HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	昇格とテニュア審査のためのポートフォリオ作成の手引き
Author(s)	ポートフォリオ・ワーキング・グループ
Citation	高等教育ジャーナル, 11, 129-140
Issue Date	2003
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.11.129
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/28803
Type	departmental bulletin paper
File Information	11_P129-140.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

昇格とテニュア審査のためのポートフォリオ作成の手引き[1)]

ポートフォリオ・ワーキング・グループ

ポートランド州立大学卓越性推進センター

Portfolio Development for Promotion and Tenure

The Portfolio Working Group

Center for Academic Excellence, Portland State University, Portland, Oregon, U.S.A.

Abstract — A portfolio is an organized, goal-driven documentation of a faculty member's professional growth and achieved competence in his/her academic discipline. At Portland State University the revised Promotion and Tenure Guidelines have encouraged faculty members to develop and articulate their own scholarly agendas. This document provided on the Homepage of the Center for Academic Excellence, Portland State University, is an effort to aid the faculty in developing a portfolio format for the presentation of the scholarly agenda to the departmental Promotion & Tenure Committee. Because the original document is still under development, a few phrases were eliminated for aesthetic purposes only.

(Received on March 9, 2002)

＜紹介＞米国では1980年代の終わりころから，学校教育における新しい評価の方法としてポートフォリオ評価が開発され実践されている。大学においては，1990年代から教員養成課程における教育実習生の指導のためや，大学教員の教育業績の評価方法としてティーチング・ポートフォリオが広く利用されるようになった。ポートランド州立大学（Portland State University, PSU と略称 ）では，1996 年から教員の採用とテニュア(注1) 審査にポートフォリオの提出が求められるようになった。ここに紹介する資料は，ポートランド州立大学の教員が大学が定めている「昇格とテニュアのガイドライン」(注2) に従い，３つの職務（研究，教育，地域貢献）を含めたポートフォリオを作成する際に参考となるように作った手引きである。ポートランド州立大学卓越性推進センター（Center for Academic Excellence, PSU）は，同大学における教育の向上，大学と地域との連携，学習成果の新しい測定方法の開発を目的に設立され，専任研究員と学内教員の協力により，様々な教員支援活動を行っている。この手引きは，1997 年度に同センターのポートフォリオ開発のためのセンター専属教員（the Faculty-In-Residence for

---

[1)] 翻訳と紹介：山岸みどり（北海道大学高等教育機能開発総合センター）

*) 連絡先： 060-0817 札幌市北区北 17 条西８丁目 北海道大学高等教育機能開発総合センター

**) Correspondence: Center for Research and Development in Higher Education, Hokkaido University, Sapporo 060-0817, JAPAN

Scholarly Portfolios）となった心理学科のヘイカンソン教授（Eugene Hakanson）を中心とする教員グループ（ポートフォリオ・ワーキング・グループ）が作成したものである。この手引きはまだ作成途中であるが，同センターはホームページ(注3)で公開し広く意見を募っている。なお，原文は電子文書の形式をとっており，翻訳にあたり不自然な移行を避けるために加筆した部分がある。

ポートランド州立大学は，最近改訂された昇格とテニュアに関するガイドラインにおいて，教員が「職務計画書」（scholarly agenda）を作成することを奨励している。この手引きは，教員が所属学科(注4)の昇格審査委員会に，自分の「職務計画書」をポートフォリオ形式で作成する際の助けとなるように作られたものである。

ポートフォリオとは

ポートフォリオとは，教員が大学人としての自己成長と専門分野における業績を体系的に，また目標にそってまとめた文書のことである。実際には，下書きと提出用の２種類のポートフォリオを作成することになる。下書きポートフォリオは，自分の大学人としての成長を示すために集めたすべての資料を含むものである。提出用ポートフォリオは，下書きポートフォリオをもとに他者にわかりやすく簡潔に自分の専門性の成長と有能性を示すために作成されるものである。

ポートフォリオを作成するうえでまず参考になる資料は，C. グラシックら（Charles Glassick et al.）による『大学人の専門能力の評価（“ Scholarship　Assessed ”）』である。特に，その第２章の「専門的業績の基準」は，ポートフォリオ作成に入る際の枠組みを示している。

この手引きは，以下の項目から構成されている。

1. はじめに
2. 何を含めるのか
3. 教育活動ポートフォリオ
4. 地域活動ポートフォリオ
5. 研究活動 ポートフォリオ
6. 大学人としての専門能力開発 ポートフォリオ
7. ポートフォリオの構成
8. ポートフォリオの準備
9. PSU の使命
10. 学部の理念
11. PSU における昇格とテニュアのガイドライン
12. ポートフォリオの具体例と評価基準
13. 参考文献

1. はじめに

ポートフォリオの作成は，まず自分の職務について日ごろから考えていることや人がどのように学ぶのかについて，深く考えてまとめること（reflective statement）からはじめます。その内容は，PSU の使命と所属学科の理念とを密接に関連させることが重要です。また，昇格とテニュアについてのガイドラインに書かれているように，自分の専門分野の知識体系に寄与するために，研究，教育，地域の分野で質の高

い専門的な活動を行う義務があることにもふれておく必要があります。深く考えてまとめた最初の部分ができあがると，ポートフォリオを作成する骨組みができたことになります。次に，自分の作品・産物（artifacts）を集めてまとめる作業が必要になります。学生の提出物, 自分の研究, 発表したもの, シラバス, 授業評価などが作品・産物の代表的なものです。

上記の２つの作業から，職務計画書の基礎ができ上がります。「昇格とテニュアのガイドライン」(注2)には，職務計画書を作成するための枠組みが示されています。職務計画書には, 教員がとり組んでいる問いや課題や問題の焦点を述べ, 教育活動, 研究活動, 地域活動，学内行政のそれぞれに対する重みづけを明示します。

2. 何を含めるのか

ポートフォリオの内容は，研究及び大学人としての職務の目標をはっきり表現するものでなければなりません。実際, ポートフォリオは, 各教員の大学人としての職務の目標にそって作成するべきなのです。大切なことは，まず最初に研究及び大学人としての職務の目標を定めることです。ポートフォリオはその目標の達成を助ける手段です。

ポートフォリオを作成するために，いろいろな素材を集めて選ぶ作業はとてもたいへんに思えるかもしれません。素材は作品・産物と呼ばれ, 研究室にあるものすべてがポートフォリオに含められるかもしれません。よく用いられる作品・産物は，シラバス, 試験, 学生による授業評価, 研究論文の抜刷, 地域活動の記録などです。これらの素材を, 大学人の業績にふさわしいバランスを表現するカテゴリーに分類することが重要な課題なのです。教育活動のポートフォリオの素材としては，下記のようなものが考えられます。

- 授業をビデオに撮って講評する（同僚に協力をもとめてこの作業をすることを考えて下さい）。授業改善のために経験したことや改訂したいことに関する覚え書を作る。ビデオテープと覚え書とを ポートフォリオの素材にする。
- 授業目標にそって，学生の習熟度の測定方法を一つ二つ工夫する。その測定結果に基づいて，授業方略をどのように変えるのかを示す。
- ポートフォリオの素材にシラバスのコピーを加える。
- 学科長に授業を見にきてもらい, 観察された内容について討議する。学科長から示唆されたことを自分でまとめるか, 学科長に観察した内容をまとめてもらう。それをポートフォリオの素材にする。
- 学生の提出物をいくつかコピーしておき，それらをどのように評価したのかについても保存しておく。
- クラス課題のサンプルを含める。その課題に対する生徒の達成状況の分析とその課題の評価方法も添付しておく。
- 所属学科で使用している標準テストのような共通の学期末テストのコピーを含める。その長期的な意義を重視すること。
- ポートフォリオの中心部分となる教育に対する信念や考え方について深く考えたことを書く。

3. 教育活動ポートフォリオ

教育活動ポートフォリオは，教師としての仕事を６～８ページ程度にまとめたものです。それは, 自分の教育活動の範囲と質を示す記録と資料から構成されます。これは，研究や専門能力に対して研究論文, 研究助成金，受賞の一覧表が果たす役割と同様の役割を教育活動において果たすものです。

昇格やテニュア審査を目的として作成されるポートフォリオの多くは，以下のような項目を含んでいます。

1．担当科目
2．教育に対する信念や考え方（Philosophy）
3．教育方法，方略，目標
4．学科で用いている学生による授業評価質問票
5．同僚による授業観察評価や教材の講評
6．教育活動の貢献に対する学科長の意見
7．代表的な担当科目の詳細なシラバス
8．授業の成果(学生の学習状況についての証拠)
9．学習成果の測定方法――授業目標の達成度を測るために用いるもの
10. 教育活動に関する受賞や表彰
11. 教育活動の目標――短期的及び長期的
12. 付録

教育活動ポートフォリオに含める内容の例は以下のとおりです。

1）自ら作成したもの

・教育についての信念や考え方を述べたもの――担当した授業のタイプ，教授法，教育活動を支える専門的知識，教育活動が学生のニーズにどのように応え，どのように大学の使命と関連しているか，などを概観したものを含む
・教授法における創意工夫とその効果についての評価
・シラバス――古いものと改訂したものの両方を入れる。その授業が時間を経てどのように変化したのかがわかるような深い考察
・試験問題の例とそれがどのように学生の学習成果を測定しているのかについての深い考察
・宿題の例（シミュレーション，問題，ジャーナルの書式）とそれらがどのように学生の学習を支援したのか，また現在のその分野における専門的知識とどのように関連しているのかの説明
・学生へのフィードバックの具体例とコメントの理由やその効果についての考察
・授業のために特別に作成した教材（コンピューター技術，文献リスト，スライドやOHP，自主学習教材）及びそれらがどのように学習を促進したのかについての考察
・授業の様子を撮影したビデオと教授法の長所，短所，改善点についての考察
・教育効果を高めるために用いた手法についての説明（ワークショップへの参加，学会への参加，他者の相談を受ける，授業成果測定方法）
・委員を務めた教育関連の委員会名
・教育に関する専門的活動の例――教育研究の説明，研究助成金の申請及び受賞，教育に関する専門的論文，それらがどのように教育効果を高める役割を果たしているのかについての考察

2）他者から提供されたもの

・学生による授業評価
・授業，シラバス，宿題，試験についての同僚による評価
・授業参観やビデオテープ分析についての同僚の講評
・卒業生，卒業生の雇用者や大学院指導教員の意見
・教育セミナーを担当した際に参加した同僚の意見
・教育に関する研究助成金申請書，論文，発表などについての同僚の講評
・教育関係の受賞や表彰のリスト

3）よい教育の成果を示すもの

・学生の宿題や作品などの例
・標準化されているテストにおける受講生の成績
・大学院進学や就職状況
・学生の進歩の具体例

以上のものは，教育活動ポートフォリオに含めることができると思われる例にすぎません。何をどのように含めるのかは，各教員の目的や目標によって異なります。

4. 地域活動ポートフォリオ（注5）

ここでは，ドリスコルとリントン（Army Driscoll & Ernest Lynton）の著書（『地域活動を目立たせるために――専門家によるサービスとアウトリーチ集――（*"Making Outreach Visible: A Workbook Documenting Professional Service and Outreach"*）』の一部を転載します。1998年夏に刊行されたこの本には，地域活動（Community Outreach）についての論理的根拠，経験して明らかになったこと，よい実践例，管理者の視点，大学が実行すべき課題，などについての章があります。

地域活動プロジェクトに現われる教員の専門的能力を文書にまとめるには，以下に挙げる主要な要素について，活動にふさわしい順序や形式を用いて解説と資料を適切に組み合わせて情報を提供することが大切です。

1）目的――作業を定義する

下記のことを記述し説明する必要があります。

・プロジェクトの性質と内容
・学外のクライエントのニーズと優先度への対応，大学の使命や学科の理念との整合性，教員の自己成長への適切性
・教員と学外のパートナーとの専門性や経験の相互補完的な利用
・現場の主だった特徴を把握し，通常のやり方や

現場で利用できる資源や潜在的な資源の調整を必要とする，特殊な状況要因を特定するために用いた診断的な手だて

上記の要素がどのように示されポートフォリオのどこに現れようとも，読み手には活動の文脈と状況，応用できる知識ベース，特殊な状況要素，利害のからむ人々のニーズや期待について十分理解してもらわなければなりません。

2）過程――作業の実行

「目的」のところで挙げた各要素は，プロジェクト計画には明確な理由があり，状況に適した到達可能な目標が選ばれ，適切な方法が選択されているという根拠を具体的に説明するために使われなければなりません。また，実行の過程をどのように監視し，途中でどのような調整がなされたのかなどを述べ，よく検討されて実行されていることも説明しなければなりません。過程の主な要素は以下のとおりです。

- 到達可能な目標
- 適切な方法
- 継続的な検討
- 途中での調整

3）成果――活動のインパクト

地域活動プロジェクトの成果は次の４つの要素を含みます。

(1)外部のパートナーに対するインパクト

①個別の目標は，パートナーの当面のニーズと期待に応え適切であったか，②パートナーは，将来同じような状況に遭遇したときに，状況を理解し対処できる能力をどれだけ高めることができたのか。

(2)個々の教員に対するインパクト

①プロジェクトから何を学び，将来類似のプロジェクトを実行する能力をどのように高めたのか，②自分の教育活動をどのように豊かにしたのか，③自分の研究活動や専門性にどのような影響を与えたのか。

(3)大学や学部へのインパクト

①大学の使命や学部の理念や優先度に貢献したかどうか，②カリキュラムや同僚の教育活動にどのような影響を与えたのか，③学生が直接的または間接的に参加できる機会を提供したか，④大学全体としての研究プログラムや，また同僚の研究活動をどのように強化したのか。

(4)教員の専門分野の知識体系へのインパクト

①現存の法則や方法にどのように貢献したのか，②その貢献が，同僚の専門家や類似の活動を行っているその他の人々，外部の利害関係者を含めて，いかに伝達されたのか。

上に挙げた項目の重要性は，分野ごとに異なっており，プロジェクトに固有の状況に依存していることを認識しておくことは重要です。さらに，このリストは全部を網羅しているわけでなく，他の項目を含める必要があるかもしれません。ポートフォリオでは，解説と資料の組み合わせを通じて，まとまりをもった内容が語られるべきであることを忘れないで下さい。地域活動プロジェクトはしばしば非線形，つまり行きつもどりつするサイクルのなかの異なるところからはじまり，学外のパートナーとの継続進行する協働作業と，多様なフィードバックをともなって実行されるものです。プロジェクトは，試行やパイロット・フェーズとよばれる枠組を開発する柔軟性を意味するものから始まることが多いものです。そこで，ここに示したガイドラインの地域活動ポートフォリオの部分は，同様の柔軟性を想定せざるをえません。

5. 研究活動ポートフォリオ（注5）

カーネギー財団の『大学教授職の使命――スカラーシップ再考――』（ボイヤー 1990）（“*Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*”）と題する報告書が研究活動ポートフォリオにふさわしい内容を示しています。この報告書は，大学教授職（scholarship）についての新しいパラダイムを提言しています。このパラダイムは，大学教授の職務を，独立しているがそれぞれの内部でしっかり結びつけられている４つの部分から構成されていると考えるものです。つまり，あたらしい知識の発見，知識の統合，知識の応用，教育活動，の４つの職務です。最初の２つ――知識の発見と統合――の職務は，探求し統合するという伝統的な学者の営みです。知識の応用という３つめの職務は，研究者が「知識はいかに二次的・間接的に生じる問題に対して使うことができるのか」と問いかけ，取り組むことです。最後の教育活動の職務は，研究成果を他者と共有することによって意味のある成果が生まれることを認めることです。

1997年の春，各学科は教員の昇格やテニュアを話題にする時には上記のことを考慮すべきであるとの助言を受けました。昇格やテニュア審査を受ける際には，所属する学科に研究とその他の職務にどのような重み付けが与えられているのかを問い合わせて確認して下さい。もし所属学科が４つの職務のすべてを奨励し報奨しているのであれば，自分が強調したいところをはっきり打ち出す必要があるでしょう。

発見，統合，応用，教育のどれであれ，大学教員の職務はすべて共通の流れで展開するようです。有益と思われる質的な基準を次に示します。

- **明確な目標**――自分の研究の根本となる目的を明確に述べていますか？　現実的で達成可能な目標を示していますか？　自分の研究分野における重要な研究課題をきちんと把握していますか？
- **準備状況**――自分の研究分野における十分な学識を持っていますか？　その分野での仕事をするうえで必要なスキルを持っていますか？　研究を推進するための十分な資源を持っていますか？
- **適切な方法**――目的にふさわしい方法を用いていますか？　その方法を効果的に適用していますか？　状況の変化に応じて方法や手続きを変えていますか？
- **結果の重要性**――目標は達成されていますか？　研究成果はその分野に新しい発見をもたらしていますか？　研究成果は，さらに研究を深めるための新しい分野を拓いていますか？
- **効果的な伝達**――研究内容や成果の発表に関して，ふさわしいスタイルや効果的なまとめかたを用いていますか？　研究成果を伝えたい相手に適切な公開の場を使って伝えていますか？　伝えたいことを明確にまた誠実に伝えていますか？
- **深く考えた批判**――自分の研究を批判的に評価していますか？　批判に対して，十分な証拠を用意していますか？　評価を，将来の自分の仕事の質を向上させるために用いていますか？

ほとんどの学科で，地域サービスや地域貢献の職務についての問題点が指摘されていることに留意して下さい。多くの場合，地域活動の職務について論議されていることは，教育活動の職務にたいして問題にされていることがらとよく似ています。もちろん，この点についても所属学科に問い合わせて下さい。

6. 大学人としての専門能力開発ポートフォリオ（注5）

大学人としての専門能力開発（Professional development）ポートフォリオは，研究，教育，地域貢献の各ポートフォリオに含めた内容を統合するものになります。これは，昇格やテニュア審査委員会に提出されるポートフォリオで，各教員が４つの職務をどのように関連させて大学人としての成長を遂げてきたかを示す文書です。

専門能力開発ポートフォリオの説明部分では，哲学（信念や基本的な姿勢）を述べなければなりません。この提出用ポートフォリオは，PSUの昇格とテニュアガイドラインの冊子では“scholarship portfolio”（専門能力ポートフォリオ）とよばれていて，その哲学の部分では，大学人としての基本的な姿勢や信念を大学の使命や学科の理念と統合させなければなりません。さらに，教育，研究，地域貢献のそれぞれの相対的な重要度を明示し，その重要度のちがいと自分の基本的な姿勢や信念と大学人としての成長とが一貫していることを述べる必要があります。

専門能力開発ポートフォリオに何を含めるべきかについてのチェックリストを次に示します。これは，M.ドールとS.シャドローが『採用・昇格のためのポートフォリオの準備』（“*Preparing Post Qualifying Portfolio*”）(M. Doel & S. Shardlow 1995）で示したリストを改訂したものです。

- 導入部分と深く考え解釈したことを含める。
- 業績を明確に体系的に示す。
- 目次及び内容を明示した付録を入れる。
- 精選する――自分の知識，スキル，価値観の最もよいところが表現されている実例を示す。
- 研究成果の実例を示す―過去のものと現在のもの
- 協同研究については自分の担当部分をはっきり示す。
- 他者――学生，同僚，管理職者――の視点を含める。
- 自己学習の証拠を示す。
- 理論と実践の知識を示す。
- 研究成果の自己評価を示す。
- 現在の研究の将来の方向や発展の可能性を示す。

7. ポートフォリオの内容

ポートフォリオは, 現在進行中の仕事や, その仕事がどのように始まり，どのように精緻化されてきたのかを具体的に示し，ひとりの教員の仕事の全体像が見えるようにまとめたものです。ポートフォリオは, 自らの仕事の観察結果と, 自己学習の過程と成果を示す証拠を含みます。ポートフォリオに含めるものは, 教育・研究・地域貢献のそれぞれにおける具体例です。仕事の過程の記録, 自己測定, 他の教員による評価，学生やＴＡを含むその他の人々からの手紙や評価なども含まれます。その他, 授業の達成度の評価や試験の結果などを入れることできます。

各教員が作成するポートフォリオは，たいへん個人的なものであり, それぞれの達成度, スタイル, 文化，態度や興味などを描写するものであることが期待されます。それは，教師であり，研究者であり，地域サービス提供者である一人の人間の全体像を伝えるものでなければなりません。その中には, 自分の仕事のうちで「最もよい」と思うものや進行中のものを含めることができます。自分のポートフォリオに何を入れ，どのような構成にするのかを,「ポートフォリオ・メンター」に相談して決めてもかまいませんが，学習者であり教師である自分のスタイルを反映するものでなければなりません。「ポートフォリオ・メンター」（同僚や経験豊かな教員）は，ポートフォリオ作成の作業を支援してくれる人々であり，その助言はポートフォリオ作成の苦痛を軽減してくれることでしょう。

PSUでは，すべての教員は,「職務計画書」を用意することが義務付けられています。職務内容については，PSUの昇格とテニュアガイドラインに示されています。「職務計画書」は，各教員がPSUでテニュアを得たり昇格するために，どのように教育，研究，地域貢献の３分野における自分の目標を達成していくのかの戦略を明確に示すものです。この職務計画書は，昇格やテニュア審査を受ける際に提出する総括的なポートフォリオの骨組み（outline）になると考えてよいでしょう。

さらに，学科や大学の基準の中に明示されていなくても，教育を行う上で自分の重要な長所であると信じている, 個人目標や能力（コンピテンシー）を特定して加えることも可能です。

ポートフォリオを作成する際には, 作品・産物を集めることになります。教員の研究成果, 終了したプロジェクト, 観察報告, 授業で使用した学習成果の測定方法，自己紹介，ジャーナル，出版物，その他ポートフォリオに入れようときめたものは何でも含めてかまいません。別の言い方をすると，作品・産物とは, ポートフォリオの説明部分を補足するために付録として添付する素材のことです。

8. ポートフォリオの作成

ポートフォリオを作成する作業は次のとおりです。

１）素材を集める

「素材」とはポートフォリオに含めるどんなものにも当てはまる広い概念の用語です。具体的な作業は以下のとおりです。

- まず最も大事なことは，素材を集め始める前に，所属する学科の「昇格とテニュアのガイドライン」に目を通すことです。ポートフォリオがどのような役割を与えられているのかに注意を払って下さい。学科によってその役割は異なっている可能性があります。
- 教育や学習についての自分の考え方や信念。これらは大学の使命や学科の理念とどのように統合されていますか。
- 達成したことのまとめ。ここには，収集され，研究・教育・地域貢献の各分野と結合された素材が含まれます。
- 自分が含めた各分野についての評価と内省 (evaluative reflections)
- 自分の仕事を記録した録音テープやビデオテープ
- 自分の仕事について他人が書いた報告など
- 職務計画書の論拠となる作品・産物

以上のものすべてが最終のポートフォリオに含まれるわけではありません。しかし, 最終版に含めるものを選ぶための「形成的なポートフォリオ」（formative portfolio）を作る必要を感じるかもしれません。

２）分類

素材を集める過程で，おおまかなカテゴリーに分類していることになるかもしれません。はじめの段階では, 研究・教育・地域貢献の３つの大まかなファイルがあると助かるでしょう。この段階では, 何を含めるのかの最終決断ではなく，なんらかの準備的な選択を始めるのもよいでしょう。

3）実例の選択（サンプリング）

自分の能力（コンピテンス）を具体的に示す素材を選ぶ作業がサンプリングです。素材を集めながら，自分の哲学が学科や大学の理念・目標と統合されていることを確認したいと思うはずです。職務計画書の主題や，自分の目標達成を一番よく表現している素材が何であるかがわかりはじめます。

4）編集

実例を選んだら，最後の編集の段階に入ります。焦点を絞り素材を集めた後，焦点がどのぐらいはっきりしているかを同僚のメンターに読み手の立場からフィードバックしてもらって下さい。下記の点に注意をはらって下さい。

- 素材，アイディア，証拠の重複
- ポートフォリオ全体のインパクトを歪めてしまうような，長すぎる部分や一つの側面について詳細すぎるところなど
- うまく統合されていない部分や，明確さや具体性に欠ける部分

5）提出日

提出日が決められていない場合は，自分で予定を決めてそれに従ってすすめていくようにして下さい。

6）全体的なまとまり（ゲシュタルト）

ポートフォリオの最終版は，決してバラバラなものを集めたような印象を与えることのないようにすべきです。注意深く，一歩一歩着実に積み上げる作業を通じて，まとまりのある全体像を作ることを目標にして下さい。ポートフォリオの焦点となるのは，大学の使命と所属学科の理念を自分の職務計画書に統合させる方向へ自己成長させていることを示すことにあることを忘れないで下さい。

7）フィードバック

所属学科長や学部長から自分のポートフォリオに対してどのようなフィードバックが得られると期待できますか？　ポートフォリオに対して直接的あるいは間接的なフィードバックのメカニズムが組み込まれるべきだと思いますか？

9. PSU の使命

ポートランド州立大学の使命は，高質の教養教育を学部学生に，都市圏にふさわしい広範囲の職業的及び専門的大学院プログラムを，多様な年齢層に対して提供し，都市生活における知的，社会的，文化的，経済的な質を向上させることにある。本学は，地域に貢献するために学校間のネットワークを積極的に構築し，高質の教育環境を支援しこの地域における重要な問題に応える研究と地域サービスを行う。

10. 学科の理念 (注4)

このページが完成するまでは，所属学科の秘書や学部長から理念・目標についての文書を入手して下さい。所属学科の「昇格とテニュアのガイドライン」の中に，職務計画書を作成する際のポートフォリオの役割や，昇格やテニュア審査の必要書類の詳細が書かれています。

11. PSU における昇格とテニュアのガイドライン

ポートランド州立大学の「昇格とテニュアのガイドライン」(注2) は，昇格やテニュア審査を受ける教員が何を含めるべきかの基準を考えるための枠組みを提供しています。各教員は，このガイドライン以外に，各学科で用いられているガイドラインも参照しなければなりません。各学科のガイドラインには，職務計画書の作成や昇格やテニュア審査の申請におけるポートフォリオの役割について，より明瞭に書かれていることが多いからです。

ここでは，「PSU における昇格とテニュアのガイドライン」(1996)の「教員の職務」(scholarship) に関する項目の中から，ポートフォリオ作成の意義について書かれている箇所（A. 概要の一部，B. 職務計画書と C. 専門能力の全文）を転載します (注6)。

A. 概要

「PSU においては，教員は多様な能力をもつ人々の集まりである教授団の一員である。教授団の能力の豊かさは喜ぶべきことであり，限定されるべきではない。研究，教育，地域貢献は，学科と大学の知的バイタリティの結合に引きつけられた環境のなかで達成されるものである。各学科の教員は，研究，教育，地域貢献の３つの責務を異

なる比率や重要度で行っている。それぞれの活動に割り振られた重要度の違いとは無関係に，各教員の貢献の質は厳格に評価されるべきであり，教授団の個々の教員の貢献が総体として，学科と大学の目標をさらに前進させることが重要なのである。」

「すべての教員は,自分の専門分野における知識体系に寄与するために，研究，教育，地域貢献において質の高い仕事を行う責務がある。教育，研究，地域貢献における有効性は，それが各教員の責務の一部である場合には，一定の水準に達していなければならない。さらに，各教員は，大学の行政や自分の専門に関連する大学のサービス活動に貢献することが期待されている。」

B. 職務計画書（Scholarly Agenda）

1. 教員の責務

職務計画書を作成し大学人としての歩みを明確にする過程は，新しく採用された教員にとっては必要不可欠な最初のステップであり，昇格をめざす教員にとっては継続しなければならない責務である。各教員は職位に関係なく，自分の職業生活（キャリア）を計画し自分の大学人として職務計画を明確にする責務を負っている。

a. 職務計画書の目的は，教員の自由を制約したり専門性を束縛したりするものではなく，教員に自分の専門的な努力の計画（program）をはっきりさせる手段を提供するものである。職務計画書は，各教員の目標や優先順位，それに活動の概要がわかるよう具体的でなければならない。しかし，それは課題や作業の詳細な記述や具体的な成果とは異なるものである。職務計画書は以下のようなものでなければならない。

① 研究者を魅了し豊かにさせるいくつかの真剣な知的で美的，あるいは創造的な問いかけや課題，問題を明確に表現する。
② 長期的な目標や目的を含めて自己の職務を概観し，自分が達成したりこれからめざしたい知識への寄与を述べる。
③ 一般的な責務と研究，教育，地域活動，行政のそれぞれの重要度を明示する。
④ 教員の活動が学科の理念やプログラムの目標とどのように関連しているのかをはっきり示す。

教員が成長し可能性を伸ばしていくに従い，その人の職務計画書も年月とともに進化するかもしれない。新しい職務計画書には，研究者をとりこにする問いや課題さらに問題の変化や，教育，研究，地域活動，行政に対する相対的な重み付けの変化が反映されるかもしれない。

b. 職務計画書を作成したり精緻化する過程は，学科の同僚と相談しあったり，共通の経験を共有することを促進するものである。この過程は，個人と学科の両方の成長を促し，学科と大学の知的で美学的で創造的な文化を作ることを促す。

2. 学科，学部，学府の責務

職務計画書を作成することは，集合的過程である学科の計画や意思決定を支えることになる。この過程は学科や大学の理念に支えられ，教授団の能力開発に大きな影響を与える。各学科,学部,学府は，大学の使命や専門分野全体の文脈の中で，それぞれの理念やプログラムの目標を設定する責任を課せられている。各学科は，教員に多様な活動を含む職務計画を遂行することを奨励し，広範囲にわたる理念や目標を実現しており，学科と各教員は教員のキャリアを通じてともに各教員のキャリア開発の活動に関与することが期待される。そうした活動には以下のことが重要である。

- 各教員がキャリア開発のニーズを持っていることを認める
- 教員の持つ多様な関心や能力を尊重する
- 学科の理念･目標やプログラムの目標を推進する

各学科は，個人のキャリア開発と集団的責務に焦点をあてた過程と整合するよう，職務計画書の提出を義務づけ，協議，合意,改訂する手続きを定めるべきである。また，職務計画書の合意の過程で生じるかもしれない対立を解決するための一般的な方法を確立するべきである。さらに，各学科の手続きには，各教員が作成した職務計画書を組み合わせた結果の全体像について全体会議を定期的に開くことを含める必要がある。

3. 職務計画書の利用

職務計画書の主な利用目的は開発（development）であり評価ではない。各教員の知識に対する寄与はその専門性が示す質と重要性の

表１．PSU における教員職務の達成度（scholarly accomplishments）の質と重要度の評価基準

専門能力 (scholarship)	地域貢献 (community outreach)	教　育 (teaching)	研　究 (research)
１．明確さ，目標との整合性 ・目標が設定されている ・研究の基本となる問いが明確に述べられている ・目的の明確さ ・明確な目標と公平な評価	・明確な目標がある ・実質的な知的な問題や課題が提起されている	・カリキュラムと専門分野における最新の知識にふさわしい学習目標が設定されている	・明確な研究目標 ・実質的な知的目標が提起されている
２．現存する知識の精通度 ・十分に備えている ・明確な目標がある	・現行の知識をよく把握したうえでの質の高い助言や支援の提供	・現行の知識をよく把握したうえでよい教育を行っている	・現行の知識をよく把握した上で，意義のある研究を行っている
３．方法や資源の適切な利用 ・論理も方法も注意深く構築されている	・地域の問題に対して方法の効果を評価するためによく考えた方法を用いている	・できるだけたくさん学習できるように適切な教授法と手法を用いている ・curricular 活動の効果を評価するために適切な方法を用いている	・検証すべき仮説の効力を評価するためによく構築された方法を必要とする厳密な研究である
４．効果的なコミュニケーション ・効果的な口頭及び論文発表のスキルがある ・知識を教室，実験室，フィールドなど以外で一般人にわかる言葉で伝えることができる	・聞き手の専門的な基準にふさわしい正式な口頭発表を行う	・学生とのよい関係を築く方法でコミュニケーションしている ・知識を明確にする伝達力 ・同僚に対してカリキュラムの改善の結果を伝えている	・聞き手の専門性の基準にあった正式の口頭発表をする
５．結果の重要性 ・目標達成 ・他者へのインパクト ・同僚や複数の信頼できる情報源によって評価されている	・対象となる地域やそれ以外の地域に変化をもたらしている ・適切な社会的問題を定義したり解決している ・組織開発を促進している ・現行のやり方を改善する ・プロジェクトから得られたことをそのプロジェクトから直接恩恵をうけない人々に広く知らせる	・学習意欲を向上させる ・生涯にわたって学習していくために必要なスキルの開発 ・学生の知識，スキル，能力に貢献する ・その方法を採用した同僚に教授学的な革新について伝える	・精緻な吟味が求められ，様々なレベルの批判的な賞賛をえて，広く知られている業績 ・知的貢献の質と重要性を評価するうえで，利用者の直接的な満足以以上のものを考える
６．一貫した倫理的な行動 仕事に対する ・正直さ ・誠実さ ・客観性	・地域の参加者に尊敬される関係を築いている	・学生や教育担当の同僚と尊敬される関係を築いている	・同僚と尊敬される関係を築いている ・論文，報告書，著作における適切で信頼できる情報源 ・研究を行う際には，研究対象者を検討する手続きに従っている

文脈の中で評価されるべきである。各教員は，自分の昇格やテニュア審査の際に合意した職務計画書を提出してもよいが，それは必須ではない（引用者による強調）。職務計画書は，契約を伴う申し出書（letters of offer），テニュア教員の年次考課（annual review），テニュア教員に対する同僚によるキャリア支援レビュー，業績報償の審査などの，本質的に評価のために行われる慣行とは別のものである。

C. 専門能力・学識（scholarship）

「スカラー（Scholar）」（学者，研究者）という用語は，「抜きん出た（superior）」知的，美学的，創造的な到達度を意味するものです。学者や研究者は，最も高いレベルで生涯に渡って研鑽（learning）と探求に携わる人々である。学者や研究者の資質は，学問的達成度と厳格な学問的な実践によって示されるものである。長期的にみると，活発な学習者は通常多様な学識の表現型を自由に選び変えている。しかし，研究者がある特定の表現型を好むことは非常に一般的であり適切なことでもある。次に示す４つの専門能力や学識の表現型（示す順序は重要性による序列ではない）は，研究，教育，地域貢献のどれにも等しく当てはまるものである。（E.2-4 を参照のこと）。

1．**発見**：発見は，どのようにある現象が生じているのかについて，理論やモデルによって示唆された研究可能な仮説（question）を厳格に検証することである。それは，能動的な実験や探索であり，その主要な目的は，蓄積されている知識に意味のあることを追加し，その現象についての将来の予測を促進することである。発見は，また文書によるオリジナルな創造にとり組み，演劇，美術，建築，グラフィック・デザイン，映画，放送メディアや関連する技術における創造，発表，制作にかかわるものでもある。

2．**統合**：統合は分離している知識や観察に見方を与えることである。統合する活動は，原理，知識，モデルの間の連携を作ることである。統合は，情報，文学，芸術における芸術的な創造，何かを明らかにする創造的な仕事に光を当てることである。それは，拡散している知識を集積したり，新しい理論を創造したり拡大させることである。

3．**解釈**：解釈は，隠されていることを明らかにしたり，解説したり，知識や創造的な過程を他者に明確にしたり，他者の創造的な仕事を解釈する過程のことである。つまり，解釈は知識を伝達し他者が構築し応用することができるスキルや理解を序々に教え込んでいくことにかかわることである。

4．**応用**：応用は，最新の知識がどのように重要な問題の要請に応えて適用できるのかを問うことである。応用は，主としてある特定の文脈で，知識の創造的な活動の効能（efficacy）の判定，その意味することを精緻化し，その一般性を測定し，それを変革のために使うことに関心をもつことである。

12. ポートフォリオの実例と評価基準（注3）

過去２年間にわたり，下記の教員は，昇格やテニュア審査に必要な素材を提示するためのポートフォリオ作りや職務計画書の作成について，自らの経験を積極的に話し助言しています。（教員リストは省略した。） PSU における教員職務の達成度の質と重要度の評価基準を**表１**に示した。

13. 参考ホームページ

実際にポートフォリオを作成する時の参考になると思われる，インターネットで見ることができる参考資料を挙げておきます（注7）。もし，他にも役にたつ参考資料がありましたらお知らせください。リンクを貼ります。

1. Online University Teaching Centers: A Worldwide Listing（オンライン大学教育センター：ワールドワイド・リスト）

このサイトは，世界各地の大学教育センターの情報が掲載されていて，豊富な情報が得られます。カンザス大学コミュニケーション学部の好意によります。現在は Other Teaching Contents ’ Websites で見ることができます。

http://www.ku.edu/~cte/resources/websites.html

2. WWW Links to Teaching and Learning（教育と学習リンク）

ERICのような教育と学習に関する情報源のみならず，専門雑誌，学会，インターネットによる教育についての情報も含まれています。

3. Excerpt from Peter Seldin's Book, THE TEACHING PORTFOLIO （P. セルディンの『ティーチイング・ポートフォリオ』からの抜粋）

この資料は，著作権を持っているアンカー出版社の許可を得て掲載しています。この資料の利用については，通常の著作権のある文書の取り扱いに従って下さい。

http://www.lgu.ac.uk/deliberaturations/portfolios/ICED_workshop/seldin_book.html

4. Teaching Portfolio Bibliography （ティーチィング・ポートフォリオ文献リスト）

この文献リストは，図書，ERIC の出版物，雑誌論文を含んでいます。

http://www.cat.ilstu.edu/teaching_tips/handouts/tpbiblio.shtml

5. How to Document Your Teaching （教育活動の記録ファイルをどのように作成するか）

ティーチィング・ポートフォリオにどのような情報を含めるたらよいのか，どのようにまとめたらよいのかが示されています。

6. The Teaching Portfolio: Definition, Purposes, and Form （ティーチィング・ポートフォリオの定義，目的，形式）

ティーチィング・ポートフォリオの実例と参考文献が示されています。

http://www.wsu.edu/provost/teaching.htm

注

1. 終身在職権。米国の多くの大学では，新採用の職位である助教授(assistant professor)は試用雇用期間であり，助教授就任後４～７年目に審査を受けて終身在職権をもつ準教授（associate professor）に昇格する。訳文では「テニュア」と表記した。

2.“ Portland State University Policies and Procedures for the Evaluation of Faculty for Tenure, Promotion and Merit Increases ”(1996) (http://www.oaa.pdx.edu/OAADOC/PTGUIDE/)を参照のこと。

3．ポートランド州立大学卓越性推進センター（Center for Academic Excellence, PSU）のホームページ（http://www.oaa.pdx.edu/CAE/）で見ることができる。リンク先は，http://www.irn.pdx.edu/~hakanson/ 。

4. 学科（Department）は，米国の大学の運営上の最小単位である。この手引きの中では，School や College（学部・学府・学院）などのより大きな運営単位も含めた意味で使われている。学科長（Department Chair）には人事権があり，学科は日本の大学の「学部」に近い組織である。

5.「この部分はまだ作成中である」と明記されている。

6.“ Portland State University Policies and Procedures for the Evaluation of Faculty for Tenure, Promotion and Merit Increases ”(1996)の pp.3～5 からの引用。

7. 翻訳した時点では，文献２と５のリンク先は見つからなかった。