

講演会及び研究集会の記録

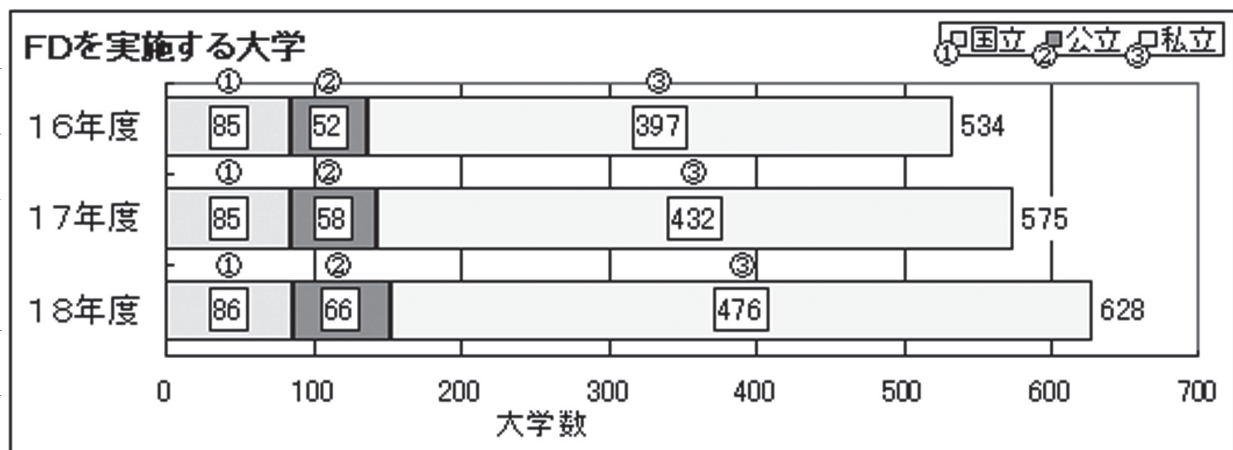
「諸外国におけるFD / EDの現状報告— ICED、FD / EDデベロッパー、 アカデミック・ポートフォリオなどを中心に」

弘前大学21世紀教育センター高等教育研究開発室 土持ゲーリー法一

はじめに

なぜ、エデュケーショナル・デベロップメント（ED）なのか

「大学設置基準等の一部を改正する省令」（2007年文部科学省令第22号）により『大学設置基準』の一部改正が公布され、2008年4月1日から実施された。FDを実施している大学は、年々増加しており、平成18年度現在、628大学（約86パーセント）が実施している。



それに関わらず、文科省は『大学設置基準』を一部改正して、FD義務化を実施した。確かに、数値的には、多くの大学で実施されているが、内容が不十分との認識である。この改正は、大学が授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究を実施する（第25条の3関係）、いわゆるファカルティ・デベロップメント（FD）が義務化されたことである。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）」では、FDを「教職員の職能開発」と位置づけている。

FDの定義づけには、多様な解釈が見られる。一般的に、個々の教員に焦点を当てたプログラムのことで、日本のように、大学が組織的に実施する場合、FDという名称が適切かどうか再検討の必要がある。むしろ、教員のFDのみならず、大学全体の教育環境改善を向上するためにカナダで用いられるエデュケーショナル・デベロップメント（Educational Development, ED）の方が実態に近いのではないかと考え、ダルハウジー大学学習・教育センター長リン・テイラー（Lynn Taylor）博士を招聘して、カナダでの実態を学ぶことにした。

カナダにおいて、エデュケーショナル・デベロップメント（ED）が用いられるようになった理由について、テイラーは、ファカルティ・デベロップメント（FD）には、教授・学習開発は教授過程に焦点をおいたインストラクショナル・デベロップメント（Instructional Development）、学習プログラムに焦点をおいたカリキュラム・デベロップメント（Curriculum Development）、機関内の資源配分を含めた教育

活動を最適化するオーガナイゼーショナル・デベロップメント (Organizational Development)、教員のキャリアに焦点をおいたプロフェッショナル・デベロップメント (Professional Development) の4つの領域があり、全体的な取り組みが重要であり、これらを包括した用語として、オーストラリアとイギリスではアカデミック・デベロップメント (Academic Development)、北米ではファカルティ・デベロップメントが使われるが、全体的な観点が弱いので、エデュケーショナル・デベロップメントの用語が使われるべきであると主張している。

カナダのSTLHE (The Society for Teaching and Learning in Higher Education) も、ティーチングとラーニングの改善を使命とし、ファカルティ・デベロップメントの用語を用いていない。たとえば、クイーンズ大学およびダルハウジー大学における教育改善活動においてもファカルティ・デベロップメントではなく、教育環境改善の向上に重点が置かれ、エデュケーショナル・デベロップメントが強調される。多くのカナダの大学に付置されたセンターの名称をみても、FDという用語は使用されていない。

カナダにおいて、エデュケーショナル・デベロップメントの用語が好まれる別の理由として、ファカルティ・デベロップメントの表現には、「修正的(Remedial)」な意味合いが含まれ、動機づけとしては弱く、しかも、否定的に受け取られやすいために、戦略的にも定着しにくく、侮辱的な意味合いがあるとして、教員から攻撃され(Offensive)たり、敬遠されたりする。すべてを反映させるには、ファカルティだけでは不十分であり、物理的環境(Physical Environment)、さらには大学政策にまで及ぶ必要があるとテイラーは述べている。現に、彼女は、週に1度、教育担当副学長と会って、教育環境改善について協議する。このように、カナダにおいては、教育環境を改善・向上していくことが重要であるとの認識から、エデュケーショナル・デベロップメントを使用するようになり、どのように教育環境を改善・向上するかが、同センター(Centre for Teaching and Learning)の戦略となっている。

日本では、FDを大学が組織的に実施することが義務化されているが、誰がFDを担当するのか、デベロッパーをどのように養成するのか、そこでの財政的な裏づけはどうなっているのか、検討課題は山積みである。そのような問題認識から、諸外国における取組を視察した。詳細は、『21世紀教育フォーラム』第4号(2009年3月)で報告する。

I インターナショナル・コンソーシアム フォア エデュケーショナル・デベロップメント(ICED)

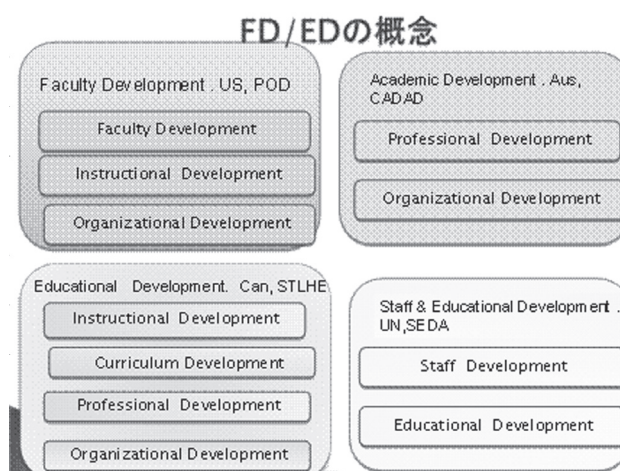
1) ICEDとは

ICED(The International Consortium for Educational Development)(これはアイスドではなく、アイセッドと発音する)の名称も、エデュケーショナル・デベロップメントのための国際コンソーシアムとなっており、2年に1回、国際会議が開催される。ICEDは、1993年に設立され、加盟国メンバーのネットワークにより、エデュケーショナル/アカデミック/ファカルティ・デベロップメントを促進し、新たなネットワーク設立を支援することを目的としている。2008年6月12日~15日、アメリカのユタ州ソルトレイクシティのユタ大学で開催された大会に出席した。同大会には、40カ国以上の国々から、エデュケーショナル/アカデミック・デベロッパーが参加し、ティーチングおよび学習支援に関する最新の研究、理論、そして実践について共有することができた。日本からの参加者は、弘前大学のほか、徳島大学・大学開放実践センター(1名)など合計5名であった。以下の写真は、加盟国メンバー代表者による記念撮影である。



2) ICEDの構成～FDからエデュケーショナル・デベロップメントへ

以下は、東北大学が進めるプロジェクトの図表である。FD / EDの概念は、各国において違いがある。

[illegible]

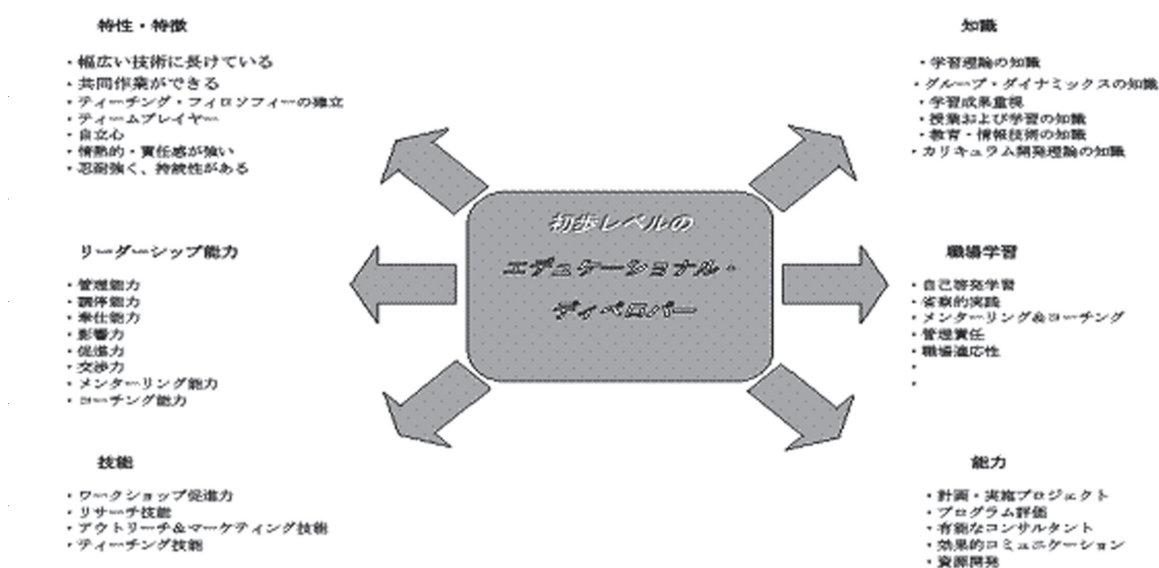
ICEDへの参加資格は、国としての全国ネットワークが組織されていることが前提条件である。最近では、タイと台湾が加盟国メンバーとなった。2008年度ICED大会では、中国が「中国高等教育国際論壇」(China Higher Education International Forum)を組織して、代表団を多数参加させて注目された。中国は、ICEDの加盟国メンバーとなることで、アジアにおける高等教育のリーダーシップを発揮することを目指している。中国が、どのような意図で「中国高等教育国際論壇」を組織し、代表団を派遣させたかには、二つの目的があった。1) ICED大会に参加した国際的学者に中国における高等教育の急激な変革について学ぶ多くの機会を提供すること、2) 中国から派遣された学者および行政官にティーチングとラーニング、そしてエデュケーショナル・デベロップメントに関する国際的な専門家から学ぶ機会を与えることであった。まさしく、ICEDを通して、中国高等教育を躍進させる狙いがあった。

どの参加国も、高等教育を取りまく社会変化に迅速に対応して、エデュケーショナル・デベロップメント専門家を派遣して、最新の情報や取組から積極的に学び、自国の大学におけるティーチングおよびラーニングの向上に繋げたいとの熱意に溢れていた。日本もICED加盟国メンバーとして、近隣アジア諸国、そして世界のFD/EDの発展に寄与すべきではないかと痛感した。

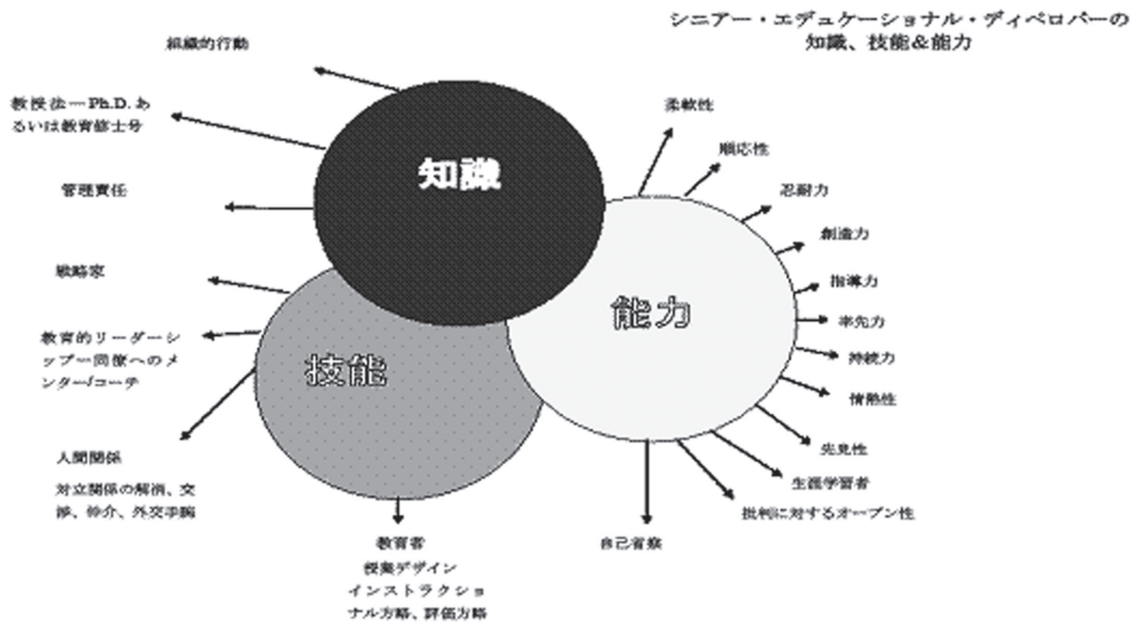
II FD/ED デベロッパーとは

1) FD/ED デベロッパーの資格と資質

北米では、FD/ED デベロッパーの資格あるいは特別の学位は基本的に存在せず、PODネットワーク(アメリカ)やSTLHE(カナダ)が提供するワークショップに参加して資質を高めている。2008年ICED会議のラウンドテーブルのテーマに、「エデュケーショナル・デベロッパー能力:『ワールド・カフェ』を用いた対話」(Competencies of Educational Developers: Using 'World Café' to Foster Dialogue)と題する興味深いものであった。これは、エデュケーショナル・デベロッパーの資質や能力を、「ワールド・カフェ」方式で語り継ぐというものである。ラウンドテーブルに集まった各国のFD/ED担当者が、エデュケーショナル・デベロッパーの資質や能力について意見を共有した。「ワールド・カフェ」とは、コミュニケーション手段の一つで、テーマとキーワードを決め、議論しながら隣のテーブルに移動し、さらに内容を深めるというものである。EDデベロッパーに、どのようなことが期待されているかは、たとえば、初歩レベルのEDデベロッパー(Entry Level Educational Developer)に求められる資質とは、次のイラストからわかる。



上級レベルのEDデベロッパーの知識、スキル&能力(Knowledge, Skills & Abilities of Senior Educational Developers)) に関しては、次のイラストからわかる。



2) キャリア・ステージによる研修

エデュケーショナル・デベロッパーに求められる資質が多様であるため、多くの大学でキャリア・ステージによる研修が実施されている。下記の図表は、クイーンズ大学の事例であるが、同大学ティーチング・ラーニングセンターのティーチング・デベロップメント組織対応 (CTL Structured Approach to Teaching Development) 図によれば、大学院生 (Graduate Students)、新任教員・兼任教員 (New Faculty/Adjuncts)、中堅キャリア教員・兼任教員 (Mid-Career Faculty/Adjuncts)、シニア教員・兼任教員 (Senior Faculty/Adjuncts) など必要に応じたティーチング・デベロップメントのプログラムが提供されている。ティーチング・ドシエ (カナダでは、Teaching Portfolio が Teaching Dossier と呼ばれる) は、新任教員・兼任教員 (New Faculty/Adjuncts) に書かかされる。どのステージでもコンサルテーション (Consultation) が実施されていることから、FD / EDにおいてコンサルティングが重要であることもわかる。

キャリアステージによる教育開発とプログラム

大学院生	新任教員/兼任教員	中堅キャリア教員/兼任教員	シニア教員/兼任教員
専門職開発日	新任教員研修	授業デザインへの関心(テクノロジーを活用した)	教員の集い
助手ためのワークショップ・シリーズ	専門職実践の提供(EPP)	基礎への関心	教職員組合
コンサルテーション	コンサルテーション	コンサルテーション	コンサルテーション
大学教育と学習のための認定書プログラム	授業上の諸問題	教員の読書会	専門職実践の提供 I I
SGS901:「高等教育の教育と学習」	基礎への関心	教員のライティング会	大学院指導への関心
SGS802:「教育目的のためのコミュニケーション技能」	ティーチング・ドシエの開発	教育広場/同僚によるコンサルテーション	学部横断教育フォーラム
			学会での発表、学問分野における教育に関する学術論文

協調的、迅速的、実用的

出典: Joy Mighty, "Promoting Excellence in Teaching at Queen's" 口頭発表(March 5, 2008)

3) 優れたFD/EDを推進する条件

大学の教育環境の改善・向上を目指すには、優れたFDを推進する教育・学習センターを設置することが不可欠であり、そのためには、以下の3つの条件を整備する必要がある。たとえば、

1) 優れたディレクターの確保：専門職として、セミナーやワークショップをまとめるだけでなく、教育担当副学長と教育政策やビジョンについて積極的に協議できる。

2) 十分なセンター予算の確保：全教員給与の約1%（「予算ルール」）を確保し、スタッフやプログラムの充実を図ることができる。

3) 大学管理者の奨励：現職研修に参加する環境整備ができる。

Ⅲ アカデミック・ポートフォリオ～教員業績評価システムの構築

1) 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）」

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」ことを促した。

国立大学法人弘前大学でも、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」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年間を対象とした研究分野から構成される。これだけで教員の業績評価が適格に判断できるだろうか。これは、各分野における教員活動の自己評価をポイント制にしたに過ぎず、必ずしも、授業改善に繋がっていない。

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）にまとめたものである。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はない。

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」でも、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。2008年10月、ピーター・セルディン（Peter Seldin）がアカデミック・ポートフォリオに関する著書（The Academic Portfolio: A Practical Guide to Documenting Teaching, Research, and Service）を刊行した。これを大学評価・学位授与機構が翻訳して、玉川大学出版部から刊行される予定で、今後、日本に影響をおよぼすことは必至である。

2) オーストラリアの取組

アカデミック・ポートフォリオの先進的な取組をしているオーストラリアで調査を行った。オーストラリアは、アカデミック・ディベロップメントを行っているところで、アカデミック・ポートフォリオについては、どの国よりも先進的である。とくに、ICE D会長シェルダ・デボウスキー（Professor Shelda Debowski, Director of Organisational and Staff Development Services, the University of Western Australia）が所属する西オーストラリア大学は、全学的に電子ポートフォリオの導入をはじめた。以下、オーストラリアのアカデミック・ポートフォリオがどのようなものか、簡単に説明する。

（1）アカデミック・ポートフォリオの構成

アカデミック・ポートフォリオは、教員の重要な活動や業績を要約したもので、教員の貢献や役割、そ

して達成度を証拠資料により裏づける3つの重要なフォリオ (Folios) から構成される。すなわち、1) ティーチングとラーニング、2) リサーチとスカラシップ、そして3) サービスである。1) ティーチングとラーニング・フォリオとは、教員の授業と学習に関する優れた業績 (Accomplishment) と能力 (Strength) について要約したもので、この中には、ティーチング・フィロソフィー (授業哲学) も含まれる。2) リサーチ・フォリオとは、教員の研究についての関心や貢献度を証拠書類により裏づけたものである。3) サービス・フォリオとは、教員の大学コミュニティや専門団体への貢献度を証拠資料により裏づけたものである。

アカデミック・ポートフォリオは、簡潔であることが望ましい。従来は、形式的で長いものがあったが、最近、教員データ以外は3つのフォリオに関する意見書や履歴書の要約を含むことになっている。なぜなら、多くの情報は、履歴書のなかにも含むことができるからである。

(2) アカデミック・ポートフォリオの使用法

次の4つに使用される。1) 昇進やテニュアのための資料 (Supporting)、2) 専門職としての評価のための資料、3) 研究休暇 (Study Leave) のための資料、4) 教員の専門性への省察や評価のための資料である。

(3) アカデミック・ポートフォリオの形態

- 1) 表紙 (タイトル・氏名、学部名・専門分野、職名、地位 (テニュア・トラックあるいは任期採用))
- 2) 意見書—ポートフォリオ目的を要約したもので、1～2頁にまとめる (たとえば、昇進のための申請など)。
- 3) 履歴書
- 4) フォリオ①: ティーチングとラーニング
- 5) フォリオ②: リサーチ、スカラシップおよび独創的業績
- 6) フォリオ③: サービス (もし、該当する場合)

(4) アカデミック・ポートフォリオの長さ

履歴書の長さ制限がないので、3つのフォリオ (ティーチングとラーニング、リサーチとスカラシップ、そしてサービス) の上限を5ページと定めている。この中には、証拠書類は含まれない。リサーチ・フォリオは、履歴書で求められるものと同じになる可能性が高い。

(5) 西オーストラリア大学での関係者へのインタビュー

西オーストラリア大学アドバンスメント・オブ・ティーチング&ラーニングセンター長デニズ・チャルマーズ (Professor Denise Chalmers, Director, Centre for Advancement of Teaching and Learning, The University of Western Australia) に、アカデミック・ポートフォリオについてインタビューした (写真中央、写真左は、デボウスキー I C E D 会長と筆者)。



ポートフォリオには2種類ある。一般的に、Eポートフォリオと呼ばれるもので、学生の電子ポートフォリオのことを指す。これは、学生が在学期間中（3～4年間）の学習記録について網羅したもので、とくに、どのようなことを学んだか、最終学年度にデモンストレーションするもので、Graduate Attribute（卒業資格）となり、就職にも役立つ。

一方、教員の場合は、アカデミック・ポートフォリオ（AP）と呼ばれる。イギリスでは、教員がAPをまとめる概念は未だ新しいが、オーストラリアでは一般的である。APの場合、教育に対する評価基準（Teaching Criteria）が重要となる。UWA（西オーストラリア大学）では、新しい評価基準をパイロット的に実施している。APは、教員の昇進、テニユア、サバティカル休暇、ベストティチャー賞の審査などに用いられる。オーストラリアでは、クイーンズランド大学で最初に導入された。

チャルマーズによれば、もし、日本でAPの導入を検討するのであれば、注意しなければならないことがあると助言している。それは、互いに「リンク」していることが重要である。たとえば、教員審査とリンクしていることがそうである。QU（クイーンズランド大学）では、1997年から実施され、うまくリンクしている。

APは、3つの部門から構成されるのが一般的であるが、それ以上求める大学もある。3つの部門とは、Research、Teaching and Learning、Serviceである。大学運営や社会活動は、サービス部門に含まれ、証拠資料で裏づけることが重要である。QUの場合、スーパーバイザー（指導教官）が2年に1度レビューする。新任教員の場合、1年に1度、5年間継続して行われる。証拠となる資料が重要となり、それが教育改善に繋がる。証拠資料には、「学生による授業評価」も含まれる。

大学センターとしての役割は、評価基準を明確にし、審査する学部長などに周知徹底することで、共通認識をもたせるための研修が不可欠である。審査委員を対象にした評価基準についての研修を行っている。そうでなければ、公平で適格な審査ができない。委員会には、専門領域を審査できる教員も含まれることになるので、最終的な判断は、委員会に委ねられる。

APを導入するには多くの時間を要する。QUでは、約10年を要した。UWAの場合、証拠資料に対する共通認識が未だ不十分であり、まだ時間がかかるとのことであった。どのような証拠資料が優れた教育や学習を裏づけることになるのか共通認識が十分でないとの説明であった。

APを導入して意義ある変化が見られるようになるまでには、少なくとも、5年にかかる。QUは成功していると評価されるが、約10年を要した。

APを導入するには、教員が早くから証拠資料を集めておくことが重要であり、そのことを助言できるシニア教員の役割が重要である。何よりも、APを大学が組織として導入するには、上層部の影響力が大きい。UWAの場合、教育担当副学長（Vice-Chancellor of Education）が強いリーダーシップを発揮している。彼は、UWAにティーチング・アワードを導入した人物でもある。

日本の場合、オーストラリアと比較して、教員審査が制度化されていない印象を受けるが、文化的、社会的影響も違うので、オーストラリアと同じような成功は期待できないかもしれない。

ポートフォリオは、教員のすべてを網羅できるものでなければならないので、教育や学習のティーチング・ポートフォリオだけでは不十分であり、3つの分野が不可欠である。3つにどのようにウエイトを置くかは、教員にまかされるが、3つの分野のすべて網羅されたものでなければならない。審査委員には、同じ専門分野のものも含まれるので、教員の自己申告が正しいかどうか判断できる。

UWAを含め、オーストラリアのトップレベルの研究大学でも、教育や学習において高い評価を受けた教員を、専門職レベル教授として昇進させることがある。この場合、全国レベルの教育賞の受賞や刊行物も必要である。刊行物は、専門分野における評価や研究資金の獲得など、客観的な証拠資料となりやすい。オーストラリアでは、全国レベルで優秀な教員が表彰され、研究資金が与えられるシステムが完備しているので客観的な評価が得られ、証拠資料となりやすい。

「学生による授業評価」に過度に重きを置きすぎる傾向がある。新しい動向として、「学生による授業評価」

だけでなく、「同僚による授業評価」を加えることにしている。多くの証拠資料が提示される方が客観的な評価に繋がりやすい。

オーストラリアの場合、どの大学でも教育賞や同僚による評価が導入されているので、ティーチング・ポートフォリオの証拠資料が得やすい。日本では、そのような環境が未だ整っていないのではないかと印象を受ける。

同僚による評価については、組織的に導入され、どの点が評価されるかのチェック項目があるので公平である。教員は、どのようにチェック項目に対処したか、ポートフォリオのなかで具体的に記述することができる。たとえば、Professional Development 研修を受けて改善したなどがそうである。

3) アメリカの取組

アメリカには、1974年に設立された全米ファカルティ・デベロップメント担当者の高等教育による教授・学習支援に関する最も古い専門職的・組織的開発ネットワーク(The Professional and Organizational Development Network in Higher Education, POD)がある。2008年度の年次大会が、10月22日～25日にネバダ州レノ市で開催された。FDに関するワークショップ、セッションが数多く提供され、参加者のニーズに応じて参加できるようになっている。本年度は、世界各国から約600名が参加した。FD義務化の影響もあり、日本からの参加者は27名と大勢であった。弘前大学からは、4名の教員が参加した。2004年度は、わずか1名であったことを考えれば、画期的な増加である。

(1)「アカデミック・ポートフォリオ革新的な教員評価方法」(Academic Portfolios: A New, Innovative Faculty Evaluation and Development Technique)

ティーチング・ポートフォリオに関する世界的権威者セルディンが、アカデミック・ポートフォリオに関して刊行したばかりの著書にもとづいて発表した。タイトルからも、アカデミック・ポートフォリオは、革新的な教員評価方法である。アカデミック・ポートフォリオ(AP)は、教育(T)、研究(R)、サービス(S)の3つの分野のドキュメント(証拠資料)にもとづいてまとめたもので、オーストラリアの大学と同じである。重要なことは、証拠資料を集めることでなく、どのように使われるかである。APは、教員の昇進やテニユアなど人事(Personal Decision)に適している。APについては、オーストラリアの取組とは「温度差」がある。たとえば、アメリカでは、APにおける3つの分野のウエイトを教員にまかせるのは、授業改善には適しているが、人事には不向きであるとしている。なぜなら、判定基準が一定でないからである。人事のためには、共通となる評価基準を決めたうえで、証拠資料を提出させることが重要である。たとえば、「学生による授業評価」とか、業績サンプルなどがそうである。どのような証拠資料が人事の判定に必須か、事前に決めておくことが重要である。

APが、人事の「ループリック」としても優れているのは、3つの分野がバランス良くまとめられているからである。

APを教員の授業改善の目的のために使用する場合、必須というものはなく、教員が必要と考えるものを証拠資料と一緒に提出することができる。たとえば、ティーチング・フィロソフィー、教授法、同僚からのコメントなどを含むことができる。

人事のためのAPは、個別大学において違うので、判定基準を明確にしたテンプレートが必要である。APは、証拠資料を羅列するのではなく、文書にまとめて読ませるためのものである。そのため、「学生による授業評価」を図表にして提示すると効果的である。

APのティーチングの部分は影響力がある。審査委員(学部長など)は、その分野の専門家でないことが多いので、ジャーゴン(専門用語)で書かれた文章表現は不利になる。「素人」の審査委員にも理解できる内容で、約5～6ページにまとめる必要がある。

APのリサーチの部分は、教員の研究が学問分野(Discipline)において、なぜ、重要かを審査委員に説得しなければならない。また、サンプルとして選択したもの限定する。大半は付録に含まれるから、重要なものだけについて、約3～4点についてまとめる。とくに、なぜ、これらが選択されたのか、明確

な理由づけが必要である。サンプルの証拠も、外部評価や研究資金を授与したものは客観性があり、説得力を増すことになる。共同研究なのか、あるいは研究成果が公刊されたかも問われる。

A Pのサービスの部分は、教育や研究よりも重要度が低く、約2ページ程度でまとめるだけでよい。

最後に、T R Sの3つを統合(Integration)することである。ここでは、それぞれの業績(Accomplishment)のなかで、当該大学にとって重要なものは何かを中心にまとめ、なぜ、それが重要なのかを説明できなければならない。A Pは、あくまでも、所属大学の教員としての評価であることを忘れてはならない。

展望の部分では、何が達成され、何が達成されなかったか。なぜ、達成されなかった部分が重要であると考えなのかを説明する。

最後が付録リストである。

以下に、セルディンの著書に含まれるテンプレートを紹介する。

アカデミック・ポートフォリオ (14～19頁)

教員の氏名

学部 / 学科

大学名

日付

目次

目的

教育部門 (5～6頁)

授業の責任

授業哲学、目的、方法論

カリキュラム改善についての記述

選択した授業シラバスと他の教材

授業改善に関する活動

学生による授業評価データ

授業観察レポート

研究および学術部門 (5～6頁)

研究内容と専門分野における重要な研究からの学術

レフリー付著書 / 刊行物のサンプルあるいは創造的業績

外部資金および研究資金の獲得と申請中の提出書類

編集者の任命 / 専門職団体の地位の確保

学会発表、学問研究、講演あるいは展示のサンプル

院生への指導

サービス部門 (2～3頁)

学部 / 大学の委員会あるいは任務のサンプル

委員会の役割 / 貢献あるいは任務についての記述

学生指導、若手同僚へのメンターリング、学習サービス活動

専門職業績および目標についての総括 (1～2頁)

教育、研究・学術、そしてサービスがどのように教員の専門職成長および発展に貢献していることの記述

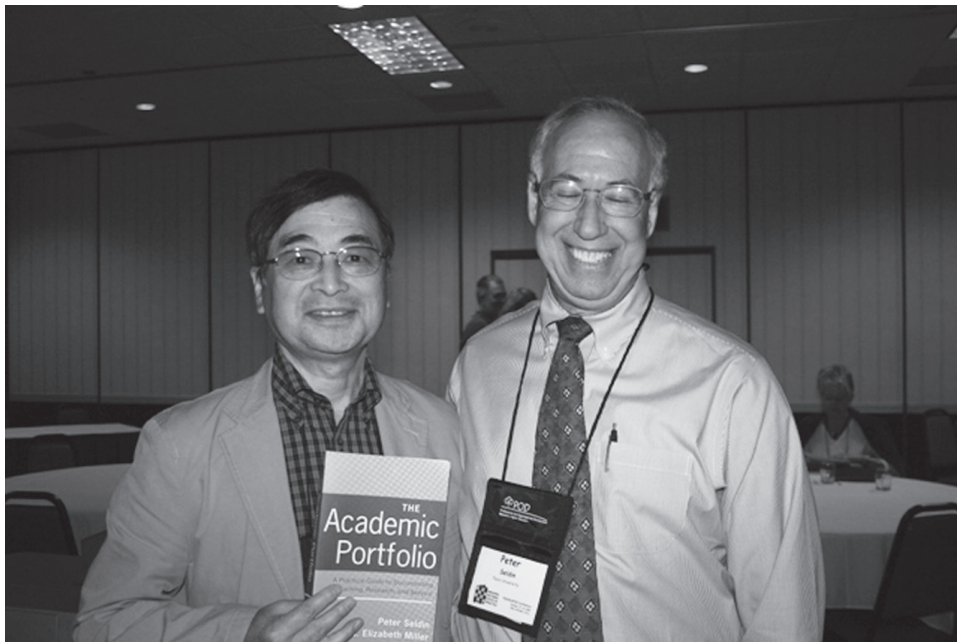
専門家として誇りとする3つの業績

専門家としての3つの目標 付録

現在、APはアメリカの多くの大学でパイロット・スタディー（先導的事例）として行われているが、今後、大いに発展すると思われる。

セルディンは、電子ポートフォリオ（e-Portfolio）は、授業改善には役立つが、人事面での判定には不向きであると述べている。なぜなら、昇進やテニユア審査では、評価基準が重要であり、電子ポートフォリオで求めることが難しいからである。

従来のAPの考えとどこが違うかについて、セルディンはすべてが結合（Cohesive）されていることが重要である。これまで、どちらかといえば、証拠資料を集めただけに過ぎなかったが、なぜ、それらが選択されたかを追求し、なぜ、重要だと考えるかを一つにまとめている点を強調している。この場合でも、「省察」の部分が重要であり、証拠資料を羅列することではない（写真は、セルディンと筆者）。



おわりに

FD義務化の日本の大学では、大学全体の教育環境を改善し、向上するために、FDのみならず、EDという視点が不可欠であり、ICEDの国際的な組織の名称もEDとなっている。FD義務化を促進するには、専門職としてのFD/EDデベロッパーの養成が不可欠であり、FD研修（ワークショップ）においても、教員のキャリア・ステージに応じた実践的なものが求められている。

弘前大学は、どの大学よりもティーチング・ポートフォリオを積極的に活用しFD活動を展開している。そして、弘前大学版ティーチング・ポートフォリオ「教育活動自己申告記録」を本格的に導入し、授業改善に繋げているが、さらに展開していきたい。

FD義務化においては、教員業績を客観的に評価することも重要となってくる。そこで注目されているのが、「アカデミック・ポートフォリオ」である。これは、セルディンによれば、優れた教員業績の「ループリック」になることが期待されている。とくに、大学評価・学位授与機構は強い関心を示している。日本の教員は、研究指向が強く、教育よりも研究に関心を示しているので、「ティーチング・ポートフォリオ」よりも「アカデミック・ポートフォリオ」の名称の方が好まれ、しかも、教育のみならず、研究・社会貢

献の3つが総合的に評価されるシステムとなっている。

以上、諸外国におけるFD / EDの現状を通して、FD義務化の優れた実践に繋げることができればと考えている。