものを提出するという標準よりは少し簡略版で実施しています。

参加者の感想を先ほど栗田先生から聞きました。これは実際にやってみたら分かるようですが、自分自身の教育理念は、ほとんどの人は明確に気づいていない。持っているにも拘らず、実は気づいていないということが非常に多いようです。メンターと一緒に作業を進めることによって、初めて自分の中にそれなりの教育理念と呼べるものがあるということを見つけて大きな驚きを感じるようです。そういう驚きの気持ちを通じて、メンター、メンティの間に連帯感が生まれるということで、先ほどキング先生の話にも出てきましたが、こういう良いコミュニティが学内で形成されていくことが実は大きな効果なのかもしれません。

まとめと今後の課題です。愛媛大学においては、ティーチング・ポートフォリオ導入の前提になるような条件はある程度整備され、その有効性に関する理解も徐々に出てきていると思います。今後、ティーチング・ポートフォリオの有効性を認識できる学内環境を醸成していく必要があります。そして、徐々に普及させて、学内でメンターの育成をしていく必要があります。それから教員の業績に関しては、愛媛大学の場合に総合的業績評価が定着しつつありますので、これからの評価の方向性としては、「総合的業績評価 + ティーチング・ポートフォリオ」、あるいはもう少し進めば、「総合的業績評価 + アカデミック・ポートフォリオ」という形にしていくのが適当ではないかと今のところ考えております。

ご清聴ありがとうございます。

川口：

どうもありがとうございました。ティーチング・ポートフォリオ導入に当たっての問題点、課題、あるいは方向性について、ポイントをまとめて頂きましてどうもありがとうございました。

それでは続きまして、生和さんをお願いします。お手元の配布資料5に基づいて、宜しくお願い致します。

**生和 秀敏 大学基準協会特任研究員：**

大学基準協会の生和でございます。今日のテーマに掲げられている内部質保証というのはどういうことなのでしょう。最近急に言われ始めたように見えますが、これまでの自己点検・評価活動と違うのでしょうか、既に我々の回りにある認証評価とか、法人評価というような大学を取り巻く様々な評価とは、どのような関係にあるのでしょうか。内部質保証の意味づけを一度きちんとしての上で、その上で、今の愛媛大学のお話とか、今日のお二人の講師の方によるポートフォリオの話の位置づけないと、これが今のトピックスらしいという受け止め方だけではまずいだろうと思います。

今日は5つの問題について話したいと思いましたが、時間の関係もありますので、内部質保証の輪郭ということに絞ってお話をいたします。

大学を取り囲む評価の仕組みは、大きく分けて、外的質保証と言われているものと内部質保証の2つに分けられると思います。大学設置基準、それから大学設置審査、国が認証した認証評価機関の評価である認証評価、国立大学の場合にはさらに法人評価などがありますが、これらは、いずれも外的質保証のための仕組みと言ってよいと思います。これに対して、自己点検・評価は、大学自らが自らの意思と責任で行う評価で、その結果を自己改善に繋げていくという仕組みが、いわゆる内部質保証システムと言われているものです。

もう少し詳しく言いますと、内部質保証システムとは、大学が自らの活動の質を保証するため、自らの責任で、現況について点検を行い、それを的確に評価し、対社会的な説明責任を果たすと共に、その結果をもとに、質の向上に向けて、改革・改善を行うことのできる恒常的な仕組みのことを指しています。この2つの青い四角で囲んだ外的質保証と黄色の丸で囲んだ内部質保証のバランスがとれ、青いところばかりが肥大しないように、むしろ黄色い丸い部分をちゃんときちんと整備をすることが、自主・自律を掲げる大学にとっては、より重要であると考えられます。

これからの大学評価は、外的評価から内的評価へ首座が移り、質保証も、外的質保証から内部質保証に移って来るのではないかと考えます。これは大学評価の先進国、今日のアメリカ合衆国の話もそうですが、ヨーロッパの主な大学の動きも、確実にそのような方向で動いているからです。さらに加え、機関別評価から分野別評価に評価の中心が移ってくると思います。つまり、大学という組織体全体を問題にする評価から、実際の教育研究活動を展開している各専門分野を対象としたものへと変わっていくだろうと予想されます。このような傾向が強まってくると、機関別評価である認証評価だけではなくて、むしろ、大学自身における内部質保証の努力というのが一層必要になってくると思います。

我が国では、評価というと、されるという意識が強いのですが、評価とは自らが行うものであるという意識の転換が必要です。これまでは、法令によって評価が義務づけられてきました。自己点検・評価だって法令で義務づけられました。認証評価もそうです。法人評価もそうです。つまり、評価というものは、それを行わなければ罰せられるというパニッシュメントというものによって強化されてきました。しかし、それでは、評価を受けることだけが目的化され、大学が自発的に自らを変えていくという方向には繋がりにくいところがありました。大学評価は手段であり、よりよい大学を創生するための手掛かりを得るためのものです。ペナルティーを避けるために行うものではありません。

これからは、インセンティブや報酬系を駆動させることで、大学に自己改革というものをエンカレッジするという方向にこれからの質保証は移っていかなければならないと思います。大学の自主的な改善・改革を支援することを目的としている大学基準協会では、内部質保証システムの構築を支援することこそ、大学自身の発展と大学セクター全体の質の向上に資することになると考えています。

内部質保証の輪郭について、図に作ってみました。大学も評価機関は、それぞれ大学の諸

活動について、評価の対象となる項目を設定し、それを点検・評価します。ところが、何を点検するのか、何を基準にして評価するのかが、必ずしもはっきりしない大学が多いのが現状です。点検・評価の基準となるものは、各大学が掲げている目標です。自分たちの掲げた目標と比べて現状を点検することが、点検作業の中心となります。点検作業とは基本的には差異分析なのです。ですから、目標が明確でないと点検のしようがないわけです。更に問題なのは、点検しても、その結果を自己評価していない大学が多いという点です。

点検結果を自分達としてはどう評価するのかということが必要です。評価にあたっては、評価のための根拠が必要なのです。あるいは評価の基準というものが必要なのです。今までは認証評価の基準とか他者の基準を用いて、それを評価基準としてやってきたわけですが、自己評価には評価の論拠が必要であり、自らがそれを証明し根拠付ける資料等を用意しなければならないこととなります。しかし、各大学がそれだけの努力をし、十分な根拠や論拠に基づいた自己評価が行われていれば、認証評価は、自己評価で行われた評価が妥当なものであるかどうかだけをチェックするだけでよいこととなります。

そもそも、各大学が自らの責任で行っている大学の教育研究活動を、限られた時間と限られた資料で第三者が的確に評価することは非常に難しいと思います。本来、大学を変えていく主体は大学自身にあるわけですから、大学評価も基本的には大学自らの責任で行うべきです。あくまで大学評価の主は改革主体である大学自身であるべきで、認証評価は副であり、よりの確な自己評価が行われ、適切な改善・改革が機能するよう支援するというのが、本来の役割であると思います。

この点が、大学基準協会が内部質保証システムを重視した 23 年度からの認証評価の大きな方向転換のポイントだと理解して頂きたいと思います。

言うまでもないことですが、自己評価した結果、それでおしまいではなくて、次の計画を立てなければなりません。その計画立案に当たって大事なことは、大学が保有している資源の的確な見積もりです。計画というのは資源の見積もりと具体的な投入計画なしにはあり得ないのです。希望や夢を語るのには計画でも何でもありません。責任のある大学が、一定の期間の中で、実行が可能であるかどうかということを判断するためには、人的・物的・資金的なリソースが必要です。本日のアカデミック・ポートフォリオの重要なポイントというのは、実はこの人的資源の的確な把握に相当するだろうと思います。お金と施設ばかりではなくて、一体どういう潜在力を自分たちは持っているのかということのを的確に見積もった上で、計画を立てなければいけないのです。

計画を立てたら実行します。実行が出来ない最大の理由というのは、先ほど柳澤先生がおっしゃいましたが、やはり日本の文化がそれに対するある種のバリアーになっているということは事実ですが、もう一つ大事なことはインセンティブが弱いという点です。何かをやる時には必ずゴールがあり、活動を強化するためのインセンティブが必要です。インセンティブがあって、初めて人間はその行動に向かって努力することが出来るのです。もちろん国からの支援も必要です。同時に、大学の中で、そういう実行が円滑に行われた部局、あるいは個人に対して、一定のインセンティブを与えるという努力は、今後、どうし

でも必要だということです。

そして、さらに実行した結果を検証して、問題があればその問題というのを改善の方策を工夫し、更に新たな評価の対象となる項目を設定する。つまり、このループをぐるぐる回すということが内部質保証システムを整備するということだにご理解を頂きたいと思いません。

自己点検・評価を行う上でもう一つの問題は、定期的な評価であると考えすぎていることです、何年間ごとに自己点検・評価報告書を纏めることが当面の業務であり、認証評価に対応できればそれで宜しいというところがありました。しかし、ポートフォリオの話ではありませんが、点検・評価は日常化するということが大事なことだと思います。

今までの大学評価というと、大学当局が、あるいは大学の評価責任者が責任を持って行うものだという意識が教員には強すぎたのですが、この自己点検評価は組織的に行うものと、個人が行うものと両方あるということを理解しなければいけません。そのためには、大学が共通した目的を考えると同時に、目標を掲げると同時に、教員個人が個別目標を立てなければならぬと思います。今までは大学の活動をたくさんのデータとして集め、その構造を与え、必要に応じて加工できるよう整備するというデータベース化が中心でした。しかし、これからは、個人個人の教員のポートフォリオを作成するというところに、その首座が移るだろうと考えます。

いずれにしても、これから改革、改善をする時に重要な点は、一体何が問題なのか。どこが問題なのか。なぜ問題なのか。そしてどうすればいいのかということ、構成員一人一人が考えていくということが必要だということです。これは既に皆様方、十分ご存知のことだと思いますが、敢えて付け加えさせて頂きました。以上です。

川口：

どうもありがとうございました。今までの課題、これからの問題点というのを非常に明確にまとめて頂きました。

それでは続いて、大塚さん、お願い致します。配布資料6をご覧頂きたいと思いません。宜しくお願い致します。

**大塚 雄作 京都大学高等教育研究開発推進センター教授：**

京都大学の雄作です。私からは、前半の基調講演のキーワードに、「評価文化」と「アカデミック・ポートフォリオ」という二つの言葉があったかと思いませんので、それらのキーワードを巡りまして、私自身の考えをお話したいと思いません。私は、大学評価の立ち上げの時に、大学評価・学位授与機構に在籍しておりまして、大学評価を作ることに参加しました。また、京都大学に異動しまして、今はFDなどに携わっております。言わずもがなのことではありますが、そういった私自身の出会いの中で、色々な経験がブレンドさ

れた形で今の私の考え方に至っているわけでありまして、大学評価・学位授与機構の考え方も違いますし、京都大学の私の属する高等教育研究開発推進センターの考え方も違う部分があると思います。京都大学でどういう評価を組織的にやっているというような報告もできませんし、そういう個人的な見解の域を出ないものしか準備できないということで、多少なりともナーバスにもなってもおりましたが、先ほど、キング先生から「テキサス・マインド」という言葉をお聞きして、勇気づけられました。私もテキサス・マインドで、私が世の中の中心だというくらいのつもりでお話しさせて頂ければと思います。

まず、「評価文化」というキーワードについて触れてみたいと思います。

「大学評価」は、今や大学の中に、評価することが当然というように位置づけられてきておりますが、「大学評価」を立ち上げようとしていた頃は、私たちが、各地の大学に向いて説明会を行った際などに、「そもそも」大学評価が何で必要なのかといった質問なども飛び出してきました、説明している側からすると何か糾弾されているような雰囲気にもなったりしまして、落ち込んだりした経験もありました。それが、今は隔世の感があると言いますか、大学も評価をしなければならないという文化はもう定着してきたと思います。

そのころ、私が機構でまとめた論文に『高等教育における評価の諸要素とその機能——改善志向の評価文化の形成に向けて（大学評価, No.1, 25-66.）』というのがありまして、「改善志向の評価文化」を共有していく必要があるという主張をいたしました。単に「評価文化」ということであると、我が国にもある種の評価文化は常にあるとみなすこともできます。私は「教育評価の基礎」という授業を京大で担当しておりますが、その受講学生などに、評価で連想するものは何かと問うてみますと、通知表であるとか、試験であるとか、大学入試だとか、そういう単語が多く出てくるのです。つまり、点数をつけて序列化していくこと、あるいは、表面的には序列化はされなかったとしても、少なくとも、何らかの数値化や、A・B・Cなどの符号によって評定されることが、「評価」であるという見方は、日常の社会ではかなり定着してしまっているのではないかと思います。それを「文化」と呼んでいいかどうかは議論の余地があるかと思いますが、そういう風土の中で、「大学評価」は、そういう評価ではないと言うこと、今、生和先生の方からもお話がありましたが、大学が「改善」を試みていくために「評価」というものを利用していくという考え方をまず共有していく必要があると思ったわけです。

1998年に出ました大学審の「21世紀答申」において、一つ一つの大学がそれぞれの個性を伸ばしていくことが強調されましたが、その趣旨に基づいて評価というのが進められなければいけないということが出発点だったわけです。もちろん、大学評価自体、社会情勢の変化の中で、その位置づけも変わってきているわけでありまして、本日のテーマにもなっております「質保証」といった視点も、これからの「大学評価文化」という言葉の中には当然含めていかねばならないことであろうと思います。いずれにしても、認証評価や法人評価などの新たな評価の制度も、ほぼ最初の一回りが完了しつつあるところでもあり、次のステップに向けて、どういう「大学評価」を当たり前のこととして我々の間で共

有していく必要があるのか、言い換えれば、どういう「大学評価文化」を共に創り上げていく必要があるのか、そういうことを考えていくべき時期に来ているのではないかと思います。

では、具体的に、我々がこの大学評価に関して、どういう評価文化を共有していくことが望まれるのかということをし少し考えてみたいと思います。そのためには、まず、大学教育とはいったい何かという点を問い直してみる必要があるかと思ひます。例へば、「評価」に関わつて、今や「PDCA」とか「PDCA サイクル」などという言葉が、巷間色々なところで使われるようになっていきました。このような言葉は、大学評価を立ち上げる時期には、まだそれほど普及もしていませんでしたので、私どもも、民間の経営評価や、行政評価などで利用されている考え方を色々勉強しまして、説明会などにおきましても、大学を「改善」していくためにも、「PDCA サイクル」を回していくことが大切といったことを何度も強調させていただいたりしたかと思ひます。しかし、今、外から、「PDCA」という言葉を改めて考えてみると、本当にそれが、「大学教育」に相応しい考え方であるのかどうか、むしろ、必ずしもそればかりでは十分でないという点にこそ、大学らしさがあるのではないかと思ひ始めています。

「PDCA」という考え方も、大学の活動のある側面を活性化したり、改善したりしていくためには、もちろん、十分に有効な概念でもあると思ひます。しかし、教育などの領域は、plan→do→check→act といった流れで、機械的に活動や取組を進めていくだけでは十分でない部分がかかなり多いのではないかと思ひます。例へば、まず「P」、これは、計画 (plan) ということになりますが、まず、計画が先にないとけけないということになりますが、大学というところは、基本的に新たなものを創造していく部分に大学ならではの意義があるというように考えると、そもそも具体的な計画を最初に立てるのが適当であるのかどうかということが問われるのではないかという疑問が生じます。あらかじめ明確な目標や計画が与えられていて、それを達成できるように PDCA を回していくというだけでは、その目標や計画を超える創造的な成果を得ることは覚束ないということです。

「創造」という言葉を使うと、それは「研究」であつて、「教育」は一定の知識を伝授するという具体的な目標や計画は作れるのではないかという反論も来そうですが、新しい知識を獲得するとか、理解するといったプロセスは、決して一方向的かつ機械的に、教員や教材がもつ情報を学生に注入すればいいということではないということは既に共有されてきていることではないかと思ひます。学びということ自体、学習者の中で、ある種の創造的活動が起こるといふことが求められるということです。

少し話はずれるようですが、その点で思ひ起こしたのでありますが、FD ということに関わつて、今、私がやはり隔世の感を覚えることがあります。実は、私は以前、メディア教育開発センターという大学共同利用機関におりまして、「大学授業の自己改善法」という FD 研修会の企画・実施に関わつておりました。今から、10 年ちょっと前のことであつたかと思ひますが、その研修会の中で、セルディン先生のティーチング・ポートフォリオを京都大学教育学研究科の杉本均先生（当時、高等教育教授システム研究開発センター）に

紹介していただいたことがあります。それが一つのきっかけとなってかどうかはわかりませんが、その後、名古屋大学で開発されたティーチング・チップスなどにも、「ティーチング・ポートフォリオ」という考え方が紹介されたりもしていました。しかし、現実的には、「ティーチング・ポートフォリオ」を活用するような動きは、一部の熱心な教員に止まって、広く普及するということにはなかったかと思えます。「ティーチング・ポートフォリオ」という考え方を、こちら側から投げかけたとしても、受け止める側にその準備ができていないと、「知」として生きていかないということがあるわけです。

隔世の感というのは、10年くらい前からのそういう仕掛けに十分な反応がなかったということに対して、今日のこの会場には、「ポートフォリオ」に関わるテーマで、これだけ多くの方が参集されているということでありまして、このような状況など、その頃にはまったく想像もできなかったことでもあります。それは何故かということを考えてみますと、「大学が評価する」という、ある種の「評価文化」が根付いてきて、大学に関わる人たちの中にニーズが生まれ、今であれば、「ティーチング・ポートフォリオ」というものを自分たちの中に新たに作り出すという素地ができてきているのではないかと思うわけです。恐らく、そうして新たなものが取り込まれた状態というのは、自分自身の中では予期し得ないものであって、その状況を達成するという目標は最初から必ずしも設定できるものではないのではないかと思うわけです。

つまり、そのように「知」が一人の個人の中で新たな形として創造されるという営みが、教育の場では常に起こっていることであり、そのことは、必ずしも、「PDCA」という機械的な枠組で生み出されるものではないということです。また、それを実現するためには、ある種の情報や知識を提供する側と、それを受け取る側との間に、適切な相互作用が起こる必要があるということだろうと思います。言ってみれば、英語に翻訳するのは難しいかと思いますが、「啐啄同機（そったくどうき）」という、卵の殻の内側から雛が殻をつつくと、外側から親鳥が卵の殻をつつくとが、同機し合うことによって、孵化が上手くいくということを表す言葉ですが、それは教育のどの場面でも必要とされる状況を端的に表したものであろうと思います。

このように、何か新しいものが生み出されていくということは、進化学とか、複雑系の科学の中では、「創発（emergence）」という言葉が使われていますが、教育は、まさに、創発性という特徴を持っているのだらうと思うわけです。その視点からすれば、私は、創発を促進するような評価システムを考えていかないといけないだらうと思いますし、それを我々は、評価文化として共有していく必要があるのではないかと思っているわけです。

今の大学評価の取組の中で、私たちは、根拠資料を蓄積する文化といったものを共有してきたかと思えます。先ほど、「ティーチング・ポートフォリオ」が普及しなかったということを申しましたが、かつては、根拠資料を蓄積するという文化もほとんどなかったと言えるでしょう。しかし、改善を志向する評価においても、そのために必要とされる資料を準備することは大切なことでありまして、大学評価の説明会の時などに、「PDCA」と共に、「根拠資料」に基づいた評価ということも、口をすっぱくして言ってきたことで

あります。ただ、根拠資料を集めるということが、「評価疲れ」の一番の原因になっているのではということ、私自身も自覚しているところでもあります。

大学評価の根拠資料をどのように集めたら良いかということについては、オーストラリアの評価機関である AUQA (Australian Universities Quality Agency) の方から、資料は網羅的に集めれば良いというものではないという考え方を伺ったことがあります。評価のための評価ではなく、大学を活性化させるための評価であるべきという点からしても、これは我が意を得たりのポイントを教えていただいたと思えました。その評価のための根拠資料を集める勘所は、**sampling**、**tracking**、**triangulation** の3つのポイントだということです。まず、**sampling** で良いということです。ただ、**sampling** した対象は追跡して見ていかないと具体的なイメージが掴みにくいということもあります。また、資料は単一の方法のみで収集されたものではなく、**triangulation**、日本語では三角測量ということになりますが、いくつかの方法やら、いくつかの視点から、立体的に集めておくとうまいということです。日本では、「評価」というと、ややもすると網羅的・包括的に資料を集めなければならないということで、評価作業にかかる労力が尋常ならざるものになったりするわけですが、「評価」は「研究」とは違って、大学の活性化に繋がるのがまずは大事になりますので、網羅的に資料を集めることで「評価疲れ」をもたらしてしまうような評価文化からは脱却していくことが肝要と思います。

そもそも、様々なことが複雑に絡み合っている現実を、データで表現するには限界があるわけですし、かえって、できる限り忠実にその現実を表現しようとするために、網羅的にデータを収集することで、その現実が歪められることにもなりかねないということがあります。「研究」の場合は、個々の特殊性をむしろ捨象して、ある範囲で、より一般的に適用可能な理論やモデルの構築を目指すということがあり、そのモデルを検証するために、その範囲で網羅的にデータを収集する必要も生じます。それに対して、現実の中で、個々の大学や大学人が活動をしていくためには、個々の特殊性を尊重して、それぞれの活動を引き出すことが求められます。あれこれ余計な情報があって活動の指針が得られにくかったり、それらの情報を収集する負担が大きいことで疲れが生じたりすることは、逆効果にもなりかねないということがあります。そういう意味で、有効な **sampling** ができるということが求められることになります。

また、「**triangulation**」ということにも関係することになりますが、一つのデータは、それを見る視点によって、違った見え方になる場合もあります。違う視点からも同様に見えるのであれば、それはそれでその見え方が強調されることにもなりますし、違う見え方があったとするなら、それを自らの中で統合していくことで、何か新たなものの創出につながるということも期待できます。この後者のような状況は、まさに、新たなものを創造することが求められる大学ならではのことということもできると思います。つまり、評価やその根拠資料が、「創発」をもたらす「相互作用」のためのツールとして位置づけられることが、大学評価の中でもっと当たり前になり共有されていけるといいのではないかと考えているわけです。例えば、「ポートフォリオ」というコンセプトは、まさに、人と人との

相互作用を促進するという点にその特徴があると見ることができます。「評価」における「根拠資料」というのは、人と人との相互作用、コミュニケーションを活性化するための素材として利用できれば良いということであって、網羅的というよりも、そのようなネットワーク形成のための素材として利用できるかどうかということが、その適否を決める要点となるということです。

次に、根拠資料に含まれる情報の種類について、少し考えてみたいと思います。「評価情報」と表現していますが、評価情報とは、評価のために利用される情報のことを指します。つまり、評価には、評価情報を収集する分析的プロセスと、収集されたいくつかの評価情報に適宜重みづけして、ある種の価値判断を行う総合的プロセスの二つのプロセスに分けて考えることができるということです。そして、実は、どういう目的のために、評価を行うのかということによって、有効な評価情報のタイプも違ってくるということも共有していきたいことの一つです。

わが国の従来の評価文化からすると、評価の基本は測定であって、評価対象に関して何らかの形で数値化する方法がある場合に「評価」と呼ぶというような風潮があるように思います。確かに、大学評価の導入に相俟って強調され始めた「アカウントビリティ」という点からすれば、表面的には定量的な表現の方が有効に機能するということはあると思います。

例えば、最近では国際的にも、大学生版 PISA を実施しようというような動きもあって、また、学士課程答申などでも、大学教育のラーニング・アウトカムをいかに測定するか、つまり、数値で表していくべきかという課題が我々にも突きつけられてきています。しかし、大学教育で身に付けるべきことは、テストとか調査とかで数量化できるような単純なことではないはずです。もちろん、基本的な必要最小限の知識や技能に関しては、数量的に表現することが有効である場合もあるでしょう。しかし、せいぜいそのレベルであって、大学に求められる創造的、創発的な部分に関して量的に表現することはそう簡単なことではありません。私などのように、教育学の領域にいる立場からすると、その意味で、大学教育のラーニング・アウトカムを測定するという試みは、何か錬金術のようなところがあって、その得体の知れないものへのチャレンジの過程で様々な副産物が研究的には得られるのではないかと思います。むしろ、数値化することによって、様々な無理が生じることになって、現実的には大学教育を硬直化していく部分の方が大きいのではないかとさえ思います。大学教育のラーニング・アウトカムを的確に評価することは、それ自体、我々、教育に関わる研究者に与えられた永遠の課題であろうと思います。

そこで、ある一側面を量的に測定しなければならないということも避けられることではありませんが、量的に表現すれば良いというだけではなく、質的な情報、質の情報と言うと、質に関する情報と紛らわしいので、ここでは定性的という表記していますが、要は、数量で表現する形を取らない「質の評価」も、特に改善を志向する評価の場合には、非常に重要であるということも、一つの文化として共有していく必要があるということを目指しておきたいと思います。

具体的に「改善」していこうという目標がある場合には、一般的に見てどういう状態にあるかという情報よりも、改善をしようとする主体がもつ特殊な背景や文脈に即した情報が有効になります。同じ状態にあったとしても、その背景や文脈に即して、改善すべきこと、次にどういう活動をしていったら良いかということは違ってくるということです。量的に表現できるということは、そのような個々の背景や文脈ごとの特殊な個別情報をそぎ落とした上で、ある状態にあれば同じ数値で表現できるということが前提になりますが、その数値だけでは、具体的な改善の方策が見えてくるということにはならないわけです。数量で表現する評価では、改善をしようという目標とは、その点で矛盾が生じるということであって、そこに、個々の文脈や背景に関わる記述も含めて、定性的、あるいはストーリー的に表現される評価情報が求められるゆえんがあります。「ポートフォリオ」という概念も、まさに、個別性が大事にされる評価情報の収集・蓄積を保障する評価手法の一つに位置づけられるものであると思います。

ただし、個別性ということが強調されると、当然、独りよがりな主観的な「評価」になってしまって、適切な改善が導かれるかという点でも懐疑的にならざるを得ないということも出てきます。そこに、先ほども触れました、相互作用の素材、ツールとすることの重要性が浮上してくるわけであります。ただその際に、しばしば、「評価は客観的でなければならない」ということが強調されることがありますが、そして、そのために「数値」で表現される必要があるということが出てくるわけですが、「客観的」という言葉は非常に胡散臭くて、「評価」とは、基本的に「価値づけ」という「主観的」な認知判断を含むことですから、「主観」ということを排除してしまったら「評価」ではなくなるという言い方もできることだろうと思います。そもそも、ある数値で表現するということは、そこに一次元的な数直線軸が定められるということになりますが、その数直線軸をどのような向きに定めるかは、その数値で評価しようということを決めた人の主観以外の何ものでもないという言い方もできます。そう考えますと、評価において、何かを数値で表現して、その数値を高めようという追求活動をしていくことは、改善活動というよりも、その数直線軸に価値づけした人が作り出した一つのゲームに取り組んでいるようなものだろうと思います。

しかし、科学の世界では、数値で表現することで研究が急速の進歩を遂げてきたではないかという反論も出てくるかと思いますが、先ほど、「研究」と「評価」は違うということをお申しましたが、「研究」は、その研究に関わるコミュニティにおいて、その数値、つまり、対象に関する尺度が有効であることが検証され、精錬されるという過程を経て、そのコミュニティの基準軸として共有されるに至っているとみなすことができます。定量的な表現というのも、それだけで「客観的」というのではなく、「主観」のぶつかり合いの中で「間主観的」にその意味が共有されるべきものであるということです。

一方、定性的な表現やストーリー的に表される表現は、主観的であって客観性に欠けるという批判を受けることがあります。その「主観」は独りよがりになることが問題になるのであって、相互作用の場を保障することで、ある意味で「間主観的」にその意味を共

有するプロセスが用意されるということが重要となります。それによって、新たなものが創発する契機にもなりますし、定性的な評価の信頼度を保証することにもなろうと思えます。そのことを、場合によっては「客観的」と表現できるのかもしれませんが、その「客観」は、外側から見て誰もがそう見えるという機械的なものでは決してなく、人と人との繋がりが背後にあるという人間的な部分が含まれていることがポイントになるかと思えます。

もう一つのキーワードである「アカデミック・ポートフォリオ」、「ポートフォリオ評価」ということに話を転じていきたいと思いますが、上記に論じてきましたような意味で、私は、「ポートフォリオ評価」というのは、メンター役の立場とのやりとりが非常に重要な役割を果たすと思っています。「ポートフォリオ評価」というと、学習や活動の成果等が蓄積されたポートフォリオ、それに基づいた reflection、そして、それらを踏まえた他者との相互作用といった諸要素が含まれていると思いますが、その最後の要素が「評価」という時に最も重要と考えているということです。もちろん、活動の改善に向けて、その相互作用の機会を経て、さらに reflection を行うことも必要になると思います。最近、イギリスなどでも、ポートフォリオ評価の役割は重視されてきている印象がありまして、ポートフォリオに相当する「Progress Files」というものを導入し、それをベースに、「Personal Development Planning」という自らの学習計画を立てさせる時間などを大学のカリキュラムに導入したりもしているようです。そして、そこでも、メンターとの相互作用が位置づけられており、その相互作用のあり方が、FD (Faculty Development) の一つの課題にも取りあげられています。

日本で「ポートフォリオ」がなかなか発展しない一つの理由は、お互いに意見交換したり、相互作用するという文化が恐らくまだ十分に育っていないところにあるのではないかと思います。アメリカなどの場合、私はその実情をよく知っているわけではありませんが、学部長と個々の教員が、例えば年俸を決める時などにディスカッションする場があると聞きます。その時に、ティーチング・ポートフォリオのような、あるいは、アカデミック・ポートフォリオのような資料が、十分に活用されることになるのだらうと思えます。日本の大学などでは、そのような場はむしろ避けた方が面倒でないというか、個々の教員に任せるとするか、別の見方をすれば、放任がいいという風潮があって、ポートフォリオが普及する土壌がまだ育っていないと言えるのかもしれないということです。

しかし、人と人を繋ぐという発想は、FD に関しても、世界的に共有され始めていることが見受けられてきておりまして、先ほど、キング先生がご紹介下さいましたが、SOTL (Scholarship of Teaching & Learning) という考え方が広がりつつあります。SOTL は、教授・学習に関する学識ということになりますが、FD に関して研究的なアプローチをするコミュニティを構成することに重きを置く考え方です。カーネギー教育振興財団が中心となって、ということは、E.L.Boyer とか L.S.Shulman といった歴代理事長たちが推進してきたコンセプトです。

この SOTL の理念は、京大の高等教育研究開発推進センターの FD の考え方とも通ずる

ところがありまして、本年（2009年）の1月に、京都大学で、カーネギー教育振興財団を中心に SOTL を牽引している方々に来ていただきまして、国際シンポジウムを開催しました。その際に、例えば、M.T.Huber さんから「ティーチング・コモンズ (teaching commons)」といった概念を教えていただきました。これは、色々な領域の教員が集まって教育に関して情報交換などを行える場で、違った領域であるがゆえに直接の利害関係もなく、教育に関する課題を交換し合う中でお互いに刺激し合い、それが個々の授業にも活かされていくということです。また、お互いに、同じ悩みをもっていることを共有することで、教育に関する情報交換というだけではなく、教えることに対するエネルギーの交換もできているのだと思います。ティーチング・コモンズは、ファカルティの相互作用を生み出す取組の一つであって、それぞれの大学で、様々な SOTL に関わるコミュニティ形成が工夫されており、そういったコミュニティが形成されること自体が「FD」とみなせるのではないかと思います。言い換えれば、そのようなやりとり、相互作用が行われる「コミュニティ」を形成していくツールとして、「評価」というものが位置づけられていく必要があるのではないかと思うわけです。

コミュニティとか、共同体という概念は、そもそも、近代大学の原点を作ったとも言うべき、ヴィルヘルム・フンボルトが18世紀に「学問共同体」という概念を打ち出していますので、決して新しい捉え方ではありません。しかし、限られた学問的領域に関する徒弟制的なコミュニティがイメージされる当時の共同体を、今の時代にそのまま当てはめることには当然無理があります。一言で言ってしまえば、今の大学は、ユニバーサル化し、グローバル化しています。そういう現状に、フンボルトの学問共同体をそのまま当てはめるということではなく、今の時代に合った Academic learning community を形成することが求められると思います。

その種の共同体がどういうものであるかは、これはそれぞれ一般的な形で上から理論的に与えられるものではなく、それぞれの大学のローカリティにおいてそれぞれが生み出していくべきものでしょう。然るに、往々にして、大学が目標を設定するような際に、どうしても、威信のある大学が掲げる傾向のある、研究を中心とした学問共同体を構成しようとする理念に引きずられ、どの大学も同じような研究に偏した理念が並べられることが少なくないということがあつたようです。このような動きを「アカデミック・ドリフト」と呼ぶそうなのですが、現状を的確に見据えて、それぞれの大学独自の理念を明確に打ち出して、それに基づいたコミュニティ形成を、大学内で模索していくことが求められていくように思います。

大学の内外に「質保証」ということが求められるこれからの時代にあつて、「評価」という作業を自律的にかつ継続的に遂行していくためにも、「評価」そのものを、そういったある種の学問学習共同体の形成のためのツールとして位置づけられていくこと、言い換えれば、それが評価文化の中に取り込まれていくことが、最低限必要となっていくことではないかと思います。その際に、「ポートフォリオ」という手段はますます有用になっていくと私は思いますが、それにしても、ポートフォリオを作成したり、それに基づく相互

作用の場を用意したりすることで、大学の教職員が負担する労力は決して楽なものではないということも想像に難くないことです。労力がかかりそうだとということになると、そういう「評価」が広がることにブレーキがかかってしまいます。

その意味でも、これだったらできそうだという効力感がわくような、日本の風土にも合致する形の、日本版ポートフォリオといったものを、我々自身の手で共有していくことも大切になるのかもしれませんが。例えば、FD も義務化され、FD 自体の評価もやらなければならない流れの中で、それをポートフォリオとって良いのかわかりませんが、**Institutional Web Portfolio** とでも呼べるような場を作ってみてはどうかということ、私どものセンターでは検討しているところです。具体的には、学会のポスターセッションのポスターのような形で、一枚のプレゼン資料をイメージすれば良いと思いますが、自分たちの大学の活動や、FD 活動を、そういった一枚程度のポスター的な形で表現してみて、それを、**Web** に掲載することで、公開・共有するという試みをしてはどうかということです。FD が義務化されて、大学評価などの際にも扱う必要がありますので、そのようなポートフォリオを作成するために、例えば事務部門などが「組織的」に協力するような形が取れば、一人一人の教職員にかかる負担はかなり抑えることができるだろうと思います。また、その作成に教員や事務職員が複数関わることを通して、ある種のコミュニティ形成のきっかけにすることもできるでしょう。さらに、**Institutional Web Portfolio** が公開されれば、大学の外側からも見ることができ、それを素材に、他大学の方々とも相互に意見交換する場を構成しておくことで、相互評価の代替となるような機能をもたせることもできると思います。

そのようなポートフォリオを共同で作る経験をする中で、個々の教員に自分でも作れそうだという効力感が育ってくれば、その種の **Web Portfolio** を個人的に作ってみようということにもつながります。これは、実は、既に、カーネギー教育振興財団で試みられてきていることで、その **Web** 上 (<http://www.carnegiefoundation.org/resources/gallery-teaching>) に「**Gallery of Teaching and Learning**」というサイトを構成して、個々の教育的試みが膨大に蓄積されてきています。

そういった試みが、日本の風土に合ったものであるかどうかは実際にやってみないと何とも言えない部分がありますが、少なくとも、何か、我々に合った工夫を講じていくことが、「アカデミック・ポートフォリオ」などを日本に定着させ、またそれを、学問学習共同体といった類の相互作用の場の形成のためのツールとしていくための前段階のステップとして必要とされるのではないかと考えています。「評価文化」は一朝一夕には成りませんが、そうした地道な積み重ねに目を向けることのできる発想と余裕を、まずは共有できればと思うのでありますが、それもまた簡単なことではないのかもしれませんが。

私からは、以上とさせていただきます。

川口：

ありがとうございました。非常に多くのサジェスションを頂き、10 分では短過ぎたかも

しませんが、また後で色々議論して頂きたいと思います。

最後に日比谷さんお願いいたします。配布資料7をご覧いただきたいと思います。では宜しくお願いいたします。

**日比谷潤子 国際基督教大学学務副学長：**

ご紹介頂きました日比谷潤子でございます。

今日は、一番初めにセルディン先生が大変興味深い講演をしてくださいました。その時に、1分を使って、ティーチングとリサーチとサービス、この三つの中でそれぞれ大事であると思う項目を三つ書いて、さらにそれに、1、2、3と順位をつけるようにとお話がありました。その活動をして、終わったところで隣の人とシェアしてくださいとおっしゃいました。たまたま、私は隣が機構長の平野先生で、何を書いたのかと聞いて下さいましたが、今日の私がこれからお話しする内容を事前に出してしまうこととなりますので、後のパネルディスカッションまで待って下さいと申し上げたところです。

私が今日、お話しすることは、ICUでの特に昇任に関わる教員の評価の一つとしてやっている、自己評価報告書についてお話ししたいと思います。パワーポイントは見やすいように字を大きくしてきましたが、お手元のこちらに全て載っておりますのでそちらと見た目は違いますが内容は同じものがございます。

ご承知と思いますが、ICUは日本語と英語のバイリンガル大学ですので、色々なものは、英語で出てくる場合もあれば、日本語で出てくるものもあります。後で詳しくお話ししますが、これは2002年度に導入されたシステムですが、その後少しずつ改良が加えられ、今、お手元にある最新バージョンは、2008年度に改定をしたものです。改定をしたときの学部長がアメリカ人でしたので、これは資料7-2についております英語のものがオリジナルで、学位授与機構で翻訳をしてくださいましたので、それが7-1で付いておりますので、そのようなご理解の上でご覧頂ければと思います。

さて、この自己評価報告書をやるという話は、今も申しましたように2002年度に、先ほどの愛媛大学のお話で強制的で上から降ってくることはうまくいかないというご指摘がありました。まさにそれで、強制的に上から降ってきたわけです。

先ほどご紹介がありましたが、私どものプロフィールの紙がございますが、それを注意深くご覧になりますと、わたしがICUに移ったのがこの2002年度でございまして、9月か10月に、今度、自己評価報告書というものを入れるという話があって、何だかよく分からないけれどこれは何かと思ったことはよく覚えております。

私どもの教員の職階は3段階になっております。実は昔のシステムというのが、セルディン先生が最初にご紹介くださったアメリカのシステムとそっくり同じだと思います。Assistant professorは助教授で、準備の準という字を書いてAssociate professorが準教授、そして、Full professorが教授という3段階になっておりました。

ところが、これが導入された時に、よく学内で「にすい(部首)」の准教授などと区別して

呼んでおりましたが、新しい言い方ができたので、大変に名前に苦勞しました。にすいの准教授に始まり、上は教授で良いとして、間をどうするかというのは色々な考えがあったのですが、少し苦し紛れのような気もしますが、上級准教授という名前をつけて、今はこの3段階でやっております。文部科学省の関係の方がたくさんここにいらっしゃると思うのですが、これをぜひ止めて頂いて、昔のように助教授、准教授、教授としたいと思っております。これはささやかなお願いです。

本題に戻りまして、一応、標準年限というのを設けていて、准教授から上級准教授に上がる時には標準は5年。余程何か素晴らしいことがあった場合に、これより早いことはなくはありませんが、それには余程のことがないとだめという意味で5年というのを設定しております。実際に5年で上がる人もいますが、条件が整わなければもっと長く、7年、8年とかかかる場合ももちろんございます。上級准教授になりますと次のステップ、教授までは標準4年ですが、こちらもあるまで標準ということであって、4年で皆上がっていくというわけではありません。

この昇進の際に、こちらを見ていただくと、ご一緒によろしく願いたいします。昇進の候補者となっている場合には、この三つの領域において、自分がどういうことをしてきたかということになるべく具体例を提供するようというわけです。それで、三つの点は、もちろん今日話題になっていた三つ。これ以外にないと思いますが、教育。もっと具体的には教育活動の効果。それから二つ目は、いわゆるリサーチですが、研究、学問、創造的活動の実績。そして三つがサービスということになりますが、大学だけでなく、コミュニティ、職業上の、これは学会などになりますがその貢献という三つのポイントになります。

それで、その三つの中で先ほど40、50、10、というお話がありましたが、私どもは基本的には学部教育を中心とする、リベラルアーツ大学でございますので、そこで最も求められることは教育活動であって、これを主要な基準としております。これは、研究はしなくて良いという意味ではありませんが、素晴らしい研究業績が山のようにあっても教育活動がしっかりしていない場合は上がれない、ということの意味します。

具体的な教育活動の基準としては、講義要綱と訳していただきましたが具体的なシラバスです。シラバスとかその他の教材の例。

それから、いつまでも同じスタイルで教えているということは望ましくないことですので、新しい知見、知識を教育に積極的に取り入れる。このために研究が必要になってくるわけです。その他に、新しいコースを開発するという貢献も評価しております。

それから、これは大学全体のラーニング・アウトカムとして非常に重視しておりますが、問題を発見する力。それから批判的に考察する力。この二つを学生に身につけてほしいものとして、第一に重視しておりますので、その教育活動を通じてこのようなことを学生に積極的に求めていくような能力が、自分がどういう点であるかということの具体的な例。

それから、一般教育科目は必ず専任教員が担当するというようになっております。いわゆる自分が本当に専門とする分野以外に、一般教育科目、それから学際的な科目の分野をいくつか出しておりますので、必ずしも自分の専門分野にぴったりとはいえないようなもの

の授業を行う際に、自分はどのような意欲を持ってそれに臨み、また具体的にどのような効果があったかということもその点の一つになっております。

それから、卒業論文が全て必修になっておりますのでそれを含め、後はアドバイザー制度というものを採っているので、1年生からずっと誰か専任の教員が必ずアドバイザーとして学生につきますが、そのアドバイジングの効果についても見ております。

次にリサーチは、出版物のリストはもちろん重要なのですが、これもセルディン先生のお話にありましたように、ただリストが載っているだけで、やはり、伺い知れないような研究にかける意気込みであるとか、その研究が自分あるいは分野にとって持っている意味というものを積極的に文章化することを奨励しています。

その他、これからしようと思っていること。今取り組んでいること。それから修士課程、博士課程は小さいのですが、持っておりますので大学院の指導。学内にいくつかの研究所がございますのでそのようなところ。また学外の学会における活動。それから発表。助成金、賞などの詳細となっております。

最後にサービスですが、これは自分のデパートメント、大学、専門分野、それから学会への貢献。学内での委員会活動への参加、運営への貢献。後は学生組織との連携、例えばクラブの顧問をしたということもここに書いてもらっています。もう一つ社会サービスとしては地域あるいは国内・国際機関への参加。それから、キリスト教の大学でございますので、キリスト教の活動への参加も見ております。

それでももちろん、昇任は自己評価だけでできるわけではありませんので、このような自己評価書を書いて、それぞれの所属するデパートメント長から推薦されてあがってくる場合と、あるいは、自薦ということも可能性としては道を開いておりますので、書類をそろえて、それを学部長に提出することになっております。学部長がそれを精査した上で、何か問題があれば、本人なりデパートメントに戻すということになります。問題がなければ、それが学務副学長のところにあがってきて、私ども学部長と一緒に見て、どうだろうかということをもう一度検討した結果、これで良い、進むということになった場合は教授会評議会という組織がございます。これは全学から分野ごとのブロックと、そうではなくて全学的な見地からということで、5人ずつ選ばれて、合計10人になっております。それと大学の学部長、大学院部長、副学長とが集まった機関で徹底的にそれを精査して決めるということになります。そこを通れば最終的に全学教授会で投票ということになります。

本日伺ったお話の中で、大変に参考になりましたことは、これは上から降ってきたものであったが、私も書きましたが、書いてみると一番良いことは、リフレクションという言葉をお使いになりましたが、その自らの活動を振り返るところが大変意義深いと思えます。これはポートフォリオになっているわけではありません。自分で書くということですが、選択的に業績を選ぶとかそういうプロセスがなかったとしても、とにかく振り返って書くということには一定の意味があるということは感じております。

それで、最後に三つどれが重要かということの後で言うから言わないのだと申しました。色々並べましたが、私は、大学ごとに違うことでありますから、これはICUにとってとい

うことですが、一番この項目の中で大事だと思っていることは、教育への貢献を重視するといいましたが、やはりシラバスを見ることが大変参考になると感じました。

これまでは、別に人が書いたものに関心を持っておりませんでした。昨年からは副学長になりまして、一回この昇任のプロセス、今お話したようなことをしたわけです。そうすると、色々な人が書いたものを読むと、他分野の人に分かりやすく書くということも大変大事です。正直に告白しますと、あまりに分野が違うので、何が書いてあるか全然分からなくて本当に頭を抱えてしまったというケースが実はございます。それを少し、やはりよく分からない人にも意識して書いてもらうという姿勢は、特に小さい教養学部1学部の大学の場合には大事だと感じました。

合わせて、具体的なシラバスを見ると、そのシラバスの出来で教育活動の質というのがかなり分かると思いますので、私の一番はシラバスです。二番はやはり研究活動は非常に大事ですので、現在の段階では、出版物のとりあえずはリストを出してもらう。リストを見て、こちらでこれとこれを見せてほしいとか、どれにレフリーがついているかが分かるようになっていけば、あと独自に調査をすることもできますので、それが二番だと。それから三番目は、これは大学ごとの個性だと思いますけれど、私どもはやはり、アドバイジングは非常に重要だと思います。

時間がもうありませんので、詳しくは申し上げませんが、もう一つ、セルディン先生の質問に、あなたの一番の **accomplishment** は何ですか、というお話がありました。それも私は何かと先ほど考えたのですが、今であれば、ご存知の方も多いと思いますが、2008年度から教学改革を行いまして、新しいシステムになりました。その前2年間はずっとその改革本部長の仕事をしておりまして、やはりまだ途上でうまくいっているかどうかということは、時間が経ってみないと分かりません。しかし、今のところやはり、教学改革をとにかく開始に漕ぎ着けたということが私としては一番の達成です。新しいシステムをうまく動かしていくことで最も求められているのは、やはりアドバイジングの質だと思いますので、それを三つ目に挙げております。

以上、簡単ではございますが、リソースをどうやって把握するかという一つの試みとしてこの自己評価報告書を集めておりますので、その大体の姿についてご説明致しました。ありがとうございました。

川口：

ありがとうございました。それでは、今、壇上で4人の方のお話になったこと。それから皆様から、ピーター・セルディン先生、及びジェフ・キング先生にかなりたくさんのご質問をいただいております。全てご紹介することは不可能でございますので、このご質問いただいた点は、明日のワークショップやあるいは、これからの私どもの活動にぜひ参考にさせていただきたいと思っております。

その質問の中で、いくつか今4人の方がおっしゃったことと関係がありそうなことを2、3、私からご質問させていただきたいと思っております。まず、ピーター・セルディン教授に。

キュートサービスという三つの役割ということをおっしゃいましたが、この役割の根底にあるフィロソフィ。この三つをどのように考えるのかという別々の記述ではなく、全体的にどう考えるかという記述が必要なのではないのでしょうか、という質問がありましたがいかがでしょうか。

**セルディン：**

アカデミック・ポートフォリオにおいて、先ほどお話した中で、教育、研究、サービス、この統合のやり方についてお話をしませんでした。ただこれらを結び付ける理念というのがございます。全ての教員がその繋がりについて知っているわけではありません。ですので、キング先生もおっしゃっていましたが、メンター研修を行う際に、色々な話し合いがされます。特に、その思考の手助けとなるようなメンタリング、つまり研究と教育とサービスのつながりを見通して、そこに共通する理念があるとすれば何かという思考を助けるようなメンタリングが出来るようにというトレーニングを行います。

**川口：**

ご質問ですけれど、最初に柳澤さんのお話のところに出てきたと思いますが、大学というのは非常に多様な価値観を持つ教員が非常に多くいるわけで、このような多様な教員に対して、スムーズにこのような制度を導入していくための注意点とか、どのようなことを考えなければいけないということで、コメントがあればお願いします。ジェフ・キング先生。

**キング：**

個人の、先生同士の価値観の違い、それからまた、価値観といっても、大学間でも価値観が違います。そのような多様性があるので、金太郎飴的なソリューションは無理です。どうやったらうまくアカデミック・ポートフォリオを全ての大学、もしくは教員に受け入れられるような形で動員できるか、そのような答えは出てこないわけです。

それなので、それを考えるときに大切なのは、二つの主たる領域があると思います。まず一つは、教員が、自分たちの学生にとっての価値観を考えると、それは学生がその教師からどれだけのものを学べるか、そこに関わっているのだということを理解してもらうということ。そう考えると教員の中では、アカデミック・ポートフォリオの中でなかなかそれを書きにくい先生もいるかもしれない。なぜかという、時間もかかるし、もしくは今まで考えたこともない領域の話なので思いつかないかもしれないという問題があります。

そこで非常に大切だと思うのは、特にポートフォリオの概念を伝える時に、教員の価値観の中でも共通の部分に訴えかけるということです。全ての教員が大切だと思っているであろうこと。つまり、学生の学びを助けるという部分に訴えかけるわけです。

例えば、時間、エネルギー、リソースの点から見て、どれだけのものをアカデミック・ポートフォリオ作成時に投資できるかということ働きかけていく。他の方法では得られな

いような成果を得るためにそのような投資を行うわけですが、それはまず何より、学生に対してその教師が持つ価値観を増大させることになるのです。知識に対する愛、そしてまた知識を共有する喜び、自分たちの学術領域の知識を共有したいと考えている願い、それらに立脚してポートフォリオを作っていけば、いずれ巡り巡って学生たちの学習を助けることになるのです。

もう一つ、教員レベルでの視点で考えるとき。大学、運営局、学長、もしくは理事長、そういった様々な大学のステークホルダーが、そのポートフォリオに見出す情報を重視している。それを伝えていることが大切です。というのも、自分たちが作ろうとしているポートフォリオの重要性。例えば学長にしても理事長にしても授業参観に毎日来るわけではありません。もしくは答案の内容を見ているわけでもありませんし、生徒の答え具合について知っているわけではない。自分が良い教師であるというのを知るためには、学生の答案用紙を見れば分かるわけですが、そういう大学のマネジメント側に対して教師としての実績を知ってもらう方法である。それを先生に知らしめていくことが大切だと思います。正確に、自分が教職を持つものとしてどれだけの業績を上げているか。それが大切なのだということを一人一人の教師に訴えかけていくことが必要だと思います。

川口：

ピーターさん、他にコメントはありますか。

セルディン：

ジェフ先生が、なぜそれぞれの先生がポートフォリオを作るべきであるかということ、それが学究的なものであれ、教師用のものであったとしても大切かということについておっしゃってくれましたが、中にはやりたくない人もいるわけで、その抵抗というのはあります。日本だけではなく、アメリカにも、世界中にやりたがらない先生はいるわけです。ただ、それを絶対にやりたくないといっている先生に無理やり作らせてはいけません。こういう概念を人に無理強いしてしまうと、ますます反抗をされてしまいます。進めるほど向こうが固持してしまう。それなので理事長として、そして学部長としてどう言うか。どちらにしてもこれが君に向かないというのであれば、自分に良い方法を見つけてそれと同様の成果を出してくれ。ただ、いずれにしても、学部長としてこのような情報が必要なことに変わりはないので、ポートフォリオではなくても良いから、君に合った方法が別にあるのであれば、その方法でも良いのでその方法で出してくれというようにしています。

また個人差というものもあると思います。ティーチング・ポートフォリオの、それからアカデミック・ポートフォリオのモデルを見ていると、非常に具体的に書くようにと書いてあります。ただそのようなリストを見てしまうと、圧倒されてしまう場合もある。それなので、それぞれの先生に対して自分のキャリア形成を考えると、自分の学問領域を考える時にどこが大切な部分だと思うか。全部のテンプレートを使わなくても良いという言い方をしてあげることができるでしょう。同じ大学、同じ学部の先生がそれぞれポートフ

オリオを作ろうとする時に、全く違う成果物になっても良い。なぜかという、それは個人文章に他ならないからです。

川口：

コメントを頂きました。もう一度、柳澤さん。他の方のコメント、あるいは今のコメントに対して何か一言ございましたらどうぞ。

柳澤：

一つ質問をさせてほしいのですが、私は専門家ではないので、アメリカでどうしているかというのは分からないのですが、私どもの大学では、各個人が網羅的な項目でウェブ入力したデータベースを有しています。それから、毎年、目標を立てて、自分で次の年に省察するというプロセスをとっているのですが、アメリカでアカデミック・ポートフォリオやティーチング・ポートフォリオを導入している大学では、そのようなものがあるのか、あるいは、そのようなものはもう無いのかを教えてくださいたいのです。

セルディン：

どういう情報を集めるか、収集するかということですが、私どもの大学では、まずは学生評価が入ってきます。学生評価の調査結果をそれぞれの学期から集める。そうすると、先生方はご自分のデータセットを獲得することになります。つまり、生徒の反応ということで、各学期に教えた講座の反応がわかる。

ただ、それに加えて、例えば、国のスタンダードになっているようなものを使います。例えば、本学の場合は使いませんが、他のアメリカの大学で使っているような尺度を使う。そのような比較をしていかないと、例えば、過去4、5年のポイントが、1から5の評点で付けられた場合、自分の点数が何点と出てきたとしても、それが全米平均に比していかほどのものなのかということが分からない。よって、そのようなデータを使うこともあります。教員が使うものは、自分たちの学部の、同僚教員のものと比較するようにしています。というのも、本校の場合は、全米平均のようなものを使わないからです。

加えて、学生評価の他には、自分たちのパフォーマンスをいかに計るか。教員にとってなかなかそれは分かりづらい部分があります。それは他のアメリカの大学でも同じことだと思いますが、この掴み難いのはなぜかと言いますと、それぞれの学年末のレビューの時に、自分にどれだけの評点がつくかを絶対的な確信を持って知ることができない。そのようなことが分かっている先生方はいないわけです。学年末の面接時にどれだけの評点が付けられるかは想像がつかない。

一方、自分たちの授業、もしくは学問研究のポートフォリオを持っている人たちが、学年末のレビューでポートフォリオを基に、その面接を受けた場合、少なくとももう少し居心地良くその面接を受けることができる。というのも、より正確な情報が分かった上で話をしているので、暗中模索で面接を受けるのとは違って来るからです。

川口：

先ほど、最後に日比谷さんが国際基督教大学 ICU のお話をされましたが、ある意味、日本では先進的にこういう導入をされているお立場から、何かコメントや質問があればどうぞ。

日比谷：

先進的かどうかはよく分かりませんが、一つ伺いたかったのは、セルディン先生が最後におっしゃいましたが、もしアカデミック・ポートフォリオは嫌だという人は何か別のものを出してくれればとは、具体的にはどんなものを想定していらっしゃいますか。

セルディン：

私はこのように言います。もしこれが嫌だというのであれば、では何があなたは良いと思いますかと聞き返します。責任は相手に持たせるようにすると思います。というのも、これも良いアプローチだとは思いますが、でも皆が皆、賛同してくれるわけではありません。結果的に嫌だという人はたぶん、何か証言のような文章をもらったり、自分の授業の様子、あるいは会議でプレゼンテーションしているようなビデオテープを入手したり、あるいは自分が議長を務めた会議の議事録を集めたりするかもしれません。私はいつもこれが嫌だというのであれば、どのようなやり方があなたは良いと思いますかと聞きます。そしてそれで私が評価できるかということ、私自身も考える。ですので、両方で考えていかなければならないことだと思います。

川口：

ジェフさんはコメントありますか。

キング：

全部言ってくれましたので。

川口：

それでは生和さんと大塚さん、何か一言コメントがあれば頂いた上で、会場からご質問を頂きたいと思います。どうぞお二人。生和さんいかがですか。

生和：

非常に今日のお話は魅力的でしたが、同時に日本の文化の中で、例えば昇任ですとか、流動化の問題です。一つの大学に入ると、多くの教員はあまり動いていない。アメリカやヨーロッパの場合は教員の流動化、学生の流動化もあるのですが、個人の教員にとって、この評価そのものが自分にとって非常に強い意味がある。あるいはこれをきちんとやることが自分の次のステップにとってとても意味があるということが、日本の場合は残念ながら

らそこまでいけないのではないか。やはり、日本の人事制度というものと、アメリカの持つ人事のシステムというもの。今後、今のままではなく、日本の流動化がどんどん進んでいけば、今おっしゃったようなことが日本の文化の中にもだんだん定着してくるのではないか。そこまでのラグがまだ少しあるような気がするという印象があります。

川口：

大塚さん何かありますか。

大塚：

今日は、「アカデミック・ポートフォリオ」ということが議論になりましたが、「ティーチング・ポートフォリオ」との比較という点で、栗田さんともディスカッションをしたことがありますけれど、やはり日本の場合には、大学の教員が、自分は研究者であるというアイデンティティを強くもっている場合が多いということもあって、「アカデミック・ポートフォリオ」の方が馴染みやすいという部分もあるのではないかと思います。恐らく、ティーチングだけに特化することには、かなり違和感をもっている教員も多いのではないかと思います。一方で、「アカデミック・ポートフォリオ」と言いますと、かなり広範な内容を含むことになりますから、労力的にも、どのように日本に合った「アカデミック・ポートフォリオ」の形にするのが良いかという点は重要な課題になるだろうと思います。

京都大学も、中期目標に「教員評価について検討する」という項目が記載されており、昨年度から、教授だけ、教員評価の資料を出すことになりました。「教授だけ」というのも京大らしい部分かもしれませんが、先ほど、理念・目標の話がありましたが、それについては京大は全員が共有できているという強みを持っている理念がありまして、「自由の学風」という言葉で表されています。何をやってもそれを認め合うといえますか、しばしば、放任ではないかと言われることもあります。実はその教員評価の方法も各部署に任せるということで、それこそきちんと教員データベースを整理してやっているところもありますが、私の所属するセンターでは、毎年刊行するセンター紀要という媒体をデータベース代わりと言いますか、自己評価点検報告の一環に位置づける程度に止めているところもあります。そこでは、研究業績をはじめ、授業担当などの教育業績などリストアップすることになりますが、教員評価の資料としては、そのような基本的な情報に、簡単なミニ・リフレクションといった程度の文章を付して、全体をセンター長が質的な形で全体のまとめをして、教員評価に代えています。その程度のことが、アカデミック・ポートフォリオといった作業に関して、今の我々にできそうだと思う作業量ではないかと思います。それこそ、日本でも昇進などの時に本格的なアカデミック・ポートフォリオを課すといったことが出てくれば、教員もポートフォリオを書かざるを得ないということになります。それを多くの人を経験していく中で、アカデミック・ポートフォリオが何かしら教育に跳ね返ってくるという体験を共有できれば、急速な広がりを見せてくれるのかもしれない。

しかし、結局今はまだ食わず嫌いと言いますか、あんなに大変なものはとてもできないという感じの部分が多いのではないかと思います。やってみればきっと得るものはたくさんあると思いますので、できる範囲のことから始めて少しずつ浸透させていく以外ないのではと思います。京大の場合には多くの部局でそれぞれのアプローチをしていますので、全体的に統制された実験的試みを導入すると言うことは難しいのですが、逆に、それぞれのローカリティに即して工夫していくこととなりますので、うまくいった事例を共有できる場を作っていくことができれば、その時は有効な手法をお伝えできるということもあるかと思えます。もっとも、京大は基本的に放任的な部分も強いこともあって、そんなことが実現できるかどうかということすら、正直、見えているわけではないのですが、とりあえずそんなところが、現時点で、私のもっているアカデミック・ポートフォリオに対する感触です。

**川口：**

どうもありがとうございました。それでは、時間もだいぶ過ぎてきましたので、会場の方で何かご質問、あるいはコメントがありましたら、是非頂きたいと思えます。挙手をお願い致します。その真ん中の方。

**参加者B：**

生和先生にお伺いしたい点は、分野別評価から専門別評価の方にシフトするというお話が先ほどのスライドの中にありましたが、私どもは大学基準協会の理事会で、色々発言させて頂いていると時その流れが今後必要であるということでお話をさせて頂いていたこともあるのですが、気がついてみたら、評価者がそうすると、べらぼうに多くなってしまふ。評価する人が日本全国にこれだけいるのかというくらいになってしまうということ。

それともう一つは、大学が今、学士力ということ問われる時代に足を踏み入れて、そのために、各分野別のものよりも、そういう意味からも機関別評価ということをするべきではないかという流れが今少しあるように思えますが、我々は、今度は評価を受けなければならない立場なので、この辺どちらに足場を置くかによって、だいぶ色々書き方も違ってくるので、サジェスションをお願いしたいと思えます。

**川口：**

簡単をお願いします。

**生和：**

大きな流れは大学の国際化という流れの中で、これから各分野の教育研究活動ほどの程度の水準にあるのかという国際的通用性という観点を進めていく限りにおいては、それぞれの設置形態や設置様式の違う機関別評価よりも分野やそういう教育活動の具体の展開に評価の首座は移るだろうということに関しては、私は変わらないと思っております。但し、

今先生がおっしゃいましたように、分野別評価というものの中心になるのは恐らく大学院だと思えます。そして同時に、この評価主体は学協会を中心とした関連学会が実際に評価をする。つまり、第三者として、認証評価機関ではなくて、それぞれの学会が自発的に自らの質を保証しようとする動きとして、この分野別評価というものを定着させていくのであろうと思っております。従って、現在の認証評価機関が機関別評価をやる時には、実は直接的には分野別評価はやりません。ということで宜しいですか。

川口：

他には。どうぞ。

参加者C：

日比谷先生にお伺いします。個々の教育活動効果の中の下の方に、問題発見能力とか、批判的に考える力、こここのところを書いてあるのは「そういうものを学生に付けさせるためにあなたはどんな工夫をしているのですか。」ということを知りたいのですか。

日比谷：

そうです。

参加者C：

そうすると、それは人によって色々違いますよね。

日比谷：

もちろんそうです。

参加者C：

そうすると、それに対して、こういうふうにやっていますという人と、ああいうふうにやっていますという人が出てきたときに、やはりこのやり方はいいかもしれないがこれは少しどうかという判断を、それを読んだ方がされるということなのでしょうか。

日比谷：

今もうお返事して宜しいですか。一つは一応、このようなポイントということを出してありますが、網羅的にする必要はないので、このポイントを書く人と書かない人は実はいます。書いてこない場合に、ここが抜けているから駄目だということは言うておりませんので、そもそも無い人もいます。そうすると、書いてきた人は少なくともそういうことを意識して教育をしているということでは、ある程度プラス点かと思いますが、その中で、こういう答えだとあまりまずいのではないかということが万一あれば、それなりに指摘することはあると思いますが、書かない人もいます中で、積極的に書いてくるケースですので、

その中で、相対的に見て、これは素晴らしい工夫だけど、これはまあまあだという違いはあるかもしれませんが、すぐくまづいから駄目ですというケースはあまりないと思います。

**参加者C：**

ありがとうございます。そこで一つ、さらに言いますと、私は学生にこの批判能力とか、あるいは問題発見能力をこんなふうにつけさせていたのですという手法ではなくて、結果と言うか、アウトカムズを書いてこられる方もあるのではなかろうかと思うのですが、それに対するエビデンスみたいなものはどうやって提示するのでしょうかということをお伺いしたい。

**日比谷：**

一つは、私が授業評価は授業効果調査という名前でやっているのですが、それはセットになっている予め与えている設問というのがあって、それはとにかく全員答えるのですが、その下に、新しく自分で設問を加えられるようになっているのです。例えば、私はこの授業では今回新しくこういう試みをしたので、このことについて特に聞いてみたいという場合によく加えることがあるのですが、その加える項目の中に、これに特化したような質問も入れて、それに対してどんな反応があったかというようなものを出してくると、それだけでエビデンスとは言えないと思いますが、一応、学生がどのようにその批判的な思考力を養うかという点で、どのように評価しているかというのはそれなりのデータは上がってきます。

**参加者C：**

よく分かりました。ありがとうございました。

**川口：**

どうもありがとうございました。その他、ございますでしょうか。どうぞ。

**参加者D：**

大学の総務を担当しております。私は今日の講演会を聞かせて頂きまして、ポートフォリオの利用法と致しまして、本格的ではなくても、今すぐにでも利用できる活用できる方法としまして、やはり日比谷先生がお話されたように、私たちのところであれば、教授の選考のときにこれが利用できるのではないかと思ったわけですが、柳澤先生のお話を聞きますと、かなりメンターを養成して、このポートフォリオを作成するというような方向にいられますが、私の感じでは、日比谷先生のやられておるような方法であれば、メンターを養成しなくても出来るのではないかと思うのですが、その辺どういうふうに柳澤先生と、日比谷先生とのお考えを少し聞かせて頂ければと思います。

柳澤：

セルディン先生とキング先生にちょうど私も質問しようと思っていたのは、ICU の昇進のための自己評価報告書ではメンターというのは関わっていません。

日比谷：

公式にはもちろんメンター制度というのはありませんので、関わっていないのですが、ただ自分はこういうふうにしたので見てくれと個人的に言ってくる人はいます。

それからもう一つは、自薦の場合はいきなり学部長に出してしまうと思いますが、デパートメント長推薦という場合は、何人かのデパートメント長から直接聞きましたが、デパートメント長がそれに目を通した時に、ここはもう少しこういう事を入れたらどうかと言ったりはしていると思うので、オフィシャルには無いけど、インフォーマルには全く無いわけではないというのが実状です。

柳澤：

ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオにおいて、メンターの存在がクリティカルに重要であるかが論点になると思います。ポートフォリオを作成するプロセスの中で、メンターは極めて重要であり、アカデミック・ポートフォリオであれば、4日くらいかけて作り、ティーチング・ポートフォリオでも3日くらいかけて作るという、非常に手間がかかるようなことをやっているわけです。メンターとメンティのインタラクションが非常に重要であるというのは理解できるのだが、あまりにも時間がかかるのではないかというようなご質問だったと思うのです。ポートフォリオを普及するためにはそこをどういうふうにして解決していけばいいかというのを、ぜひ両先生にお答え頂ければというふうに私も思います。

セルディン：

まずご提案したいのは、ポートフォリオを書くにあたっては別にメンターはいなくてもいいのです。ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオについて書いた私の本の中で、ポートフォリオをメンターがいない場合にどうやって書いたらいいかということを書いたセクションがあります。

必ずメンターというのがあるというわけではないので、しかしメンターがいる場合には、非常に重要な役割を果たしてくれると思います。なぜかと言うと、ドラフトを見てもらうというだけではなく、個人的に読んで頂いて、多分何回かドラフトを読んでくれると思うのです。そしてかなりメモを取ってくださると思うのです。それで、そのメモに基づいて、それぞれ3回のミーティングの中で、考えをシェアしてくれるはずですよ。

私も私のチームのメンバーも例えば、ある大学に招かれて行って、そこの先生方と活動するとすれば、メンターとして昼も夜も活動します。昼間は個別のミーティングがありますし、夜はそれを読ませて頂くという、メンターとして活動するならば、4日間で20時間か

ら24時間くらい活動していると思います。

ただ、とても興味深いのは、昼間の時間帯に恐らく95%の人たちが4日目にはポートフォリオを完成させることが出来ると思います。このプログラム自体が非常にタイトにスケジュールされているからです。毎日やることあるわけです。ポートフォリオを始めたときに、実はこう思っていました。例えば、1セメスターを与えたならば、より良いものが出るのではないか。これは実は間違っていたのです。アメリカにおいては1学期使わずずっとドラフトが書くことが出来るなんていうことになる、結構書けないのです。恐らく、完成度というのは60%だったと思います。1学期全体を与えられて、ポートフォリオを書き上げられる人は60%、4日間でやれと言われて、95%の人が書き上げました。

また、このプログラムに参加した人は任意に参加したということも重要だと思います。もう一つは、高等教育については日本だけではありません、アメリカにおいてもなかなか色んなことが動くためには時間がかかるということです。

まず始めるにはどうしたらいいかという提案をさせて頂きたいと思います。幾つか具体的なことですが、まず小さなパイロットグループで始めた方がいいと思います。参加していただく先生方は全部任意で参加して頂くということ。そしてこのパイロットグループにおきましては、少なくともその参加者の一部の人たちに関しましては、非常に評判の良い人たち、また同僚の人に良い影響力を与えられる人たちを選ぶということです。そこから勢いがつくということがあると思います。

また、参加して頂く方々は年齢的あるいは地位的には様々異なる人たちに入ってもらった方がいいと思います。

もう一つ出来ることは、パイロットグループに参加して下さる先生方の中で、ポートフォリオを作る最初の大きな目的というのは教育活動の改善であると。少なくとも最初の2、3年くらいは昇進のベースとして使うということはないという合意に達することではないかと思います。

もう一つ大切なことは、完璧を求めて、永遠にこの作業を続けたいということです。完璧というのは無いわけです。何十年かけても完璧なものというのは出来ないと思います。大切なことは何か始めたら、完璧さを求めるのではなく、少しずつ改善していくという姿勢でやることだと思います。完璧なものは無いと思います。

川口：

ジェフさん、何かありますか。

キング：

タイミングの問題ですが、例えば、短縮バージョンと言いますか、集中的にやるということです。セルディン先生がおっしゃった通り、4日とか5日間のうちにやろうということになりますと、完成率は高いと思います。私どもの大学でも1週間のワークショップに参加して、ポートフォリオを書いて下さった先生方はこうおっしゃっていました。例えば1

学期全体を使っても良いと言われたら恐らく出来なかつただろうということです。というのは、学期の間には研究のこととか、教えることとかを考えているわけです。ですから、このタイミングというのが重要だと思います。4日か5日くらいのワークショップを例えば、春のセメスターが終わって、土曜日に卒業式が終わって、そのすぐ翌週の月曜日から始めるのが良いと思います。なぜかと言うと、ほんの一握りの人たちを除いて、夏の授業が始まるわけです。春の卒業式が終わって、ほんの僅かな時間がやはり先生方は参加をしやすいということで、そう意味ではタイミングが重要だと思います。先生方がこれだけの1週間なら1週間という時間を費やして、集中的に活動できるというのはそういう時期だと思います。

川口：

エリザベスさんからメンターについて何かコメントがあるようですが、いかがでしょうか。プロフェッサー・エリザベス・ミラーはティーチング・ポートフォリオ、あるいはアカデミック・ポートフォリオのメンターとしてご活躍なので、明日はワークショップではお話しして頂きますが、メンターの話題になりましたので、少しコメントを頂きたいと思います。

ミラー：

皆さん、こんにちは。メンターという立場から申し上げますと、メンターの役割というのはメンティが異なった視点を持つことが出来る。そういう役割を果たすということだと思います。つまり、ご本人の考え方ではない考え方を提供するということです。メンターになる人はメンティの学問分野外の人間にするという方針を持って、私どものところではやっています。特に、研究活動の中では、メンターは外部の声の役割をする。例えば、誰かが研究文書、学術的な文書を書いた場合、その学問分野の人しか分からない言葉が使われているかどうか。外の人を読んだとしても、それが本当によく分かる。どんな活動が行われているのか、学術的な仕事が行われているのか外の人にも分かるように書くというのが大切だと思うのです。例えば、メンターとして、例えばナノバイオロジーについて、あるいは工学の分野の仕事であるとしたら、このところをもっと分かりやすく書いてもらえませんか。まだ私には分からないのですが、先生がやってらっしゃる研究についてよく分からないが。ということがあります。そういうことがメンターとして出来ることの一つではないかと思います。

それからもう一つ出来ることは、先生方の持っている資産の中身について明らかにしてもらおうということです。私たち学者というのは非常に批判的です。私たちの持っている強みについて控えめに表現するところがあると思います。自分自身に対しても批判的に見るという習慣がついているからです。外の人間が、例えば、それぞれの学問分野の中で何をしているのか。どういう方法を使っているのか。そういうことは、ご本人は、これは誰でもやっていることではないかと思うことがおありになると思うのですが、例えば、こういうことを教えるときに学生にやりました、あるいは外から人に頼んでレクチャーをし

に来てもらいましたとか、あるいは自分のノートをインターネットで公開しましたとか、そういうようなことをしたとしても、そんなことはみんなやっているのではないかと思われて、それを特別なこととは考えない。ですから、公表をしないということもあると思うのですが、でもそういうことも外から見ると役に立つということもあると思いますから、外のメンターとしてそういう指摘をすることがあります。

川口：

ご質問を頂きますが、どなたかいらっしゃいますか。

参加者E：

大学の企画を担当しております。主に、生和先生と他の方にもご意見を頂きたいのですが、生和先生のお話で、内部質保証というのは組織から個人に入っていくと、目標も大学としての目標から個別目標に入っていくというお話をされたと思うのです。ここの共通目標としては、例えば、中期目標を想定した場合、要するに、個人の目標に最終的には帰着する。その場合には、個人が目標を達成すると、機関が掲げた目標を達成できるのか。これがあれば非常にすっきりしていると思うのです。その場合、私はその間を取り持つのが、一つポートフォリオが取り持つのかと思うのですが、その場合、ポートフォリオの場合、割とはっきりしています。教育とか研究とかかなりターゲットが絞られている。それは中期目標というのは、一応、教育研究が中核であったとしても多分に包括的です。この辺り、生和先生、それから他の方も何かご助言をお願い出来たらと思います。

生和：

国立大学の場合の中期目標、中期計画というのは向こう6年間の達成可能な目標を掲げるわけですが。しかも、その内容については、具体的には川口先生の方が詳しいと思いますが、各部局単位、あるいは学科単位というようなものは基本的には掲げない。あくまでも機関としての大学が少なくとも6年間に責任持ってやれる範囲のものを掲げるというのが基本です。ですから、中期目標、中期計画という表に現れるものとは別に、各大学が自らの計画を立てていく、あくまでも学内における中期目標、中期計画。そこを切り分けておかないと、一人一人の目標を全部外へ出してしまうということは、現実問題としてはない。

それから、教育、研究に関して言うと、これはあくまでも大学がコントロールできる範囲のことですが、予算とかそういった問題は自分達のコントロール枠外の問題でありますから、そういったことに関して、恐らく個人のレベルで計画を立てるというのはとても無理だと思っています。今お話しました内部質保証システムというのは、それを全て外へ出して、認証評価なり、個人評価に使うのではなくて、あくまでも大学内部の質保証の内部システムとして、きちんと自らが作り上げるものであるというふうに理解してもらっている。今までの外的質保証と一定の距離をおいて議論をして頂ければと思います。

**参加者E：**

ありがとうございます。私が申し上げたいところは、人間というのは遺伝子の利己性と人類として進化してきた集団性というのがあって、個人に降ろしていると、個人レベルでないと、現実には大学の目標などを達成できないのです。要するに教員が色んな活動を支えているわけですから。それは多分に利己的な側面があるわけです。その辺をどう大学としての、仮に内部目標としたところでどう整合させていくのか、その辺りを僕はポートフォリオである程度絞れるものかどうかというのをお聞きしたかったのです。

**生和：**

例えば、国立大学であると中期目標、中期計画というのは重く押し掛かっていると思うのですが、その時の、期間の目標なりを書くことになるのですが、そこでの整合性というのは少し難しいと思うのですが、ただ、ここで言われている共通目標というのは、例えば、ディプロマポリシーとか教育に関する学部、学科の目標といったものを考えれば、当然ティーチング・ポートフォリオを書く時に、自分が所属している学部学科の教育目標というのを意識しながら、自分の理念というのを書くことになりますから、そこには全然矛盾はなくて、今言われたようにちょうど間を繋ぐような存在になるのではないかと思います。

**川口：**

どうもありがとうございました。それでは、もう少し時間がございますので、最後にご質問がありましたらどうぞ。

それでは、だいぶ長い間、このパネルディスカッションにご参加頂きましてどうもありがとうございました。改めて4人の方に拍手をお願い致します。

それでは最後に、私の方から閉会のご挨拶を申し上げたいと思います。本日はご多忙のところ、このフォーラムにご出席頂きましてありがとうございました。いわゆるティーチング・ポートフォリオ、あるいはアカデミック・ポートフォリオというものが、先ほども何度も出てきましたが、やはり少しずつでも広がって行って、これは私どもはやはり今の大学の教育の研究活動を可視的に社会に見せるということも非常に重要なわけで、その一つとしても重要ではないかと考えて、このフォーラムを計画させて頂きました。このように、多くの方にご出席頂きまして、大変ありがとうございます。改めてお礼申し上げたいと思います。

最後に、私ども機構の宣伝をさせて頂きます。宣伝というのは出版物でございます。外にティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオが置いてあると思いますので、ご覧頂き、ティーチング・ポートフォリオはお陰様で刷ったものがほとんど無くなったと先ほど伺いましたが、ぜひまたご覧頂ければと思います。

それからこの度、私どもの機構では、我が国の高等教育や質保証に関する情報を日本語・英語の二ヶ国語で発信するツールとして、インフォメーション・パッケージを作成致します。

した。これも入り口のところにこういうファイルに入っておりますので、是非お持ち頂ければと思います。このパッケージは、現在は日本の制度あるいは質保証の制度、高等教育の制度に関して、英語と日本語の両方で発信するというところで行いましたが、いずれ中国、オーストラリア、イギリス、オランダ、アメリカ合衆国も今順次作る作業をしております。

それから私どものホームページにも既に日本版は出ておりますので、是非ご覧頂きたいと思っております。受付の前に置いてあります。お持ちの方もいらっしゃると思いますが、お持ち頂き、海外との連携協力の場合における相互理解の促進、あるいは日本の制度や状況を知ってもらうということを目的とさせて頂きましたので、ご活用頂ければと思います。

大学等の教育研究活動の成果や内容は適切な形で海外に発信されるように支援していくということも非常に重要になっておりますので、この支援の一環として私どもは作成したものでございます。この中で収録されております情報としましては、高等教育総称関係の用語集グロッサリーというのがございます。これは第2版でございます。これと我が国の高等教育制度、質保証制度の概要、さらに評価に関する具体的な情報として、私どもの機構の、認証評価の評価基準の英訳なども収録しておりますので、是非お持ち帰り頂きたいと思っております。

各大学におかれましても質保証の一環として、現在の質の現状と成果の発信を行う際の一助として頂ければ私ども、作りました方としましては大変光栄に存じますので宜しくお願い致します。本日はどうも長時間ありがとうございました。

**司会：**

以上を持ちまして、大学評価フォーラムを終了致します。

