

## アカデミック・ポートフォリオ

～教育・研究・社会貢献の3分野における総合的教員業績評価システム～

### The Academic Portfolio: A Comprehensive Assessment System based on Teaching, Research, and Service

土 持 ゲーリー 法 一\*

Gary H. TSUCHIMOCHI

#### 要旨

教員の教育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ているが、教育分野、研究分野、そして社会貢献の三つの分野にもとづく総合的教員業績評価システムは未だ構築されていない。これらの三つの分野を一緒にしたのが、「アカデミック・ポートフォリオ」である。

本稿では、アカデミック・ポートフォリオについて、この分野で先駆的な取組をしているオーストラリアのクイーンズランド大学での調査および担当者への単独インタビューにもとづき、教員業績評価が実際にどのように運用されているか紹介する。

最近、アメリカでもアカデミック・ポートフォリオが注目されている。アメリカの取組とオーストラリアとの違いも明らかにする。最後に、日本の大学におけるアカデミック・ポートフォリオ取り組みへの現状を大学評価・学位授与機構主催 2009 年度大学評価フォーラムにおける発表を中心に紹介する。

**キーワード：**アカデミック・ポートフォリオ、クイーンズランド大学、ピーター・セルディン、大学評価・学位授与機構

#### はじめに

中央教育審議会『学士課程教育の構築に向けて』（2008 年 12 月）の答申は、FD 実質化のために適切な教育業績評価も不可欠との認識を示した。教育業績の評価は、研究業績の評価に比べて難しい面もあるが、北米では教育業績が正当に評価されているとの現状を紹介したうえで、日本は未だ普及途上にあるが、教員による教育業績記録ファイル（通称、ティーチング・ポートフォリオ）等の活用による多面的な評価の導入・工夫が必要であると提言している。具体的な改善方策として、教員人事・採用に当たった教育業績評価については、研究面に偏することなく、教育面を一層重視するとして、「授業改善に向けた様々な努力や成果を適切に評価する観点から、教員が教育業績の記録を整理・活用する仕組み（いわゆるティーチング・ポートフォリオ）の導入・活用を積極的に検討する」ことを提言すると同時に、「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」ことが必要であるとして、「アカデミック・ポートフォリオ」についての検討も促している。

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取組は、最近、多くの大学で見られる。たとえば、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

---

\*21世紀教育センター高等教育研究開発室  
Faculty Development Office, Center for 21st Century Education, Hirosaki University

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ている。はたして、この方法で教員の業績評価が正しく審査できるだろうか。これでは、各分野の活動の自己評価をポイント制に換算しただけで、真の教員業績評価にも、授業改善にも繋がらない。教員業績評価は、ポートフォリオの記述によるものでなければ意味がない。すなわち、証拠資料（学生による授業評価など）にもとづき、教員自らが授業実践を「振り返る（省察）」ことを通してまとめる省察的文書（Reflective Statement）でなければならない。授業担当数や研究論文数の多寡は、何ら本質を問うものではない。

教員の教育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ているが、教育分野、研究分野、そして社会貢献の三つの分野にもとづく総合的教員業績評価システムは未だ構築されていない。これらの三つの分野を一緒にしたのが、「アカデミック・ポートフォリオ」と呼ばれ、総合的教員業績評価として利用されている。

本稿では、アカデミック・ポートフォリオについて、この分野で先駆的な取組をしているオーストラリアのクイーンズランド大学における調査および担当者への単独インタビューにもとづき、教員業績評価が実際にどのように運用されているかを紹介する。

最近、アメリカでもアカデミック・ポートフォリオが注目されている。アメリカとオーストラリアとの違いも明らかにする。最後に、日本の大学におけるアカデミック・ポートフォリオ取り組みへの現状を大学評価・学位授与機構主催の2009年度大学評価フォーラムにおける発表を中心に紹介する。

## I アカデミック・ポートフォリオの先駆的取組—クイーンズランド大学の実践

### （1）アカデミック・ポートフォリオのはじまり

アメリカでファカルティ・ディベロプメント（FD）、カナダでエデュケーション・ディベロプメント（ED）と呼んでいるのに対して、オーストラリアではアカデミック・ディベロプメント（AD）と位置づけている。また、アメリカでティーチング・ポートフォリオ、カナダでティーチング・ドシエと教育を重視しているのに対して、オーストラリアでは教育・研究・社会貢献の3つの分野を総合したアカデミック・ポートフォリオを早くから導入している。

なかでも、クイーンズランド大学はどの大学よりも早く、アカデミック・ポートフォリオを1997年から実施し、現在、紙媒体ポートフォリオから電子媒体ポートフォリオに移行中である。他の大学もクイーンズランド大学の影響を受けて導入を検討しはじめている。

### （2）教員の身分に応じた業績評価システムの構築

オーストラリアでは、教員の業績評価はアカデミック・ポートフォリオにもとづいて厳正に行われる。また、大学教員の身分および職務内容も、アメリカや日本と大きく違う。当然、教員評価も身分や職務内容で異なり、地位が高くなれば要求も高くなる。オーストラリアの大学は、ほとんどが州立大学なので、教員給与等の人件費は、連邦政府がほとんどを負担していることから、教員の身分・雇用条件等の大枠は全国的に同じである。州立大学の教員は、A から E レベルまで5段階等級に分けられ、それぞれに対応して職位が決められる。たとえば、A レベルは講師以下、B レベルは講師、C レベルは上級講師、D レベルは准教授、E レベルは教授という具合である。職務内容にも区分が設けられ、研究専念教員（Research Only, RO）、教育・研究担当教員（Teaching/Research, T/R）、教育重点教員（Teaching Focus, TF）に種別化されている。研究専念教員とは、文字通り、研究に専念する教員で教育担当の義務はない（教育活動への参加が奨励されている）。主に研究重点大学に配置されている。教育重点教員とは、教育活動を重点的に担当する教員で、研究活動は基本的に求められない。教育・研究担当教員とは、これらの2種類の間位置するもので、教育と研究がともに職務内容に含まれる。大学教員の最も多くがこの分類に該当する<sup>1)</sup>。教員は、種別によって採用されるのではなく、採用後、自らの業績によって教員評価を受ける。詳細については、後述する。

2009年7月3日、オーストラリアのHERSDA 年次大会への途中、ブリスベンにあるクイーンズラン

ド大学（UQ）で、アカデミック・ポートフォリオを管理して教員業績評価担当部署の責任者ロンダ・サーマン（Rhonda Surman, Manager, Continuing Appointments and Promotions）に単独インタビューして詳しい説明を受けた。



（写真：筆者とサーマン、2009年7月クイーンズランド大学）

彼女によれば、クイーンズランド大学だけがオーストラリアで本格的にアカデミック・ポートフォリオの導入に成功している。現在、紙媒体から電子媒体に移行中で、アカデミック・ポートフォリオは、教員業績アセスメントとして有効に機能していると高く評価した。膨大な時間とエネルギーをかける教員業績審査を必要とするが、同大学の質を向上するうえで不可欠なもので多大に貢献している。

クイーンズランド大学の教員業績審査の特徴は、どの大学よりも早くから教育重点教員（TF）という独自の種別枠を設けて教員業績審査を行っているところからわかるように、教育を重視している点にある。これは、研究専念教員（RO）のように、研究だけに専念すれば良いのではなく、スカラシップとしての教育が強く求められている証である。スカラシップの解釈は多様であるが、クイーンズランド大学でのスカラシップとは、特定分野における研究成果を指すのではなく、ティーチングに関するスカラシップ（「教育の学識」と呼ぶ）を意味する。実際、審査委員がどのように教員業績を審査しているか部外者にはほとんど知る機会がない。そこで、審査委員の教員に電話インタビューすることができた。審査委員は、学部長が任命する教育経験が豊富な学識者である。この教員は、最近、審査委員に任命されたばかりであるが任務に誇りをもっていると話してくれた。また、その経験から自らも多くのことを学ぶことができたと言ってくれた。審査委員としての経歴は、自らのアカデミック・ポートフォリオに業績として加えることができる。この教員もアカデミック・ポートフォリオによる教員業績評価システムは、有効に機能していると満足げであった。

### （3）クイーンズランド大学「学生による授業評価調査」データ

クイーンズランド大学は、オーストラリアを代表する高等教育機関で約2400人の教職員が教育と研究に専念し、学生総数は約37900人（約120カ国からの7500人の海外留学生を含む）の総合大学である。

同大学の授業・教育開発を担うのが、TEDI（The Teaching and Educational Development Institute）と呼ばれる研究所である。TEDIは、大きく4つの部門（評価部門、スタッフ・ディベロプメント、教育工学開発部門、高等教育研究とスカラシップ・アカデミック部門）から組織され、約33名のスタッフがいる。TEDIは、授業およびコース評価に関する多様な調査を支援する。最も一般的な授業評価として使用されるのが、「学生による授業評価調査」（The Student Evaluation of Teaching survey, TEVAL）

である。他にも、「コース評価に関する調査」(The institutional Course Evaluation survey, iCEVAL) や「クイーンズランド大学学生経験に関する調査」(The University of Queensland Student Experience Survey, UQSES) などがある<sup>2)</sup>。以下、「学生による授業評価調査」(TEVAL) について紹介する。この調査目的は、講師およびチューターの授業改善、そして契約および昇任審査のためのデータである。質問項目については後述するが、設定項目以外に自由記述の項目も含まれる。これまで質問形態は紙媒体であったが、現在、オンラインを利用したフォームを優先させ、同大学で授業を登録する学生から講師およびチューターが評価グループを選ぶ。調査結果は、評価対象の講師およびチューターに報告される。報告書は、比較標準値および基準が示され、統計的に分析される。同データは、契約や昇任審査において求められる。「学生による授業評価調査」の評価項目は、担当する教科内容ごとに異なり、必須項目が含まれる。教員は、自らに最も適した項目を選ぶことができ、以下のようなものがある。

講義

チューターリング

臨床授業

遠隔 / フレックス授業

個別プロジェクト (学士課程教育)

PBL (Problem-based learning) チューター (一般)

論文指導 (大学院—優秀学生 / 修士 / 博士)

アドバイザー (大学院—優秀学生 / 修士 / 博士)

音楽指導—楽器

音楽

視察コース

たとえば、「講義」の場合は、以下のような必須項目がある。

- 1) クラスをうまくまとめた。
  - 2) 資料を上手に紹介した。
  - 3) 学習に適切なフィードバックをした。
  - 4) 学生を尊重した。
  - 5) コースを熟知していた。
  - 6) コースに熱意を伝えた。
  - 7) 記憶よりも考えることを強調した。
  - 8) 明白に説明した。
  - 9) コンサルテーションをした。
  - 10) 学習技術の改善を支援した。
  - 20) 総合的に判断して、大学教員として総合的にどのように評価するか。
- 備考：11) ~ 19) には各自で自由選択項目を加えることができる。

名前を隠した実際の教員のデータを見せてもらったが、図式化されているので全体の位置づけが一目瞭然であり、評価委員の判断を容易にしている。

同大学がウェブサイトで紹介しているサンプル用紙は、以下のようなものである<sup>3)</sup>。

## 2003 Student Evaluation of Teaching

Name(s): Academic, Dr A

Course(s): XYXY1000 - Sample Subject

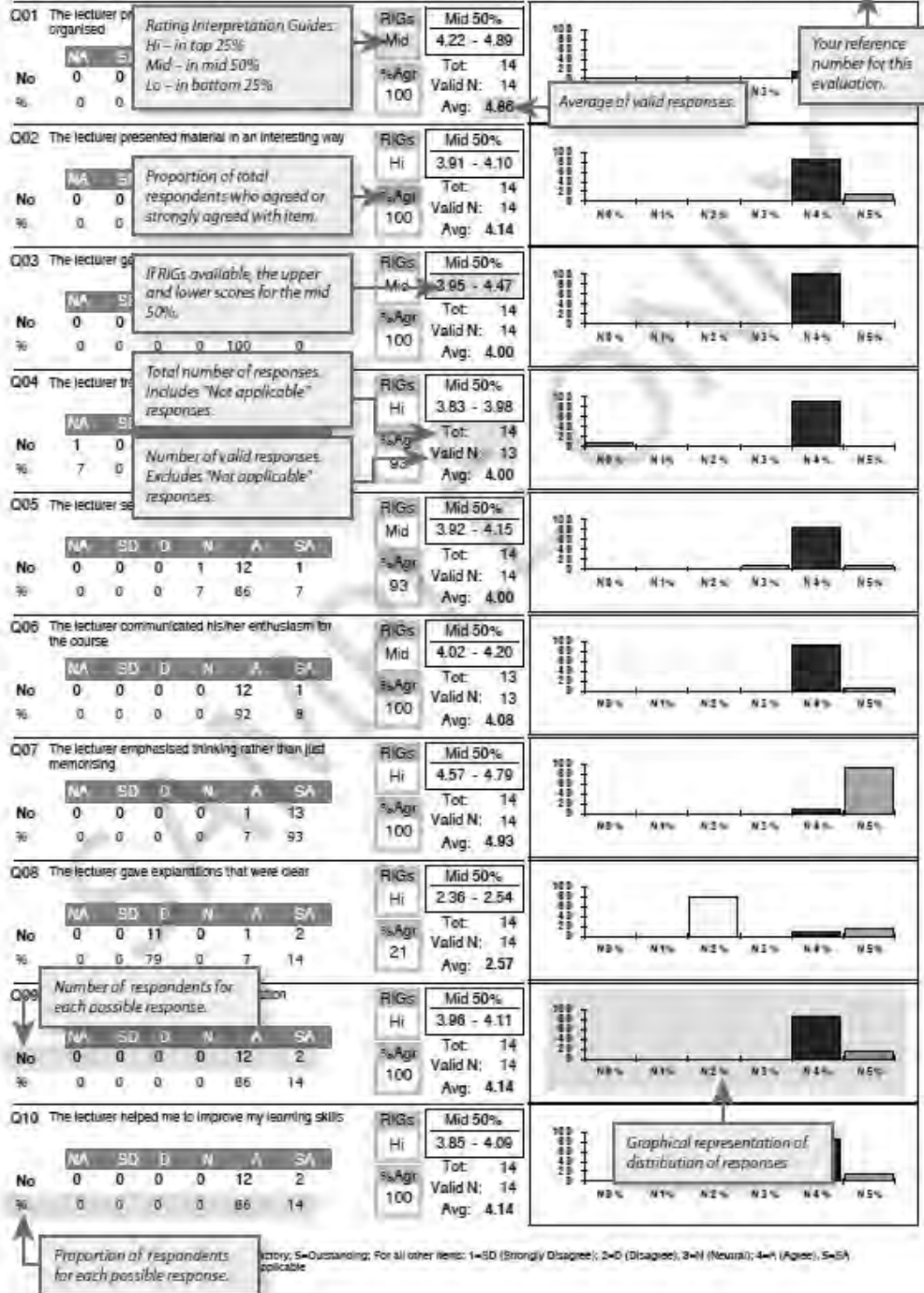
Evaluation date: 25-Jun-03

Evaluation Type: TE Lecturing

THE UNIVERSITY  
OF QUEENSLAND

The Teaching and Educational Development Institute

Reprint of Reference Number: 18962



#### (4) アカデミック・ポートフォリオ関連フォリオ

クイーンズランド大学ウェブサイトによれば、アカデミック・ポートフォリオに関連して、以下のような9つのフォリオがある<sup>4)</sup>。

##### フォリオ (その1) 履歴書

- 1) 個人の詳細
- 2) 現在の職務
- 3) 前歴の職務
- 4) 資格、受賞、会員

##### フォリオ (その2) 教育

- 1) フォーマル教育担当:学部および大学院 (不定期な講義、遠隔教育、集中講義、臨床実習など除く)
- 2) インフォーマル教育担当:不定期な講義、遠隔教育、集中講義、臨床実習
- 3) 授業評価
- 4) 指導:優秀学生、高度な学位の授業担当および研究指導
- 5) 臨床および実施指導
- 6) 活動および成果
- 7) 優れた授業実践の証拠およびインパクト
- 8) コメント/教育の役割・実践の授業への省察 (1000字以内)

##### フォリオ (その3) 教育の学識

- 1) テーマの概要 (過去・現在・将来のテーマ)
- 2) 優良性およびインパクトの基準 (証拠を含む)
- 3) コラボレーション

##### フォリオ (その4) 研究・創作活動

- 1) テーマの概要 (過去・現在・将来のテーマ)
- 2) 優良性の基準
- 3) インパクト基準
- 4) コラボレーション

##### フォリオ (その5) 助成金、契約および著書目録

- 1) 現在の助成金および契約
- 2) 助成金および契約の明細
- 3) 申請中の助成金およびプロジェクト
- 4) その他
- 5) レフリー付き刊行物 (印刷中を含む)
- 6) ノン・レフリー付き刊行物 (印刷中を含む)
- 7) 提出刊行物
- 8) 将来の刊行物に関する情報
- 9) 発表

##### フォリオ (その6) 貢献および関与

- 1) 学部、センター、研究所、大学への貢献
- 2) 専門分野/学問分野への貢献
- 3) 地域社会への貢献
- 4) コンサルテーションおよび学外活動 (無償のもの)

### フォリオ（その7）専門職発展および他の関連活動

- 1) 専門職発展のための活動
- 2) 他の関連活動

### フォリオ（その8）特別研究休暇プログラム（18か月以内に申請予定）

- 1) 個人の詳細
- 2) プログラムの詳細—旅程
- 3) 期間中の休養休暇の詳細
- 4) 活動および利益の大学還元への提案
- 5) 授業の責務（期間中の授業責務の措置）
- 6) 大学院指導の責務（期間中の大学院指導の措置）
- 7) 臨床上の措置（該当者のみ）
- 8) コメント

### （プログラム完了後の報告）

- 9) 個人の詳細
- 10) プログラムの期間
- 11) 期間中の休養休暇の詳細（該当者のみ）
- 12) プログラムの概要
- 13) 大学海外旅行報告義務の提出の有無（該当欄にチェック）
- 14) プログラムの報告

### フォリオ（その9）審査委員の指名

- 1) 教育・研究担当教員
  - 2名の教育に関する審査委員
  - 1名の研究・創造活動に関する審査委員
  - 1名のサービス活動に関する審査委員
  - 自由選択：教育の学識に関する審査委員
- 2) 教育重点教員
  - 2名の教育に関する審査委員
  - 2名の教育の学識に関する審査委員
  - 1名のサービス活動に関する審査委員
  - 自由選択：研究・創造活動に関する審査委員
- 3) 研究専念教員
  - 2名の研究・創造活動に関する審査委員
  - 1名のサービス活動に関する審査委員
  - 自由選択：教育に関する審査委員。教育の学識に関する審査委員

### （5）アカデミック・ポートフォリオ評価基準

クイーンズランド大学では、大学教員は年次評価、昇進などの申請に、教育と指導、教育の学識、研究・創作活動・貢献・関与を含むアカデミック・ポートフォリオが要求される。

大学教員の審査は、教員業績に関する大学の基本的な評価基準にもとづいて厳正に行われる。評価基準は、教員業績に対する期待度を表したものである。評価基準は、授業（大学院の指導を含む）、教育の学識、研究・貢献活動の評価に用いられる。評価基準は、誰の目にも明らかとなるように、大学のウェブサイトで公開している。詳細な評価基準の分類と説明は、同大学のウェブサイトを参照してもらいたい。概略は以下のようである<sup>5)</sup>。

## 教育・研究担当教員

### A レベル（講師以下）

学生の学習成果および調査において教育資質があり、フィードバックによる向上および革新が見られる。研究・創造活動において、一貫した研究プログラムを開発し、研究グループ内で働き、外部資金を申請し、学問分野の実践方法で同僚と協力して高い成果を発表している。サービス活動において、役割分担で効果的にパフォーマンスし、アカデミックなサービス活動の責任を分担し、教育委員会での成果に貢献し、学問分野とコミュニティのために貢献をしている。

### B レベル（講師）

A レベルの要求に加えて、以下のことが求められる。

学部学生、優秀学生、大学レベルの教育に貢献し、準備とコースモジュールの責任を取り、一つ以上のコースを調整できる。研究・創造活動において、高度な発表において出版または展示において確立した記録がある。この分野において全国的に認められた業績が期待され、外部研究資金、とくに該当学問分野の競争資金の申請における調査委員を、経験豊かな研究者とともに重要な役割を果たしている。サービス活動において、専門学部／学部レベルでの管理部門において能力を発揮し、職業と地域社会に積極的に貢献している。

### C レベル（上級講師）

B レベルの要求に加えて、以下のことが求められる。

教育において多様な教育上の能力を発揮し、カリキュラム、教育資源および方法の継続的な改善に努めている。研究・創造活動において、独立した研究能力を発揮し、新しい洞察力和機会を与える主要な調査者（協力者を含む）として貢献し、外部研究資金の獲得および管理に優れている。高度な発表の場で出版または展示を通して、フィールド研究で全国的評価と国際的プロフィールで成功を収めている。専門学部、学部や大学レベルで高水準サービス任務の範囲で効果的な業務遂行が期待されている。より広い地域社会とともに職業・学問分野、そして関連活動で強い貢献が求められている。

### D レベル（准教授）

C レベルの要求に加えて、以下のことが求められる。

すべてのレベルの教育において優れた業績記録を維持し、多くの学際的分野およびアカデミック・プログラムを主導している。研究・創造活動において、国際的に承認された発表の場で出版あるいは展示を通して品質と影響力ある国際的な評判を獲得し、外部研究資金のための周到な申請を一貫して率先している。サービス活動において、経験豊かでないスタッフに対して優れたメンターリングを含む大学管理および大学生活に対する強い貢献があり、学問分野／職業分野、そして地域社会でリーダーシップを発揮している。

### E レベル（教授）

D レベルの要求に加えて、以下のことが求められる。

教育においてすべてのレベルと該当分野全体にわたって学術上の教育とリーダーシップの優れた記録を有している。研究・創造活動において、優れた成果とリーダーシップを発揮している。とくに、若い研究者に対して大きな資金のイニシアティブとしてのリーダーシップ、知識への貢献や研究または創造的活動の特定地域を越えた知的リーダーシップを発揮している。サービス活動において、大学の管理運営と大学生活、継続教育と研究方針のリーダーシップとして貢献し、学問分野で国際的リーダーシップが認められている。

## 教育重点教員

### A レベル（講師以下）

学問分野の知識に長け、多様な知識形態を使用することができる。教材やカリキュラム開発に関する

コース調整において、他のスタッフと効果的なコラボレーションを通して教育を開発している。学生の成果、アンケート調査結果、そして教育改善や教育革新に関するフィードバックに従って教育の品質を維持している。

学問分野で貢献する活動を広範に引き継いでいる。

優等学生や（必要に応じて）高度な研究学位の指導への関与が期待されている。

専門職や臨床分野において、とくに学部レベルの効果的な臨床教員となり、臨床診療の発達に共同で働いている。

教育の学識において、効果的な学問分野特有の教育学的実践の知識を深め、改善された教育学を探索し、テストを実施し、コミュニケーションする良質なプロジェクト発展において共同で働くことが期待されている。プロジェクトの外部資金への申し込み可能性がある。

サービス活動において、与えられた役割で効果的なパフォーマンスを発揮し、責任を引き受け、学内委員内での成果に貢献し、コミュニティや職業への外部への貢献をしている。

専門や臨床分野に関して、患者の症例を管理するのを助けて専門の協会活動に関与している。

#### B レベル（講師）

A レベルの要求に加えて、以下のことが求められる。学問分野の研究に相応しい教育、教授学識、そして専門業績に関する進展とその明白な記録がある。学問分野の他のスタッフの活動を調整し、指導している。また、教育と学習においてリーダーシップを発揮している。

専門および臨床分野において、職業上の業務と専門知識を通して自主的に貢献している。

学部レベルの教育に貢献し、必要に応じてコラボレーション、カリキュラム・デザインや講演を含む一つ以上の実質的なコースモジュールの責任を負っている。

学問分野の現状維持に貢献・活動を約束している。優秀学生と（必要に応じて）高度の学位研究の指導に何らかの関与をすることが期待されている。

教育の学識において発展するプロフィールがある。地域での活動は、学問分野関連の専門知識と教育的な内容知識の高水準を達成して、同僚評価を受けやすい。個々あるいは共同プロジェクトで活動を支持するために資金獲得における活発な役割を担っている。

サービス活動において、学校／学部レベルでの役割で効果的なパフォーマンスを発揮し、職業とコミュニティ（とくに、教育と学習に関連した）への積極的に貢献をしている。専門および臨床分野で臨床コンサルテーションと専門医への紹介を含む専門活動における実質的な役割を担っている。

#### C レベル（上級講師）

学問分野における教育と教育の学識において、重要な貢献が全国的に認められている。学問分野における知識および実践に最初から貢献している。

教育において異なる舞台で強い教育実践と学究的アプローチを発揮している。さらに、カリキュラム改善、教育資源とアプローチを成し遂げている。大学の主要研究分野あるいは受賞プログラムを調整でき、大学や学部において教育と学習の革新に関与している。

教育の学識において、教員の業績に対して全国レベルでの学問分野に関連して、発展的リーダーシップの役割を果たしている。知的な独自の証拠と新しい洞察と機会に繋がるコラボレーションの貢献がある。高い品質の同僚評価での教育の学識に関する出版実績があり、学問分野における教育を強化し発展するプロジェクトを遂行する資金を獲得できる。学問分野での現状維持に貢献する活動範囲が期待されている。優秀学生と（必要に応じて）高度な学位研究の指導に何らかの関与をすることが期待されている。

サービス活動において、職業、学問分野、そしてコミュニティに関連する活動におけるリーダーシップを発揮し、学校、学部や大学レベルで効果的により高水準のサービス任務を実行することが期待されている。専門と臨床分野において専門職においてでより高水準の責任のもとで専門職の実践に大きな貢

献をしている。

#### D レベル（准教授）

C レベルの要求に加えて、レベル D における教育重視の教員は、全国のおよび国際的レベルで影響を与える組織的なリーダーシップが証明される教育と教育の学識における優秀さが維持された記録を有している。教育分野、教育の学識とサービス活動のうちの一つにおいて、卓越した優秀なレベルが期待されている。

教育において、すべてのレベルで教育の質における優秀性を維持していることが証明されている。学際的な分野、研究分野またはアカデミック・プログラムのリーダーシップが期待されている。

教育の学識において、全国的に評判が高く、国際的レベルで発表し、共同事業し、外部の競争的教育資金を継続して獲得している。学問分野での現状維持を確立した記録を有している。優秀学生と（必要に応じて）高度な学位研究の指導に何らかの関与をすることが期待されている。

サービス活動において大学内外で管理および大学の社会活動に対して顕著な貢献をして、大学の内外で教育と学習においてリーダーシップを発揮し、とくに教育と学習に関連してコミュニティとの関わりを持っている。専門および臨床分野において臨床あるいは職業上の実践でのリーダーシップと職業上の全国のおよび国際的レベルの高いレベルで関与している。

#### E レベル（教授）

D レベルの要求に加えて、レベル E における教育重視の教員は、教育および教育の学識における顕著なリーダーシップの国際的評判を有して、学問分野においての権威が認められる。

すべてのレベルの学究的な教育、教育と学習における全国のおよび国際的リーダーシップとしてプロフィールの優れた実績がある。継続した期間にわたる学問分野における若手スタッフに対して効果的なメンターリング、教育の学識における国際的権威者として認知され、教育政策とカリキュラムへの大きな影響、これらの分野での国際的な議論と実践で重要な貢献をしている。優秀学生と（必要に応じて）高度な学位研究の指導に何らかの関与をすることが期待されている。

教育と学習に関する議論および助言と政策と実践の発達における専門的能力で全国的に最も高いレベルで関わっている。

専門および臨床領域において継続して優れた貢献をし、卓越したリーダーシップが認められ、専門的実践を行っている。

### 研究専念教員

#### A レベル（講師以下）

上級アカデミック・スタッフの支持およびガイダンスのもとで仕事をしている。研究あるいは自主性を増やすことで専門的知識と新しいプロフィールを開発することが期待されている。

研究・創造活動において良質な研究プロジェクトを展開し、外部資金獲得を申請し、しばしば、学問分野の実践と一致した方法で、同僚と協力して高度な発表をするか、展示することが期待されている。

優秀学生と（必要に応じて）高度な学位研究の指導に何らかの関与をすることが期待されている。サービスおよびエンゲージメントにおいて割り当てられた内部サービスの役割で効果的なパフォーマンスを発揮して学問分野とコミュニティに対して外部貢献をしている。

#### B レベル（講師）

A レベルの要求に加えて、レベル B における教員は、研究において成長プロフィールがあり、他のスタッフの活動を調整し、指導している。

独立あるいはチーム研究に係わり、高品質のアウトレットで出版または公開において確立した記録がある。この分野において全国的に承認された分野で成功し、学問分野の必要に応じて外部研究資金（特に競争的補助金）への申請で主たる調査者としての役割を担っている。

優秀学生と高度な研究生の指導を行っている。

教育が行われる場合、レベルBの教員は、学生の成果やアンケート調査結果にもとづいた教育の質を成し遂げ、フィードバックに対して適切な改善および革新をしている。

サービス活動において割り当てられた内部サービス役割において効果的な管理能力を証明し、職業および学問分野とコミュニティへの活発な外部貢献を行っている。

#### C レベル（上級講師）

Bレベルの要求に加えて、レベルCにおける教員は、独立した研究において確立した業績記録を有している。

研究・創造活動において知的独立を実証し、新しい洞察と機会を与える協同への主要な調査者として貢献し、外部の競争的研究資金を獲得し、管理している。全国的に知名度を高め、高品質のアウトレットでの出版または展示を通して、その分野における研究のための発展的かつ国際的なプロフィールがある。研究トレーニングや監督を含む研究においてリーダーシップを発揮している。

高度な研究生の修了のために周到な指導記録を保持している。

教育が行われる場合、レベルCの教員は、学生の成果やアンケート調査結果にもとづいた教育の質を成し遂げ、フィードバックに対して適切な改善および革新をしている。

大学内において効果的に高水準サービス任務の範囲を実行することが期待されている。職業および学問分野とコミュニティに関連する活動において優れたリーダーシップを発揮している。

#### D レベル（准教授）

Cレベルの要求に加えて、レベルDにおける教員は、研究分野に対して顕著な貢献が見られる。

研究・創造活動において国際的に認められたアウトレットにおける出版または展示を通して優れた業績と影響力の点で国際的な評判を獲得し、外部研究資金獲得に成功するための努力を一貫して率先している。研究チームをリードしている。

他の研究活動を促進する際に教員の所属する機関と学問分野において顕著な役割を演じている。高度な研究をする学生の学位を完成させるための継続した指導の記録を有している。

教育が行われる場合、学生からの調査結果や学習成果に示されるように、教育の高い品質を成し遂げ、フィードバックに対して適切な改善や革新を行っている。

経験豊富でないスタッフの重要なメンタリングを含む機関の管理や大学生活に優れた貢献をし、学問分野／職業分野においてリーダーシップを発揮し、地域コミュニティとの関わりをもっている。

#### E レベル（教授）

Dレベルの要求に加えて、レベルEにおける教員は、学問分野において優れた研究と国際的リーダーシップを維持するために国際的な承認を得ている。

大きな研究資金のイニシアティブ、知識と知識の有益な応用、研究プログラムとチーム管理への貢献と研究または創造的活動の自身の特定の地域を越えた知的リーダーシップにおいて多くの若手の研究者の成長を導く顕著なリーダーシップを証明している。

大学の管理と大学生活、そして国内および国際的に研究トレーニングと研究方針に顕著な貢献をしている。そして、リーダーシップの国際的な評価を学問分野において成し遂げている。

さらに、教授昇進においても、以下のように詳細に規定されている<sup>6)</sup>。

### 概要

すべてのアカデミック・スタッフ教育・研究担当教員、教育重点教員、あるいは研究専念教員の教授昇進は、教授昇進委員会（Professorial Promotions Committee）評議会（Senate）で管理される。通常、委員会は候補が昇進を申請できる年度ごとに開かれる。昇任が認められた申請者には、教授の称号が翌

年1月1日から授与される。

#### 説明

教授の地位は、優れた業績記録を有する個人を確保するためである。教員の資質が基準の鍵となる。教授の数は規定されないが、教授への昇進は毎年総数で制限される。

教授昇進評議委員会の構成メンバー

- 1) 総長 (Vice-Chancellor) (議長)
- 2) 上級副総長 (Senior Deputy Vice-Chancellor)
- 3) 副総長 (教育)
- 4) 副総長 (研究)
- 5) 学長、教育委員会 (Academic Board)
- 6) 評議会が指名する2名
- 7) 以下の各学部からの学部長 (Executive Dean) あるいは任命者
  - ①芸術
  - ②科学
  - ③ビジネス、経済そして法律
  - ④エンジニアリング、建築と情報テクノロジー
  - ⑤健康科学
  - ⑥天然資源、農業と獣医科学
  - ⑦社会行動科学

#### 適格性

すべてのアカデミック・スタッフは、3つの任務 (T&R, TF と RO) のどのレベルでも教授昇進が申請できる。しかし、申請者は同じ年に別のレベルへの昇進は申請できない。

#### 基準

教授昇進の基準は、HUPP 指針 5.70.17 に含まれる (「アカデミック・パフォーマンス基準」)。候補者は、特定の任務を規定した基準に合致していることの証明が求められる。特定の任務に関連する分野における学術的リーダーシップにおいて、国際的評価が重要な必要条件となる。

すべての基準において顕著であるわけではないので、一つの分類での突出した業績が他の業績を補うことも認める。

## II アカデミック・ポートフォリオ～アメリカにおける挑戦

### (1) POD ネットワークのセルディンの発表と著書の構成内容

1974年に設立された全米ファカルティ・ディベロップメント担当者のため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、参加者のニーズに対応した。2008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名と多数であった。2004年度がわずか1名であったことを考えれば、画期的な増加である。

ピーター・セルディン (Peter Seldin) は、大学評価・学位授与機構の招聘により、2009年8月に同機構でアカデミック・ポートフォリオについて講演することになっているが、2008年10月のPODネットワークでは、『アカデミック・ポートフォリオ』の刊行に合わせて、「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) と題して発表した。タイトルからもアカデミック・ポートフォリオを革新的な教員評

価方法であると位置づけた。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るという点では、オーストラリアの大学と同じである。

アカデミック・ポートフォリオは、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、人事評価には不向きである。なぜなら、判定基準が一定しないからである。人事評価のためには、共通となる評価基準を予め決めたいと、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」や業績サンプルがそうである。どのような証拠資料が人事評価の判定基準となるか、事前に決めておく必要がある。

セルディンは、「教育・研究・サービス」にどのようにウエイトを置くかは、各大学のポリシー、ビジョン、そしてミッションとも密接に関連すると述べている。大学が指針（ポリシー）を明確にしなければ、アカデミック・ポートフォリオの評価基準が不明瞭となり、教員は適格な業績評価を受けられない。どのような社会貢献ができるか、大学としての「機能分化」が求められる。当然のことながら、教員評価もそれに対応したものでなければならない。すなわち、所属大学としての評価が問われる。

アカデミック・ポートフォリオは、人事評価として優れている。それは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。

アカデミック・ポートフォリオを教員の授業改善の目的で使用するのであれば、必須という項目はなく、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である。人事評価のためのアカデミック・ポートフォリオは、個別の大学で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。アカデミック・ポートフォリオは、証拠資料を羅列するのではなく省察を加えて記述したものでなければならない。そのためには、「学生による授業評価」などのデータを図表化すると効果的である。

アカデミック・ポートフォリオでは、ティーチング（教育）の部分が最も重要となる。なぜなら、ティーチングには「省察」という教員の授業哲学および授業に対する信念が含まれるからである。審査委員（学部長など）は、審査対象者の専門家でないことが多いので、ジャーゴン（専門用語）で書かれたものは理解されず不利になることが多い。「素人」の審査委員にも理解できる簡潔なもので約5～6ページにまとめることが望ましい。

アカデミック・ポートフォリオのリサーチ（研究）の部分は、教員の研究が学問分野において、なぜ、重要と考えるか審査委員を説得させるものでなければならない。選択されたサンプルだけに限定すべきである。なぜなら、大半は付録として含むことができるからで、重要なものを約3～4点選択するだけで十分である。とくに、なぜ、選択したのか明確な理由づけが必要である。証拠となるサンプルも外部評価や研究資金を獲得したものであれば、客観的で、説得力がある。共同研究なのか、研究成果として公刊されたものであるかも重要である。

アカデミック・ポートフォリオ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ページ程度でよい。

最後は、TRSの3つを統合（Integration）した部分である。すなわち、そこでの業績（Accomplishment）が所属大学で重要と思われる点を中心にまとめ、なぜ、重要と考えるか説明しなければならない。アカデミック・ポートフォリオは、あくまでも、所属大学としての評価であることに留意する。

「展望」では何が達成され、何が達成されなかったか。なぜ、達成されなかったことが重要と考えるのか説明を加える。

最後が、添付資料の証拠資料一覧である。

以下に、セルディンの著書に含まれているテンプレートを紹介する<sup>7)</sup>。

## アカデミック・ポートフォリオ（14～19頁）

教員氏名

所属学科 / 学部

大学名

作成日

目次

目的

## 教育（5～6頁）

教育活動の責任範囲についての説明

教育の理念、目的、方法

講義の改変について

代表的なシラバスおよびその他の教材

教育改善につながる活動

学生による授業評価のデータ

同僚による授業観察報告

## 研究（5～6頁）

研究の特徴および当該学問領域における自分の研究の重要性に対する他者からの意見

書籍 / 査読付学術誌での発表論文または作品の代表例

獲得した学外資金・研究補助金、審査中の研究補助金申請

学術誌編集委員への任命 / 専門領域の学協会の役員

学会発表、パフォーマンス、展示の厳選した事例

大学院生への監督指導

## サービス活動（2～3頁）

学科 / 大学委員会および特別作業部会の事例

委員会と特別作業部会の役割 / 貢献についての説明

学生への助言、若手教員のメンターリング、サービス・ラーニング活動

## 専門職的活動および目標の統合（1～2頁）

教育、研究・学究活動、サービスが自分の専門的成長および能力開発にどのように貢献しているかについての説明

特に誇りとする3つの専門的成長

3つの専門的目標

添付資料（証拠資料のリスト）



(写真：筆者とピーター・セルディン、2008年10月PODネットワーク年次大会)

現在、アカデミック・ポートフォリオは、アメリカの多くの大学でパイロット・スタディーとして実践されているが、将来、大いに発展するとセルディンは確信している。

セルディンによれば、電子ポートフォリオ（e-Portfolio）は、授業改善には役立つが、人事評価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一定の評価基準が同時に求められ、電子ポートフォリオで求めることが難しいからである。従来のアカデミック・ポートフォリオとどこが違うのか。セルディンによれば、3つが結合（Cohesive）されていることが強調されている点である。これまでは、証拠資料を羅列したに過ぎなかったが、なぜ、選択されたのか、なぜ、重要と考えるのか一つにまとめて記述することが求められる。

### Ⅲ 日本におけるアカデミック・ポートフォリオの動向

#### （1）大学評価・学位授与機構の役割～ピーター・セルディンの講演

大学評価・学位授与機構は、2009年8月3日、2009年度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～」と題してセミナーを開催した。セミナーでは、アカデミック・ポートフォリオの第一人者であるピーター・セルディンが「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章化するための新たな手法～」と題して報告した。以下が、報告の概要である<sup>8)</sup>。

アカデミック・ポートフォリオの考えが生まれるまでは、教員審査は単に業績をリストアップするに過ぎなかった。そこでは、なぜあるいはどのように業績が達成されたかについては記載されなかった。すなわち、教員自身の省察が見られなかったし、なぜ意義があるのかも示されず、教員の業績が大学や学部のミッションにどのように関わっているかも明らかにされなかった。それは、提出された書類リストの一覧に過ぎなかった。しかし、自分が評価する立場の学部長になって、教員から提出された業績リストが大学のミッションにどのように繋がり、サポートされているかが記述されていないことに気づいた。

何か良い方法はないかと考えたとき、芸術家たちが用いるポートフォリオのことを思いついた。彼らは、自らの作品をポートフォリオに収めて持ち運んでいる。アカデミック・ポートフォリオには、教員の教育・研究・サービスのすべて含まれ、それについて説明を加えるべきだと考えた。そして、ポートフォリオに含まれる業績のエビデンス（証拠資料）で裏づけるべきであると考えた。3つのポートフォリオを1つにまとめて文書化したものがアカデミック・ポートフォリオである。



(写真:筆者、ピーター・セルディン、エリザベス・ミラー、川口昭彦・大学評価・学位授与機構, 2009年8月4日)

アカデミック・ポートフォリオが、他のものとどのように違うかということであるが、多くの点で違いがある。大きなものを2つあげるとすれば、1つ目が「選択された情報である」ということである。すなわち、教員のすべての業績を「羅列」するのではなく、重要と思われる業績を3つの項目（教育・研究・サービス）から「選択」し、的確な証拠資料で裏づけることである。2つ目が、自己省察（Self Reflection）の構造を取っていることである。アカデミック・ポートフォリオを作成することは、教員に自己省察を促し、教育の価値を自覚させるものである。たとえば、なぜそのような教授法を用いるか、なぜそのようなシラバスの形態を取っているか。研究は、教育ほどではないにしても、なぜ、その分野の研究に焦点をあてるかなどの自己省察を促すことである。

教員は誰しも多忙であり、アカデミック・ポートフォリオ作成のための膨大な時間を費やすことを望んでいない。それにもかかわらず、ポートフォリオを作成する最も重要な理由は、（1）人事を決定するためである。昇進やテニュアを決定する際、合理的で公平な根拠を審査委員に提供できるからである。教員は、大学で3つの仕事（教育・研究・サービス）をしている。これらはすべて数値的な評価が可能である。ポートフォリオにおいて優先順位を教員に任せることもできるが、これは教育改善のためのパフォーマンスとしては優れているが、人事評価としては不適切である。なぜなら、評価基準が一定でないからである。人事決定に用いる場合、標準となる必須項目の提出が不可欠である。テニュアや昇進の審査では、たとえば、「学生による授業評価」データの概要（Summary）や研究業績評価などが含まれる。ポートフォリオが人事決定に利用される機会は限られる。

ポートフォリオが最も多く利用されるのは、教育改善の目的のためである。アカデミック・ポートフォリオは、教育改善のための最も効果的なツールである。なぜなら、3つの領域を網羅しているからである。教育改善のためには、ポートフォリオに必須という項目はなく、教員がすべてを選択することができる。教員は、教育改善のために授業哲学や授業方法に関する項目を自由に選択することができる。また、同僚からのコメントも含むことができる。

アカデミック・ポートフォリオには3つの分野（教育・研究・サービス）が含まれ、教育（40%）、研

究（50%）、サービス（10%）という具合である。審査委員に任命され、昇進やテニユアを評価するとき、最も重要と思われる情報を3つあげ、何について知りたいかを3つのリストをあげて順位をつけさせる。次に、なぜ、そのようなリストを選択したか互いに説明しあう。このようなエクササイズは、アカデミック・ポートフォリオの「モデル」がどのように開発されたかとも密接に関わるもので、アカデミック・ポートフォリオ・テンプレート第9版にもとづくものである。

200名以上の学部長、学科長、教員が開発に貢献した。重要なことは、大学の方針や文化が一様でないにもかかわらず、アカデミック・ポートフォリオとして評価する項目に共通点が見られたことである。すなわち、ポートフォリオは、次の5つの主要なカテゴリーから構成されることになった。1) 前置き、2) 教育、3) 研究、4) サービス、5) 専門的な活動と目標の統合、そして添付資料で説明部分の裏づけ証拠を提示することである。これは、あくまでも標準的モデルでウエイトの置き方は大学によって異なる。すなわち、大学としての「期待度」が反映されることになる。

アカデミック・ポートフォリオに関して、最も頻繁に尋ねられる質問は、①何ページになるのか、②作成のためにどのくらいの時間を要するかである。①は、15～20頁と付録の部分である。②は、大まかに15～20時間を数日間かけて行う。

次に、提言モデルについてであるが、1) 前置きのところで作成の具体的な目的（たとえば、昇進やテニユアあるいは改善など）について記述する（0.5頁）。2) 教育のセクションは5～6頁になる。ここでは、①教育の責任範囲についてのステートメントで論文指導などもここに含まれる。②教育の理念、目的、方法論のところでは、たとえば、授業哲学について、なぜ、どのような理念にもとづくものか、どのような方法で教えるのか、どのように学生を評価するかについて記述する。③カリキュラム改訂に関する記述では、たとえば、新しいテクノロジーを用いたか、なぜかなどについて記述する。④主な科目シラバス、その他の科目教材である。シラバスは添付資料につけるが、ハイライトの部分は本文でも記述する。描写（Narrative）の部分は、付録の添付資料と参照にできるようにする。シラバスは、自分の授業がどのようなものかについて説明する。授業哲学や授業方法がどのようなものか記述する。⑤教育改善活動では、たとえば、授業改善の活動にどのように取り組んでいるか、どのようなFDセミナーやワークショップに参加したかなどを記述する。⑥学生による授業評価データはクラスごとのもので、とくに顕著なものを紹介する。

次に、研究／学究活動であるが、これも5～6頁になる。重要なことは、アカデミック・ポートフォリオは評価のために提出するものであるということである。さらに重要なことは、審査委員には教員の専門分野とは異なるものも含まれる可能性があるということである。そのため、ポートフォリオの記述は、簡潔で専門外の素人にもわかりやすい記述が求められる。たとえば、①研究／学究活動の性質であるが、これは研究セクションの冒頭で書くもので、教員の研究について、なぜそのような研究活動をしているかの理由を専門外の人でも理解できるようにわかりやすく説明する必要がある。なぜ、その研究が教員にとって意義があるか、また、それがティーチングや専門分野にどのようなインパクトを与えるのかについても記述する。②書籍／専門誌での発表または創作物のサンプルでは、選択されたサンプル（たとえば、著書や発表論文など3～4項目）について文書化する。完全な業績リストは、付録の添付ファイルに収録する。重要なことは、なぜ、このサンプルを選択したかを説明することである。そのことにどのような意義があるか、教員として効果的に教えているか、そうだとしたらどのような方法を用いているかなども記述する。③獲得／提示された外部資金／補助金であるが、大学によっては教員の研究が決定的となる場合もある。とくに、科学、医学、エンジニアリングの分野においてそうである。このセクションでは、外部資金を獲得したか。それは代表者としてか、それとも協力者としてか。研究成果はどのようなものかを記述する。④学界における編集者としての任命／地位についても記述する。⑤学会での発表、講読、パフォーマンス、または展示物のサンプルについては、教員の専門分野によって異なる。なぜ、このサンプルを選択したか、なぜそれが重要だと考えるのかを記述する。⑥大学

院生の指導について、とくに大学院生を抱える大きな大学の場合は重要である。科学、医学、エンジニアリングの分野において共同研究が重視され、研究資金の獲得も重要な評価対象となる。このセクションで重要となるのは、何名の院生を指導し、どのくらいの資金を獲得しているかである。

最後がサービスについてである。これは、教育や研究に比べて重要度が低い。そのため、アカデミック・ポートフォリオでは数ページを割く程度である。たとえば、①学科 / 大学委員会および作業部会のサンプル、②委員会または作業部会での役割 / 貢献である。委員会の規模や役割、会議の開催日数など、どのくらいの貢献があったかを記載する。

専門的な活動 / 達成目標の統合についてであるが、①自身が特に誇る3つの専門的な成果について記述する。これは、教育・研究・サービスのセクションを振り返って記述する。②3つの専門的な目標は、これまで達成できなかったもので、これからも目指したい専門的な目標についてである。なぜ、そのことが重要だと考えるのかも記述する。

添付資料の部分である。すべてのポートフォリオは、説明 (Narrative) されたものでなければならない。そのことを裏づける証拠資料は、付録の添付資料で収めなければならない。添付資料に含まれる代表的なものは、たとえば、学生による授業評価データ、授業シラバス、刊行物、学会での発表、外部資金獲得に関する書類、編集委員への任命に関する書類などである。添付資料は、6～7のカテゴリーで十分である。すべてのポートフォリオは、バインダーに収録される。

最後に、アカデミック・ポートフォリオは新しい概念でわずか1年足らずであるにもかかわらず、アメリカ全土で広く受け入れられている。ポートフォリオは、現在、パイロット的に、アメリカ、イギリス、台湾などで用いられている。

## おわりに

以上、オーストラリアとアメリカのアカデミック・ポートフォリオについて見てきたが、両者には顕著な相違もある。アメリカは、ティーチング・ポートフォリオにしても、アカデミック・ポートフォリオにしても「後進国」である。ティーチング・ポートフォリオは、もともと、ティーチング・ドシエーとしてカナダで生まれたものをもとに、アメリカでティーチング・ポートフォリオとして発展したもので、アカデミック・ポートフォリオも、最近、新たな教員業績評価システムとして誕生したものである。

アメリカのティーチング・ポートフォリオは、1997年にピーター・セルディンの著書を中心に普及し、「省察」「共同作業 (メンターリング)」「証拠資料」の3点が重視されている。セルディンを中心にアメリカでアカデミック・ポートフォリオが開発されたことから、「教育」「研究」「社会貢献」と3つの項目に分類されているが、基本的な考えはティーチング・ポートフォリオの場合と同じである。前述のピーター・セルディンの説明からもわかるように、ポートフォリオにおいては説明 (Narrative) することに重点が置かれている。すなわち、教員に「省察」させて記述させるものである。文章化することで自らの教育を「振り返る」ことができるので、単なる業績評価のためでなく、授業改善にも繋がる。

一方、オーストラリアのクイーンズランド大学の事例からも明らかのように、教員審査は、教員業績に関する大学の基本的な評価基準にもとづいて厳正に行われる。したがって、アカデミック・ポートフォリオによる評価体制も確立され、すべての教員の業績が客観的評価にリンクされシステム化されている。

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ス・チャルマー (Professor Denise Chalmers, Director, Centre for Advancement of Teaching and Learning, The University of Western Australia) は、アカデミック・ポートフォリオを導入するには、大学の組織的な取組みと評価体制の確立が重要であると述べている。たとえば、アカデミック・ポートフォリオが、教員審査とリンクしていなければ意味がない。クイーンズランド大学では、1997年から実施され、教員審査と密接にリンクしているから効果を上げることができたと説明している。

クイーンズランド大学の場合、スーパーバイザー（指導教官）が2年に1度レビューをしている。新任教員の場合、1年に1度、5年間継続して行われている。証拠となる資料の蓄積が教育改善に繋がるとの認識がある。

オーストラリアの各大学に付置されたセンターの役割は、評価基準を明確にして、審査委員となる学部長等に共通認識をもたせるための研修を行うことである。そうでなければ、公平かつ適格な審査はできない。しかも、教員の評価基準は、あらゆる媒体を通して公にされている。委員会には、専門分野の審査もできる教員も含まれるので最終的判断は委員会に委ねられる。

アカデミック・ポートフォリオを導入して変化が見られるまでに少なくとも5年はかかり、クイーンズランド大学でも評価されるようになるまでに約10年を要した。

アカデミック・ポートフォリオを導入するには、教員が早くから証拠資料を集めて準備することが重要で、メンターとなるシニア教員の役割が大きい。アカデミック・ポートフォリオを大学として組織化するためには、上層部の影響力が大きいと述べている。たとえば、西オーストラリア大学の場合、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、ティーチング・アワードの表彰制度を導入した。

西オーストラリア大学を含め、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分野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。この場合、全国レベルの教育賞の受賞や刊行物が求められる。専門分野での刊行物の評価や研究資金の獲得は、客観的な証拠資料となりやすい。とくに、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たり、研究資金が与えられたりするシステムが完備されているので、客観的な評価の証拠資料となりやすい。



（写真：筆者、デニス・チャルマー、ジョージ・クー（George Kuh）/NSEE 会長、2009年 HERDSA 年次大会）

オーストラリアの大学では、教育賞や同僚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も集めやすい。同僚評価は組織的に導入され、どの点が評価されるかチェック項目があるために公平である。教員は、チェック項目にどのように対処したかをポートフォリオのなかで具体的に記述できる。たとえば、Professional Development 研修を受けて、授業改善に繋げたなどである。

**注**

1. 夏目達也「オーストラリアの大学における Academic Development とネットワーク」東北大学高等教育開発推進センター編『ファカルティ・ディベロップメントを超えて～日本・アメリカ・カナダ・イギリス・オーストラリアの国際比較～』（東北大学出版会、2009年）148頁。
2. TEDI 全般的な評価については、以下のウェブサイト詳しい。  
<http://www.tedi.uq.edu.au/evaluations/index.html>
3. 詳細は、以下のウェブサイトを参照に、  
<http://www.tedi.uq.edu.au/evaluations/methods/standardSurveys.html>
4. University of Queensland, Current Staff, Career progress and appraisal for academic Staff (<http://uq.edu.au/current-staff/?page=10606>) を参照。
5. University of Queensland, Handbook of University Policies & Procedures, Criteria for Academic Performance (<http://www.uq.edu.au/hupp/index.html?page=68324>) を参照。
6. University of Queensland, Current Staff, Career progress and appraisal for academic Staff (<http://uq.edu.au/current-staff/?page=10606>) を参照。
7. ピーター・セルディン他『アカデミック・ポートフォリオ』（玉川大学出版部、2009年）43～44頁。
8. ピーター・セルディンから写真および引用の許可をもらった（電子メール、ピーター・セルディンから筆者へ、2009年8月18日付）