

ティーチング・ポートフォリオと ラーニング・ポートフォリオの可能性

The Possibility of Teaching and Learning Portfolio

土 持 ゲーリー 法 一*

Gary H. TSUCHIMOCHI

要 旨

これまで、「ティーチング・ポートフォリオの積極的導入～自己反省から授業改善へ」(創刊号)、「ラーニング・ポートフォリオ～学習改善のための省察的实践」(第3号)についてまとめたが、2008年度特別教育研究費「ティーチング・ポートフォリオを活用したFD活動の展開」の一環として、ポートフォリオがどのようにFD活動に活かされるか、その可能性について述べる。

キーワード: ティーチング・ポートフォリオ、ラーニング・ポートフォリオ、大学設置基準、FD義務化、中央教育審議会「審議のまとめ」、ティーチング・フィロソフィー(授業哲学)、ラーニング・フィロソフィー(学習哲学)、ダルハウジー大学、クイーンズ大学、ピーター・セルディン、大学評価・学位授与機構、ジョン・ズビザレタ、メタ認知、学習ピラミッド、

はじめに

『大学設置基準』一部改正により、2008年4月からFD義務化が実施され、ティーチングおよびラーニング・ポートフォリオの重要性が、ますます注目されることになった。とくに、学生に対しては、授業の方法および内容ならびに1年間の授業の計画をあらかじめ明示すること、学修の成果に係る評価および卒業の認定に当たっては、客観性および厳格性を確保するため、学生に対してその基準を予め明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものとする(第25条の2関係)の条項は重要である。

さらに、中央教育審議会大学分科会「学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)」(2008年3月)では、具体的に、「学習成果」の目標を明確にかかげ、その達成に向けた教育課程の体系化・構造化、学習時間の確保など単位制度の実質化に向けた教育方法の点検・見直し、学習意欲を高める双方向型の教育方法、体験活動などの充実をあげている。そこでは、第三者に見える形での授業改善が求められている。たとえば、教員に対しては教育業績評価としてのティーチング・ポートフォリオが提言され、さらに、学生の学習成果を測る多面的な成績評価としては、GPAや外部評価に加えて、「学習ポートフォリオ」の重要性が指摘された。

ティーチング・ポートフォリオ

1) ティーチング・ポートフォリオの役割

ティーチング・ポートフォリオ(Teaching Portfolio)について、同審議会は「大学等の教員が自分の授

* 弘前大学21世紀教育センター高等教育研究開発室
Faculty Development, 21st Century Education, Hirosaki University

業や指導において投じた教育努力の少なくとも一部を、目に見える形で自分及び第三者に伝えるために効率的・効果的に記録に残そうとする『教育業績ファイル』、もしくはそれを作成するに於いての技術や概念及び、場合によっては運動を意味している」と解説している。そして、「ティーチング・ポートフォリオの導入により、①将来の授業の向上と改善、②証拠の提示による教育活動の正当な評価、③優れた熱心な指導の共有などの効果が認められる」と説明している。

なぜ、ティーチング・ポートフォリオが授業改善に必要なかといえるのか。それは、ティーチング・ポートフォリオが教員の授業実践サンプルに「省察」を促し、授業改善の「診断書」となるからである。

ティーチング・ポートフォリオは、授業シラバス、学生による授業評価、学生のフィードバック、同僚による授業評価等々、授業に関する多くの項目が含まれた包括的記録 (Comprehensive Record) である。すなわち、ティーチング・ポートフォリオには、49項目の証拠資料を含むことができる。しかしながら、授業実践サンプルを羅列しただけでは、ティーチング・ポートフォリオとはいえない。収集された授業実践サンプルが何を意味し、なぜそれらを選び、どうしてそれが重要なのか、教員自身の省察 (Reflection) を加えなければ、単なる「業務日誌」に過ぎない。ティーチング・ポートフォリオの中には、教員自身の「授業哲学 (Teaching Philosophy)」という重要な項目が含まれる。しかし、教員がどのように優れた「授業哲学」の美辞麗句を並べても、具体的な授業実践が伴わなければ意味がない。すなわち、ティーチング・ポートフォリオとは、授業実践サンプルに「授業哲学」が反映され、教員自身による省察が加えられたものでなければならない。アメリカおよびカナダの大学における人事採用では研究業績とは別に、ティーチング・ポートフォリオの提出が求められるが、この場合、「授業哲学」について1ページ程度にまとめたものを提出する。

日本の大学では、教員が自らの「授業哲学」を表明する機会が少ないため、「授業哲学」をどのように書けば良いか戸惑うことが多い。この分野に詳しい絹川正吉は、これを「教育哲学」と称して、「教員の教育思想、教育基本方針、研究と教育についての見解、教員としての目標、授業への熱意等について記述する」ものであると説明している。そして、とくに、「学生を動機付けるにあたってどのような方法を創案しているかを記述することは重要である」と述べている。これは「授業哲学」のことで、そのような「授業哲学」を創案するには、以下のようなことを自問自答してみるとよい。たとえば、

- 1) この授業について何が大切だと思うか。なぜ、そう思うか。
- 2) 学習について何が大切だと思うか。なぜ、そう思うか。
- 3) 授業の到達目標は何か。学生に何について学んでもらいたいのか (たとえば、授業内容、批判的思考力、生涯学習方法、問題解決法など)。
- 4) この授業の到達目標を達成するためにどのような授業方法を用いたいのか。
- 5) なぜ、教えるか。なぜ、教えることが重要だと考えるか。

これらのことは、教員が授業について「省察」することではじめて明らかにができるものである。しかし、「省察」を促すには何らかの証拠資料が必要である。すなわち、学生のフィードバックなどがなければ、授業改善も授業哲学も書けない。何よりも学生のフィードバックを促す能動的学習を実践できる授業シラバスが必要になる。

ティーチング・ポートフォリオを必要とする具体的な理由として、1) 過去の授業を記録に整理することにより、将来の授業改善に役立つことができる。2) 教員の教育活動が正当に評価され、努力が報いられる証拠となる。3) 大学の片隅で実践される多くの「優れた授業」「巧みな工夫」「熱心な指導」が埋もれることなく、多くの人の共有の財産とすることができる、などがあげられる。北米では、2) が主要な目的となるが、弘前大学 (「弘前大学モデル」) では、1) に焦点を当てるところに独自性がある。

2) カナダ・ダルハウジー大学

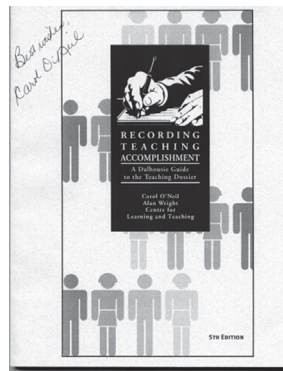
ティーチング・ポートフォリオは、もともと、カナダでティーチング・ドシエー (Teaching Dossier)

として生まれたもので、カナダのダルハウジー大学は、ティーチング・ポートフォリオの先駆者の一つである。同大学では、これを“Recording Teaching Accomplishment”（「授業実績に関する記録」）と位置づけ、本格的なワークショップも実施している。

同大学学習・教育センター（Centre for Learning and Teaching, CLT）では、ティーチング・ポートフォリオに関して、以下の冊子（Recording Teaching Accomplishment: A Dalhousie Guide to the Teaching Dossier）を刊行して、教員をサポートしている。

ダルハウジー大学におけるティーチング・ポートフォリオには、以下の4つの目的が掲げられている。

- (ア) 求職のため
- (イ) 昇進、終身雇用の獲得あるいは受賞のため
- (ウ) 授業への省察 (Reflecting on Teaching) のため
- (エ) 個人の成長 (Personal Growth) のため



アメリカおよびカナダでは、(ア) と (イ) が重視される傾向にあるが、ティーチング・ポートフォリオだけを教員評価に結びつけることには問題があるとの指摘もある。本来は、「(ウ) 授業への省察のため」が重要であった。たとえば、アメリカにおいてティーチング・ポートフォリオの普及・発展に貢献し、数々のティーチング・ポートフォリオに関する著書や編著を手がけるピーター・セルディン（Peter Seldin）は、ティーチング・ポートフォリオの作成を通して、授業改善や向上に役立てることこそが価値ある機能であると指摘する。

ダルハウジー大学のティーチング・ポートフォリオの事例を集めた上記の小冊子によれば、ティーチング・ポートフォリオの構成は以下のようなものである。

- (1) 授業および学習に対する哲学 (Philosophy of Teaching and Learning)
- (2) 担当授業についての記述 (Description of Courses Taught)
- (3) 教授法 (Teaching Methods)
- (4) 授業での貢献度 (Other Contributions to Teaching)
 - ① 学生へのアドバイス (Advising Students)
 - ② 論文指導 (Supervising Thesis Work)
 - ③ 個別指導 (Directed Reading Course)
 - ④ 大学・学部・学科への貢献度 (Contributions to the School, Faculty, and University)
- (5) 学生からの情報 (Information from Students)
 - ① フォーマルなフィードバック：学生による授業評価 (Formal Feedback: Student Evaluation of Instruction)
 - ② インフォーマルなフィードバック (Informal Feedback)
- (6) 同僚からの情報 (Information from Colleagues)
- (7) 授業改善のための努力 (Efforts to Improve My Teaching)
- (8) 将来計画 (Future Plans)

(9) 付録 (Appendices)

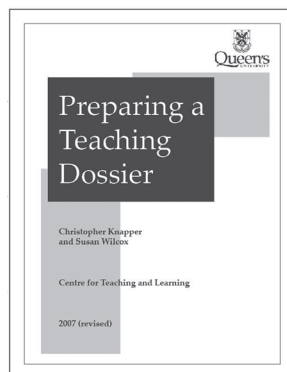
- ① 同僚からの支援書類 (Letters of Support from Colleagues)
- ② 学生からの支援書類 (Letters of Support from Students)
- ③ 授業シラバス (Course Syllabi)
- ④ 学生による授業評価レポート (Dalhousie University Student Ratings of Instruction Reports)
- ⑤ 哲学部における教員評価 (Department of Philosophy Instructor Evaluations)
- ⑥ 学習成果のサンプル (Examples of Students Work)
- ⑦ 授業道具 (Teaching Tools)

上記の項目にもとづいて、8～10ページにまとめたものがティーチング・ポートフォリオと呼ばれる。

3) カナダ・クイーンズ大学

1990年代以前、クイーンズ大学では教育賞を授与される以外に、ティーチング・ドシエーが使用されなかった。しかし、1995年ファカルティの教育業績分科会アカデミック・デベロップメントに関する評議会は、教員の昇進人事やテニユア審査の判定に、ティーチング・ドシエーを奨励した。1997年、大学およびファカルティ・アソシエーション (教員組合) との「労働協約」(Collective Agreement) には、ティーチング・ドシエーに関する条項および使途が含まれている。「労働協約」第29条には、教育評価が(1)年間業績の評価、(2)更新、(3)テニユア、(4)継続、(5)、再任(6)昇進、に適用される規定が盛り込まれた。

以下が、クイーンズ大学のティーチング・ドシエーの冊子である。



「労働協約」第29条2項目には、教員の教育業績のどの部分が評価されるか列挙される。たとえば、(a) 教員の学部・学科における教育到達目標に関連した授業哲学、授業目標、授業方法、(b) 個別指導、論文指導を含んだ学部および大学院担当授業科目リスト、(c) コース概要、課題、最終試験そして他の教材におけるコース改訂、カリキュラム開発、授業方法、(d) 教授法に関連した学科、学部あるいは評議員として運営委員会でのカリキュラムや授業開発、そしてプログラム指導・調整、特別講義や発表での役割の記録、(e) 学生データ、授業評価に対する書簡や証言、(f) 教員の教育賞、刊行物や発表を含む特別な貢献、授業開発資金、教育および授業法に関する学会やセミナーへの参加、その他の教員が適切と認める証拠にもとづく教育業績などがそうである。

4) 大学評価・学位授与機構

大学評価・学位授与機構は、ティーチング・ポートフォリオの世界的権威者セルディンを2006年8月に招聘して、「学生による授業評価が授業改善につながるとき」と題して、特別公開講演会を行った。セルディンは、ティーチング・ポートフォリオを作成する最も重要な目的は、授業改善について教員をメンターリングすることを強調している。認証評価機関の大学評価・学位授与機構が、ティーチング・ポ

トフォリオの重要性を高く評価したことは、大学の外部評価に繋がった。たとえば、同機構から認証評価を受けた弘前大学の訪問調査でも、同大学が積極的に取り組んでいるティーチング・ポートフォリオに高い評価が与えられた。

さらに、同機構は2008年1月4日から7日まで、セルディンとエリザベス・ミラー (Elizabeth Miller) を招いて、日本で初めての本格的なティーチング・ポートフォリオに関するワークショップを実施し、参加者に「認定書」が授与された。この結果、日本におけるティーチング・ポートフォリオの可能性が飛躍的に高まった。

5) 弘前大学

弘前大学におけるティーチング・ポートフォリオは、2005度FDワークショップにおいて、参加者から授業への準備には、研究と同じ時間と労力を要しているにもかかわらず、教育に対する評価が低いと、諸外国ではどのようなになっているのかとの質問に対して、教員評価に関しては、教育業績評価が重要な要素となり、それを評価するティーチング・ポートフォリオというものがあると紹介したことが発端であった。同席した当時の教育・学生担当理事（副学長）から、海外におけるFD活動を調査するように要請され、北米の大学を調査した結果、ティーチング・ポートフォリオに関するワークショップを実施し、認定書を授与するカナダのダルハウジー大学を探した。年1回15名の定員で開催される同大学ワークショップに、4名の参加者枠が弘前大学に与えられ、ダルハウジー大学の教員および北米からの参加者と一緒に、ティーチング・ポートフォリオのワークショップで研修を受け、自らのティーチング・ポートフォリオを作成するために必要な個別のメンターリングを受けた。その後も、この活動は継続され、2008年度は、カナダ・ダルハウジー大学学習・教育センター長 Lynn Taylor を招聘して、ティーチング・ポートフォリオに関するワークショップを11月下旬に弘前大学で実施した。本ワークショップでは、日本ではじめて、日本語によるティーチング・ポートフォリオ作成を目指した。

北米の場合は、教員の昇格や終身雇用獲得のために、ティーチング・ポートフォリオを作成させるが、日本の大学（弘前大学も含め）の場合、終身雇用が多く、北米の大学とは事情が違う。しかし、将来、任期制が幅広く導入され、教員評価が厳格に行われるようになれば、北米のように重要な役割を担うことになり、その可能性も飛躍的に伸びる。

ティーチング・ポートフォリオが教員評価ではなく、授業改善のために導入される場合、以下のような簡単な項目だけでも十分である。

- (1) 授業および学習に対する教員の授業哲学
- (2) 授業シラバス
- (3) 教育方法
- (4) 学生による授業評価
- (5) 授業改善計画
- (6) 付録

これは、学生が履修に先立って、教員の授業哲学や授業方法を知る手がかりとなり、授業シラバスの役割を高めることに繋がる。授業シラバスで重要なことは、教員の授業哲学、授業方法、成績評価方法などを学生に事前に伝えることである。

弘前大学では、「研究者総覧」に対して「教育者総覧」を設けて、各教員の「心構え」を自由に記載させる。2007年9月26日現在、71%が入力済みで、同年10月3日より、以下のような趣旨にもとづいて公開している。

本学では、教員が教育のプロとしての自覚を持ち、授業内容や教育方法の改善に努め、教育能力の向上を図ることを目的とし「教育者総覧（教育活動自己評価申告記録）」[弘前大学版ティーチング・ポートフォ

リオ]](以下、「教育者総覧」という。)を平成19年度に導入しました。

「教育者総覧」は、授業設計者である教員自らが教育に対する姿勢を見つめ直すとともに、教育活動の自己評価・「検証」を促す試みであり、「自らの授業を記録し整理することにより、授業の向上と改善に役立てる。」という目的があります。

記載項目は、以下の三項目です。

授業に臨む姿勢(学生へのメッセージを含む。)

教育活動自己評価(学生の授業評価を自己評価の資料とする。)

授業改善のための教育に関する研修(FD活動への参加等の実績)

「教育者総覧」を公開することにより、本学教員の、授業に臨む姿勢や授業科目の特色・特性、教育に対する具体的な取り組みをご理解いただきたく、本学ホームページにおいて公開することにした。

北米では、教員評価のためにティーチング・ポートフォリオを提出させるので非公開が原則である。

ラーニング・ポートフォリオ

1) ラーニング・ポートフォリオの役割

ラーニング・ポートフォリオ(Learning Portfolio)について、中央教育審議会は、「学習ポートフォリオ」と称して、「学生が、学習過程ならびに各種の学習成果(例えば、学習目標・学習計画表とチェックシート、課題達成のために収集した資料や遂行状況、レポート、成績単位取得表など)を長期にわたって収集したもの。それらを必要に応じて系統的に選択し、学習過程を含めて到達度を評価し、次に取り組むべき課題をみつけてステップアップを図っていくことを目的とする。従来の到達度評価では測定できない個人能力の質的評価を行うことが意図されているとともに、教員や大学が、組織としての教育の成果を評価する場合にも利用される」と解説している。

2) アメリカにおける取り組み

北米においてもラーニング・ポートフォリオは、長い間、初等・中等学校が中心であった。この分野の権威者でラーニング・ポートフォリオに関する優れた著書があるジョン・ズビザレタ(John Zubizarreta)によれば、学習達成度を測るラーニング・ポートフォリオによる評価法は、決して新しいものではなく、初等・中等学校では早くから活用された。しかし、セルディンのティーチング・ポートフォリオに関する一連の著書に触発され、ラーニング・ポートフォリオが大学でも注目されるようになり、学習改善のための省察的実践(Reflective Practice)の重要性が、多くの大学関係者に認識されるようになった。すなわち、ラーニング・ポートフォリオとティーチング・ポートフォリオには、「省察的実践」という共通点がある。この「省察」にウエイトを置くところが、初等・中等学校のポートフォリオとの違いである。ラーニング・ポートフォリオのことを Student Learning Portfolios と呼んでいる。

ズビザレタの著書 The Learning Portfolio: Reflective Practice for Improving Student Learning が2004年に刊行されて以来、新たな動向として内外から注目された。副題からも明らかなように、学生の学習効果を高めるには、「省察的実践」が不可欠である。

ズビザレタは、ティーチング・ポートフォリオにティーチング・フィロソフィー(授業哲学)があるのと同じように、ラーニング・ポートフォリオにもラーニング・フィロソフィ(学習哲学)があり、そこでの省察的実践が「メタ認知」(Meta-cognition)により学習プロセスを省みる動機づけとなり、能動的学習に繋がると説明している。すなわち、メタ認知とは行動や考え方、知識量・特性・欠点を別次元から認識する能力により、自分で自分のことを認識することで、メタ認知には「認知」と「活動」のステップがあり、「認知」をもとに修正を加えることで「省察」を促すもので、ラーニング・ポートフォリオに不可欠な要素となる。ズビザレタは、ラーニング・フィロソフィは、学習成果のみならず、学習への動機づけや学習プロ

セスへの省察的実践に繋がり、ラーニング・ポートフォリオの中核となると説明している。

ズビザレタは、ラーニング・ポートフォリオの優れた点を、学生が学習について自己評価したり、代表的作品を集めたりするだけでなく、省察を促すために、以下の問いかけることにより、具体的な実践に繋げることができる」と述べている。

- 1) 何を学んだか、なぜ学んだか。
- 2) いつ学んだか、どのような状況で学んだか。
- 3) どのように学んだか、どのような学習者であると思ったか。
- 4) 何を学び、学習計画や将来計画にどのように繋がったか。
- 5) 学習したことで知的・倫理的成長にどのような違いがあったか。
- 6) 学習したことがどのように役立ったか。

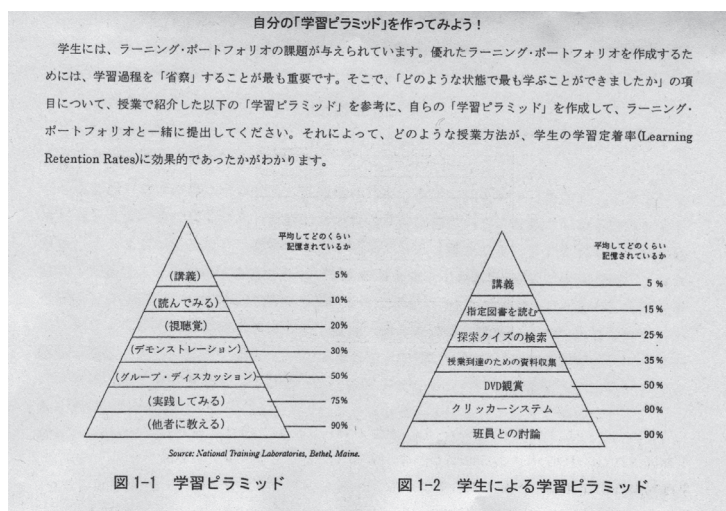
これらの問いかけが、メタ認知能力の育成に繋がる。

ポートフォリオの可能性

1) ティーチング・ポートフォリオの可能性

中央教育審議会大学分科会制度・教育部会「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」は、FDを実質化するためには、教育業績の評価を適切に行うことが不可欠であるとして、ティーチング・ポートフォリオ（大学教員による教育業績記録ファイル）を含めた多面的な評価を導入・工夫することが必要であると提言した。

下記の図表1-1「学習ピラミッド」は、アメリカの学生の平均的な学習定着率を表したものであるが、「講義」による学習定着率は、わずか5%である。自分の講義は「大丈夫」、学生はちゃんと理解していると独りよがりの教員は、「プロフェッサー症候群」と呼ばれる。下の図表からも、学習定着率が高まる度合いは、学生が主体的に取り組む能動的学習であることがわかる。



これは、前述のように、大学評価・学位授与機構のティーチング・ポートフォリオに関するワークショップで、セルディンからメンターリングを受けたときに、授業で何が重要であったかを学生自身に「学習ピラミッド」に作成させてはどうかと助言を受けて書かせたものである。その結果、標準的な「学習ピラミッド」と違って、多様な意見があることに驚かされた。なかには、独自の項目をあげた学生もいた。上の図表1-2「学生による学習ピラミッド」は、学生のサンプルの一つである。

図1-2の項目のように、授業で取り上げた「指定図書」「図書探索クイズ」「DVD鑑賞」「クリッカーシステム」「班員との討論」などが効果的であったことがわかる。他にも、「自分で調べたことをもとに学ぶ(90%)」(女子学生)、「パラフレーズしてまとめる(復習する)(80%)」(女子学生)、「ポートフォリオ作成(90%)」(男子学生)、「自分で資料を探す(70%)」(女子学生)など能動的学習に関するも

が多く上げられた。とくに、「ポートフォリオ作成（90%）」が、高い評価を受けたことは注目に値するものであった。

中央教育審議会は、能動的学習をアクティブ・ラーニングと称して、「伝統的な教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学習者の能動的な学習への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学習者が能動的に学ぶことによって、後で学んだ情報を思い出しやすい、あるいは異なる文脈でもその情報を使いこなしやすいという理由から用いられる教授法。発見学習、問題解決学習、経験学習、調査学習などが含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワークなどを行うことでも取り入れられる」と説明している。

2) ラーニング・ポートフォリオの可能性

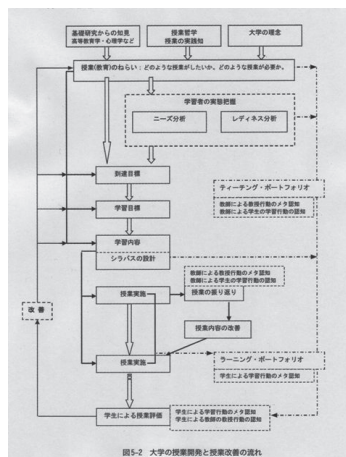
経済協力開発機構（OECD）は、大学における学習成果を評価する国際的な調査をはじめた。これは、2000年国際学習到達度調査（PISA）の「高等教育版PISA」に相当するもので、大学を評価する新しい基準として順調に進めば、2011年から実施される可能性があるという『朝日新聞』（2007年10月9日、朝刊）が報じた。これまで、大学を評価する指標として卒業生数や論文の引用頻度が利用され、「学生に身についた能力」を測る基準はなかった。OECDによる大学評価に関する国際調査への動きは、ラーニング・ポートフォリオの可能性を示唆したもので注目に値する。

中央教育審議会大学分科会制度・教育部会「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」では、「現代の社会は、個人が生涯にわたって学習し、複数の職業や組織で働き、活動する流動性の高い社会である。個人の能力を評価する方法として、ポートフォリオが重視される時代といえることができる。学士課程における評価に当たっても、多様な学習活動の成果を評価する観点から、学習ポートフォリオの手法を積極的に取り入れていくことは有意義である」と「学習ポートフォリオ」を提言している。

大学の授業において、ラーニング・ポートフォリオを導入するときの課題は、どのように評価するかについての評価基準である。なぜなら、ラーニング・ポートフォリオは、学生が授業の到達目標をどのように達成できたといえるかを、学生自身の学習過程を「省察」して記述するもので、客観的に評価する基準のようなものがなかったからである。しかし、ルーブリック（評価基準）を活用すれば、その可能性も高まり、授業および学習改善は飛躍的に向上すると思われる。

おわりに

以下の図表は、ティーチング・ポートフォリオおよびラーニング・ポートフォリオを授業改善に活用した場合のイメージ図で、FDにおけるシラバス設計を考えるうえで示唆に富むものである。



出典：井下千以子『大学における書く力考える力—認知心理学の知見をもとに』（東信堂、2008年）94頁

中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」では、「教職員の職能開発」に関連して、「我が国では、未だ普及の途上にあるが、ティーチング・ポートフォリオ（大学教員による教育業績記録ファイル）など、特定の指標によるのではなく、多面的な評価を導入・工夫していくことが必要である。」と提言し、とくに、教員の役割の機能分化（教育・研究・社会貢献など）に対応した教員評価の工夫について研究する」ように促した。

弘前大学でも、2008年度から、大学情報データベースシステムを利用して「教員業績評価報告書」の作成をスタートさせた。評価対象は、教育分野、社会貢献分野、管理運営分野及び診療分野、それに過去5年間の対象とした研究分野から構成される。これは、多くの国立大学で共通に導入されるものであるが、果たして、これで教員の業績評価が適格にできるのだろうか。これでは、各分野の活動に関する自己評価をポイント制にただけに過ぎず、授業改善には繋がらない。

教員業績評価は、ポートフォリオによる記述でなければならない。ポートフォリオとは、証拠資料にもとづき、教員自らが授業実践に対して、「省察」を加えて記述的（Reflective Statement）にまとめたものでなければならない。授業担当数の頻度や研究論文数の多寡は、何ら本質を問うものでない。これでは、企業における業績評価と大同小異である。

教員業績評価に関しては、中央教育審議会の答申の影響もあって、ティーチング・ポートフォリオが積極的に導入されはじめたが、教育分野、研究分野、そして社会貢献の三つの分野を網羅した総合的な教員業績評価システムは、未だ構築されていない。中央教育審議会「審議のまとめ」も、それに関する研究を促しているに過ぎない。実は、この三つの分野を一緒にしたポートフォリオがある。それが、アカデミック・ポートフォリオと呼ばれるものである。これに関する研究は、2008年10月にセルディンの新著が刊行されたばかりで、これを大学評価・学位授与機構が翻訳し、玉川大学出版部で刊行される予定で、今後、日本においても新たな取り組みとして注目されると思われる。

参考文献

（ティーチング・ポートフォリオ）

土持ゲーリー法一「ティーチング・ポートフォリオの積極的導入—自己反省から授業改善へ」『21世紀教育フォーラム』（創刊号、2006年3月）

土持ゲーリー法一『ティーチング・ポートフォリオ—授業改善の秘訣』（東信堂、2007年）

土持ゲーリー法一「授業改善におけるティーチング・ポートフォリオの効用」『桜美林大学 大学教育研究所』（2008年3月）

中央教育審議会大学分科会制度・教育部会「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」（2008年3月25日）

絹川正吉「大学教員の職務と業績評価～その基本と進化～」地域科学研究会・高等教育情報センター編『教員評価制度の運用と大学風土改革～人事・評価・処遇システムの進化と展開』（2008年）

（ラーニング・ポートフォリオ）

土持ゲーリー法一「事例報告 ラーニング・ポートフォリオと『指定図書』を活用した授業シラバス」『研究集録』（第57回東北・北海道地区大学一般教育研究会、2007年9月）

土持ゲーリー法一「ラーニング・ポートフォリオ—学習改善のための省察的实践」『21世紀教育フォーラム』（第3号、2008年3月）

中央教育審議会大学分科会制度・教育部会「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」（2008年3月25日）

平成20年度第5回弘前大学FDワークショップ「単位の実質化を踏まえた能動的学習の促進」

井下千以子『大学における書く力考える力—認知心理学の知見をもとに』（東信堂、2008年）

土持ゲーリー法一『ラーニング・ポートフォリオ学習改善の秘訣』（東信堂、2009年）

備考：本稿は、2008年度特別教育研究費「ティーチング・ポートフォリオを活用したFD活動の展開」の一環である。これは、2008年9月、北海道大学で開催された日本心理学会「心理学教育改革—FDとポートフォリオ」での話題提供をもとにまとめた。