

大学改革に向けての着実な一歩

パネリスト

- ・大塚雄作（メディア教育開発センター・教授）
- ・清水一彦（筑波大学教育学系・助教授、大学研究センター所属）
- ・寺崎昌男（立教大学文学部・教授、前東京大学教育学部部長）
- ・茂地 徹（長崎大学工学部・教授）

司 会

- ・橋本 健夫（長崎大学教育学部・教授）

報 告：鈴木 慶子（長崎大学教育学部）

[シンポジウムの開催の趣旨]

現在、欧米の高等教育機関では、教育改革が実質的なレベルで行われているという。日本においても徐々に浸透しつつあり、各大学がそれぞれの個性を打ち出した諸々の改革を推進している。その直接の契機となったのは大学審議会答申「大学教育の改善について」（1991年）と大学設置基準の大綱化（1991年）である。

長崎大学においても、それらを受けて、カリキュラムの改編が行われ、平成9年9月末には一般教養部が完全に解体された。

とりわけ、同教育学部では、教員需要の急激な低下による卒業生の就職難と相まって、かつてないほどの大きな学部改革を行った。平成10年4月には、その適用カリキュラムの第一期生が入学してくる。

ここで、改めて問われることは、改革の内実を支えていくのは学部に帰属している教員一人ひとりであり、改編したカリキュラムを有効に運営していくのも個々の教員であるということである。今回のこのシンポジウムは大学の教育をどのように変えていくかということをも個々の教員が考える機会を持つことを願って開かれた。

また、SCSの利用によって、ケースの異なる上越教育大学側の参加者とも意見を交換することができることから、論議の深まりも期待した。

*本シンポジウムは、1998年（平成10年2月6日）に、約80名の教職員・大学院生が参加して本学のSCS教室で行われました。シンポジウムは、上越教育大学ともSCSで結んで、他大学にも公開致しました。シンポジウムは各提案者の人柄もあって終始和やかな雰囲気で行われました。本学のみならず上越教育大学のフロアーからも多くの質問が寄せられ授業改善にむけての意気込みがあらわれたものでした。

I 学生による授業評価を考える

提案者：大塚雄作

1. 「学生による授業評価」と調査の普及

『教育白書』によると、平成7年度では4割以上(242大学)の大学で実施。平成4年度の6倍に増加している。

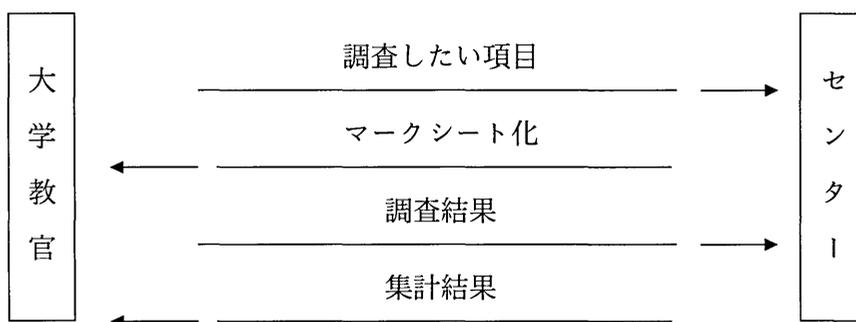
2. 「大学授業の自己改善法」

平成8年度10月に、メディア教育開発センターが開催、多くの人が参加した。

自分自身の授業を変えていくための情報を得るために、日本でも、ニーズが高まっている。

3. 「授業評価支援システム」

現在、メディア教育開発センターが行っているサービス。授業評価調査の集計などの手間をはぶいて、気軽に授業評価できるよう支援するシステム。多くの大学教員が利用している。



【利点】 大学のお仕着せの調査用紙ではなく、一人ひとりの教員が、調査したい項目で調査できる。

4. 私の場合（非常勤講師として）

お茶の水女子大学での「教授心理学」の授業における授業評価

① 毎授業回ごとに調査した。

毎授業回ごとの結果と、総括的な調査の結果とのつながりを知りたかった。

② 毎回共通の項目と自由記述を組み合わせ調査用紙を使用した。

毎回共通の項目…統計がとれる。自分の思いとは違った思いを指摘してくれる。

自由記述…学生のコメントが、教師をショック死させたり蘇生させたりする。ただ、インパクトのある記述にひきずられがちである。

③ 授業評価と学生の質（成績）とには関連があるので、評定値を鵜呑みにできない。

5. 「学生による授業評価」の活かし方

(1) データ蓄積のために

すぐに役立てようとするのではなく、新しい教材などが手に入って授業を変えてみようと思った時に、有用となる。

(2) カリキュラムという大きな枠組みからの考察のために

個々の授業改善のために授業評価調査をするのだが、調査をすると、その授業が、カリキュラム上どのような役割をもっているかがわかってきて、あれもこれも一つの授業の中に詰め込もうとしなくなる。一つの授業の中で扱わないで、全体のバランスの中でやっていくほうがよいと考えるようになる。

(3) 授業改善のヒントとなる事例集・教材集・マニュアル集の作成へ

事例集・教材集・マニュアル集を作成して、授業改善の具体的な方法に結び付けていく。

(4) 授業評価による「授業」の意識化（授業者、学習者双方）のために

学生は、単位のために授業にでる。教官は、そんな学生のために授業をする。と考えて、お互いに、授業がルーティン化している。この悪循環を打開する。

II 外部評価のあり方

提案者：清水一彦

1. 大学評価の種類

- ① 自己評価
- ② 外部評価 …………… 外部の第三者による評価
- ③ 相互評価

2. 欧米の外部評価

- ① イギリス及びイギリス系の国では、大学評価が財政配分に関連する。
- ② 他の欧米諸国では、TQM(Total Quality Management)を高等教育の評価にどのように生かすのか、ISO(=企業評価)は大学評価に応用できるか、など、実践レベルで広がっている。
- ③ 世界的に、大学評価は、急速に広がっている。

3. 日本の外部評価の特色と実施状況

(1) 文部省調査(平成8年10月実施)

- ① 外部評価を実施……45大学(国立30、公立1、私立14)……………全体の8%
- ② 評価結果を公表……27大学(国立22、公立1、私立4)104組織…全体の5%
- ③ 自己評価を実施 …………… 全体の85%
- ④ 評価結果を公表 …………… 全体の57%

(2) 大学基準協会の大学院調査(平成9年9月実施)……………現在集計中

- ① 国立大学を中心に、に大学院に照準をおいている。
- ② 結果の客観性を確保する必要があるという意見が多い。

4. 日本の外部評価の特色と実施の類型

(1) 特色

自己点検・評価の一貫として行われている。主導権は、被評価側が握っている。

- ① 外部評価委員会が公的な組織ではない。
- ② 被評価側が、評価委員を選ぶので、被評価側に不利な評価がされにくい。
- ③ 外部評価委員会が恒常的な組織ではない。

(2) 類型

- ① 現状評価型=外部評価の対象組織の活動の現状及び改善策についての評価、及び提言を行うもの……………東大理学部

② 将来構想評価型＝外部評価の対象組織の将来構想の妥当性についての評価、及び提言を行うもの……東大理学部→大学院重点化

③ 事後評価型＝外部評価の対象組織の将来構想実施状況及びその妥当性についての評価、及び提言を行うもの→相互評価

(3) 筑波大学の実践事例

① 自己評価の一貫として行っている。

② 新構想大学としての建学の精神に照らして行っている。

③ 各組織の申し出に応じて、企画調査室が推進している。筑波大学では、100以上の組織があるが、毎年3つ位ずつ評価されている。

④ 企画調査室の評価委員会は、組織が推薦し学長が委嘱している。

⑤ 結果は公表している。

⑥ 経費は、学長裁量のものと同文部省からの補助金で行っている。1組織の評価について、200～300万円くらいかかる。

5. 外部評価の課題と問題点

(1) 国の施策の方向性

大学審議会「21世紀の大学像と今後の改善方向について」(諮問、平成9年)
評価システムの確立……学外の第三者による検証の義務化

(2) 評価の実効性……組織レベル、大学レベル、対社会的レベル

(3) 大学基準協会「相互評価」

Ⅲ これまでやって来たこと、課題と考えていること

提案者：寺崎昌男

1. 大学の変化をどう見るか

(1) 1991年の衝撃から今まで

1991（平成 3）年………大学設置基準の大綱化 → 一般教育部解体

(2) 焦点になってきたカリキュラム改革

(3) 大学への目の変化

最近の大学ランキングの特徴に顕著に表れている

① 固有名詞による評価

② 受験生やその保護者が主体になった評価

③ 企業の求める人材像の変化

偏差値型ではなく、グローバルな人材

教養のある専門人から、専門性にたち人間的魅力を備えた教養人へ

2. 立教大学でやって来たこと

(1) 全学共通カリキュラムの立ち上げ

1993. 3～ 全学共通カリキュラム運営センター発足

1994.12～ 同 運営センター長着任

1995. 3～ 一般教育部解体

語学と体育の教員 → 大学教育研究部

それ以外の教員 → 他の学部へ分属

1997. 4～ 語学と体育の教員も分属

(2) 重点としての外国語教育改革

① 日本の大学の外国語教育は、旧制高校における言語教育の流れをそのまま受け継いでいる。批判を免れて大学に流入したとあってよい。

② 欧米文化のキャッチアップのための、読解中心の教育。

↓ ↓ ↓ ↓

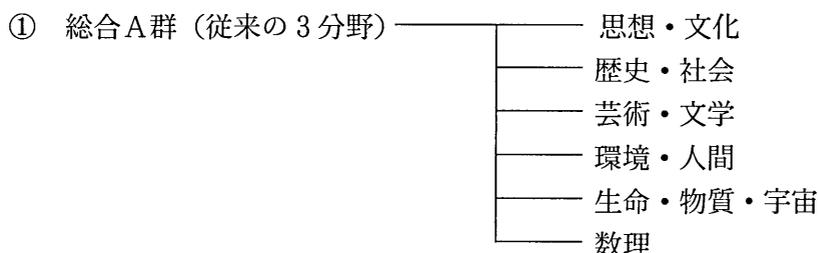
③ 1年次に、1週間で4コマ、8単位の必修を習得させる。

④ 1クラス30名程度。コース分けは、入学後にプレイスメントテストの結果で振り分ける。

⑤ 授業担当者は2名。テキストや試験内容を統一した。

⑥ 異文化、多文化の受容能力や発信能力を育成することとした。会話やディスカッション中心の内容。

(3) 総合科目の変革



② 総合B群 ————— 企業社会と豊かさ、進化、人権・生命・環境、アジアを知る、科学と人間、体験学習ー環境と人間、メディアとスポーツなど …… 大学教員と現場を知る者たちが協力して担当する

③ 情報

4. スポーツ実習

3. 今後の課題など

(1) 学生への認識

- ① 学生への興味や知的世界への参加形態は、我々の世代とかなり異なる。学生は、行動を伴う学習には意欲的である。
- ② 大学の教師の言葉だけでは、学生は引き付けられない。幅広い分野の当事者の言葉に興味を抱く。

(2) 「教養教育を全学で支える」という難題

- ① 「人」……「教養教育」の重要性を認めて、スタッフの質と数を確保。
「数」については、「教育」に専念してもらえる嘱託講師制を導入した。
「質」については、業績ではなく、教師歴やプランニング経験の有無で、全学共通カリキュラム運用センターが専攻した。専任にも、境界領域の専門家が多かったことは幸運だった。

② 「金」……非常勤講師の謝礼や教育改装の経費を確保。

③ 「物」……カリキュラムに適合した学習環境を確保。

(3) 「学部」というものにとらえ直し

今までの日本の大学は、高等教育機関としての自覚が足らなかった。帰属の二重制を確保する必要がある。

- ① 「学部」に身分保証してもらっているという帰属意識……例：文学部
- ② 4年間のカリキュラムに責任を持つ組織への帰属意識……例：教職カリキュラム

IV 大学教員研修（FD）

提案者：茂地 徹

1. はじめに（FDはなぜ必要か）(1)、(2)、(3)

(1) 大学教員自身による学部教育改革の必要性・必然性

高等教育の大衆化（1960年代以降）：学生の多様化・大衆化（大学進学者の量的拡大、進学率の増加、学力のレベルの低下と学力のタイプの多様化、学生の質の多様化、「専門学生（professional students）」の減少と「一般学生（general students, 職業目的の不明確な学生等）」の増加など。教師の大衆化。

① マーチン・トロウ（アメリカの社会学者）の高等教育の発展段階説（1970年代始め）：エリート（進学率15%まで）・マス（進学率15%以上～50%まで）・ユニバーサル（進学率50%以上）の三段階

② 大学審議会答申「大学教育の改善について」（1991年）と「大学設置基準」の大綱化（1991年）

③ 大学教員の役割：教育・研究、学内の管理運営（マネージメント）、社会サービス

しかし、大学の学部教育の現状は、

I 教育と研究の関係：「研究と教育の統合（ドイツ的な大学モデル）」→「研究教育予定調和」？

II 研究至上主義：“Publish or perish.（アメリカ：論文を書け、さもなくば滅びよ）”

III 研究重視・教育軽視：大学教員のほとんどは研究重視のエリート型大学（研究大学）の大学院（または研究室）で研究者として養成される（研究能力が開発される）。そこでは、専門の研究者になるための訓練は受けるが、大学教員になるための訓練は受けない（この目的のための組織的な新任教員研修システムはない）。したがって、新任の大学教員として着任すると、学部教育について教授法（teaching）や授業の内容についてどうすればよいか何もわからない（知らされない、教えられない、あるいは、先輩教員の授業を観察して参考にすることもできない…）まま、（数十年前のエリート型大学の学者、研究者であった）恩師の講義（lecture）の内容や方法を参考にして、大衆化した多様な学部学生に対して、“I teach as I was taught.”（イギリスの大学教員の例）、のように講義する。やがて研究者としては成熟していくが、大学教員としては、着任後、教育能力は開発されないまま、毎年同じような（学生にとっては退屈な）講義を続けることになる。「大学の使命は学部学生の教育である」

ことを意識しなくなり、教授法を改善したり、教育上の能力を高めるための努力を自発的にはしない（できない）。教員の意識は依然として研究重視の（細分化された学問の）専門研究者であり、（退官するまで）変わらない（かもしれない）。また、大学の内部組織を改革する場合に、そのモデルをエリート型の大学に求めたがる。つまり、大学の内部組織を研究や学問の論理に沿った研究重視型の組織に変えようとする。

IV 「大学院重点化」の波（大学院の部局化・大学院専任教官、大学院学生定員の倍増・学部学生定員の縮小など）

- (2) いま、すべての大学教員が、個人として、また教授団という組織の一員として、学部教育について真剣に取り組まなければならない時期にある。まず、教員の意識の改革から。

教育改革に関して、一般教育（教養教育）、専門教育（学部と大学院）、カリキュラム改革、シラバス、学生による授業評価、教授法の改善、自己点検・評価、FD内部組織の変革など、検討・解決すべき多くの課題が山積している。ここでは、「FD」に関して、その定義や活動等について解説し、私見を述べる。

2. FDとは何か⁽³⁾、(4)

- (1) ファカルティ (Faculty) : (訳語) 学部あるいは教授団

① 大学の組織原理：大学は、学術分野別に組織するファカルティ（＝学部）を基本組織（教員帰属の組織）として編成される。大学のアカデミックな教育研究機能を担うのは、機能的組織であるファカルティ（＝教授団）である。

- (2) ファカルティ・ディベロップメント (Faculty Development, FD) : 訳語としては、「教授団の能力開発（広義）」や「大学教員研修（狭義）」が用いられるが、この表現はアメリカで1970年代以降用いられるようになった。それ以前は、大学教員の研究能力の向上が課題とされ、PDF (Professional Development for Faculty) という「学問研究のための有給休暇制度（サバティカル・リーブ、Sabbatical Leave）」や「学会出席補助金支給制度」などが発達した。その後、PDF活動は拡大し、大学教員の学問研究の促進に結びついた活動に加えて、教育改善のための大学教授団の組織的な諸活動等を含むFDへと発展した。

- ① FDの定義⁽³⁾ :

I 高等教育研究事典の定義：「個々の大学教員が所属大学における種々の義務（教育・研究・管理・社会奉仕等）を達成するために必要な専門的能力を維持し、改善するためのあらゆる方策（大学・学部の「方策」や「制度」を含む）や活動（ファカルティの自律的な「活動」や「運動」）(Mathis 1982)」

II 大学教育改善の視点からの定義：「広義には、FDは究極的には学生の学習の質的改善を目的として企画された広範囲の活動を指す。狭義には教授団メンバーの教師及び学者としての能力改善を支援することを目的とした試み」

(Eble & McKeachie 1985)

アメリカの大学教育専門家によれば、FDはさらに次のように四つに分類されている⁽³⁾。

① PD (Personal Development 個人的能力開発) : 多くの大学で共通に採択されている方法で、有給休暇、研究集会参加等による支援方式。同僚教員による授業観察、先輩教師への相談による教授法の改善、長期研修等による学際的学問への理解の深化も行われている。

② ID (Instructional Development 教授法開発) : この方法はPDと重複するところも多いが、教員の能力向上自体よりも教授指導面 (学生の学習の促進、教材開発等) に力点がおかれる。PDに抵抗が多い大学・学部ではIDは戦略的に適切な活動とされている。

OIR (Office of Instructional Resources)⁽⁶⁾, University of Illinois at Urbana-Champaign

◇ DID (Division of *Instructional Development*):

provides consultative services to individual faculty members and department, college or campus groups with instructional, course, and curricular issues. The staff assists faculty in developing their teaching skills and *instructional strategies*, and in creating new courses or course materials to meet specific instructional needs.

- Teaching Improvement Consulting
- *Curricular and Course Development* Consulting
- The All-Campus TA (Teaching Assistant) Orientation and Training Program

◇ DME (Division of Measurement and Evaluation)

- INSTRUCTOR AND COURSE EVALUATION SYSTEM

(ICES, 「学生による授業評価フォーム」)

◇ ETAG (Division of Educational Technologies)

◇ DIM (Division of Instructional Media Utilization and Engineering)

③ CD (Curriculum Development カリキュラム開発) : 他どの活動とも重複するが、カリキュラム改善に必要な教授団の学問的能力や教授能力の開発や教材の作成、意思疎通の方法の開発、組織形態の開発を含む。そのため、CDは最も広い意味でのFD活動のアトラクティブな活動とされている。

④ OD (Organizational Development 組織開発) : 他の活動に比べて最も困難とされるが、改革推進主体(組織・人)の支援によって大学・学部等の組織文化を効果的にかつ協働的に運営することを通して組織の問題解決や活性化を志向する試みと解されている。この活動の阻害要因として学科自治の閉鎖性などが指摘されている。

Ⅲ スタッフ・ディベロップメント (Staff Development, SD) ⁽⁴⁾ : イギリス、オーストラリア、ニュージーランドで用いられる表現であるが、Developmentの対象が、大学教員だけでなく大学職員も含まれる。

Ⅳ 文部省の教育白書⁽⁵⁾では、「ファカルティ・ディベロップメントとは、教員が授業内容・方法を改善し、向上させるための組織的な取組の総称。FDと略して称されることもある。その意味するところは極めて広範にわたるが、具体的な例としては、教員相互の授業参加の実施、授業方法についての研究会の開催、新任教員のための研修会の開催などを挙げる事ができる。」と解説されている。

3. FD (大学教員研修) 活動について⁽⁷⁾

「FD活動」は、一般に、「ファカルティが自律的に、責任意識と活力を基調として、能力を開発し展開する様々な活動」⁽⁴⁾を意味するが、ここでは、FD活動を狭義のFD、つまり、「大学教員研修」ととらえる。大学セミナー・ハウス発行の『FDハンドブック』⁽⁸⁾には、FD活動として、具体的に次のような項目があげられている。

『FDハンドブック(増補改訂版)』

(大学セミナー・ハウス、FDプログラム委員会編集、1993年)

第1章 大学教育の基本を理解する	第2章 よい授業とは何か
○教育と学習の過程	○教授-学習過程の種類
○大学教育の目標	○授業を改善する主体は誰か
○教師の役割と責任	○授業改善に向けての二つの視点(教授法の評価と授業の教育効果)
○授業の形態	○授業を支える三つの要素(教育目標、人的資源および物的資源)
○大学教育の基本的枠組み	○学生の立場から考える
○FDの重要性	○よい授業への提言
第3章 よい授業を行うために	第4章 授業をどのように計画し実施するか
○目的と技術の多様化	○授業の指針と計画
○個人の努力と組織による支援	○シラバスの書き方
○よい授業は周到な準備から	○授業を支える教材と設備

○演習の指導法	○授業と教師
○卒業論文の指導法	○演習における教師
○工夫を要する多人数教室	○実験と教師
第5章 試験で何を測定し、どう評価するか	第6章 求められる教授法改善への努力
○何のための試験か	○教授法の改善に向けて
○目的によって異なる型	○学生による授業評価
○よい試験問題を作るには	○教員間の相互評価
○採点と評価	○教授法改善のための環境整備
○評価をどう活かすか	○FD活動の推進
○出席の扱い方	
○試験結果のフィードバック	
○成績と単位の認定	
第7章 教師の教育機能	(資料)
○教師の教育機能の問題	A 視聴覚機器とメディアの使用法
○学生への作用としての教師	B シラバスの事例
○学習課程の成立・進捗と教師	C 学生による授業評価の事例
○人間としての教師・個性	D 学校教育法・大学設置基準(抜粋)

(1) なお、FD活動の阻害要因として、一般教育学会では「大学教授会」の未発達、研究業績中心の「大学教員評価の在りかた」、「大学行政」の教員管理的発想への警戒、「教授会自治」における「研究の自由」の過剰な保障と裏表をなす「教員責任」の免責等を指摘している⁽⁴⁾。また、阻害要因（とその克服策）について、次のような具体的な説明もある⁽⁹⁾。

- ① FD活動の学問性の希薄さ（理念、論理的妥当性、実践）
- ② FDの推進と活動の対象（理解者とリーダーシップ、TAや新任・昇任教員の研修）
- ③ FDの実施方法（ボトムアップ的な活動、人事政策に利用しない）
- ④ FD活動の内容について（教育活動の全領域を対象）
- ⑤ FDという呼称について

Teaching Fellows Handbook 1997-1998 Harvard university

Contents

Part one

- I. General Information on the Teaching Fellow Program
- II. Appointments
- III. Securing a Teaching Position
- IV. Financial Support

Part Two

- V. Starting Out
- VI. Active Learning
- VII. Teaching Skills and Strategies
- VIII. Evaluating and Improving Your Teaching
- IX. Responsibilities and Resources

Part Three

- X. Resource Directory
- XI. Frequently Asked Questions
- XII. Appendix

- Course Section Evaluation Questionnaire
- Evaluation Questionnaire for Science Sections
- Committee on Undergraduate Education
- General Course Evaluation Questionnaire
- Sample Guidelines for Oral Reports in Section
- Writing Self-Evaluation Form
- Peer Responses Sheet
- Sample Student Information Sheet
- Letters of Recommendation
- Sexual Harassment Procedures
- Professional Conduct
- Readings on Teaching
- Journals
- Index
- Telephone Directory
- Map of Harvard

4. F Dの組織化・制度化、F Dや高等教育（大学教育）に関する研究

F D活動は、大学教育の改革に必要な知識・情報の収集や調査研究等を恒常的に行い、その結果を教授団が共有し、教育改革を実践する力量を形成する継続的活動である(3)。教員個人のF D活動を支援して継続させ、さらに教授団全体の組織としての教育能力を高めるためには、F D活動の組織化・制度化が必要となってくる。ファカルティ全体が大学改革（教育改革）について関心と共通理解を持つためには、大学教育改革の知識基盤である「大学教育センター」などを整備して、教員個人がセンターの研究成果を共有するとともに、このような組織がF D活動の中心的な機能を果たすことが期待される。

【おもな大学教育センター（国立）⁽⁴⁾】

広島大学大学教育研究センター（1972年設置）
放送教育開発センター（現 メディア教育開発センター）（1978年設置）
筑波大学大学研究センター（1986年設置）
神戸大学大学教育研究センター（1992年設置）
東北大学大学教育研究センター（1993年設置）
九州大学大学教育研究センター（1994年設置）
新潟大学大学教育開発研究センター（1994年設置）
京都大学高等教育教授システム開発センター（1994年設置）
信州大学教育システム研究開発センター（1995年設置）
北海道大学高等教育機能開発総合センター（1995年設置）
鳥取大学大学教育センター（1995年設置）
東京大学大学総合教育研究センター（1996年設置）

【高等教育を研究する学会・協会等⁽⁵⁾】

大学基準協会（1947年設立）
民主教育協会（I D E）（1954年設立）
財団法人 大学セミナーハウス（1962年設立）
一般教育学会（現 大学教育学会）（1979年設立）
大学行政管理学会（1997年設立）
日本高等教育学会（1997年設立）

5. むすび（F Dの効用）

最後に、期待されるF Dのメリットに関して、二つの見方を紹介する(7)。

- (1) 巨視的には大学教育からの疎外、微視的には授業からの疎外を払拭し、学生も教員もそれぞれ大学構成員としての真のアンデンティティを取り戻す、あるいは確立することができる。つまり、教育を通して学生に充実感や現在および未来を生きていく希望をもたらすとともに、ティーチングを通して教員に教えることの喜びや満足感をもたらす(7)。

- (2) 研究能力の開発に比べ、教育能力の開発は資金と時間をかけずに比較的安易に達成可能であり、それによって大学の魅力を高めることができる。また、大学間の教員の引き抜きは現在の研究実績あるいは研究能力によっているので、教育能力の開発は学生に喜ばれるだけでなく、大学にとっても他大学から教員が引き抜かれないというメリットがある（新堀 通也）⁽⁷⁾。

〈付録〉ティーチング・ポートフォリオ (Teaching Portfolio) について⁽¹²⁾

- (1) ティーチング・ポートフォリオは、「学生および同僚教師からの評価 (formal and informal)」と「教師の自己ファイル」からなり、教授 (teaching) に関する異なる視点からの情報の集合体である。つまり、「教師の教育能力の様々の側面を、画家が持ち歩く作品集のようにファイルして顧客の評価を仰ぐデータファイルのようなものである」⁽¹³⁾。ポートフォリオは、「教育評価のための個人情報提供」ばかりでなく「教師としての個人の能力開発の自己点検・評価の記録」としても役に立つ。また、教員採用 (appointment)、昇任 (promotion)、テニユア (tenure, 終身身分保証) 取得およびティーチング・アシスタント (TA) の求職活動等において、「拡張された教授履歴書 (extended teaching resume)」あるいは「教育業績ファイル」の一部としても利用・活用することもできる。
- (2) ティーチング・ポートフォリオは、ティーチング・アシスタント (TA) から著名な教授 (professor) に至るまでだれにでも役にたつ。つまり、教育に関する実績を、授業 (teaching) に不可欠な「授業の準備」や「講義と討論の誘導」および「学習の成果」の形で、授業の目的とゴールを明示しながら、文書で証明することができる。ポートフォリオを教育表彰の候補者を選ぶために使うところもある。

ティーチング・ポートフォリオの内容例 (ハーバード大学)⁽¹⁴⁾

- 授業 (teaching) に関する考え方 (授業の意味と経験、授業哲学、将来の授業計画・ゴール等)
- 授業の文書化 (過去に教えた授業科目 (course) の各々についてのシラバス・資料・教材・視聴覚機材等の実績一覧、オフィスアワー、授業における業務分担・役割・責任等)
- 授業の効果・開発・改善 (学生からのフィードバック、同僚からの評価、自己点検・評価、問題点とその解決法、研修会やセミナー等への出席、授業観察ビデオテープ、学生の授業評価 (formal) 等)
- 教授職への貢献 (学術雑誌への投稿・掲載、教科書の作成等)
- 表彰やその他 (学内や学外) の情報等

<参考資料>

- (1) 天野 郁夫 著 『大学に教育革命を』, 有信堂, 1997年。
- (2) 藤原 正彦 著 『若き数学者のアメリカ』, 新潮文庫, 1981年。
- (3) 関 正夫 著 『21世紀の大学像』, 玉川大学出版部, 1995年。
- (4) 一般教育学 編 『大学教育研究の課題』, 玉川大学出版部, 1997年。
- (5) 文部省 編 『平成7年度 我が国の文教施策』, 大蔵省印刷局, 1996年。
- (6) Office of Instructional Resources (O I R) 発行の紹介パンフレット
- (7) 大学セミナー・ハウス 編 『続 大学は変わる』, 国際書院, 1995年。
- (8) F Dプログラム小委員会 編 『F Dハンドブック』, 大学セミナー・ハウス, 1993年
- (9) 原 一雄 「F D活動の阻害要因とその克服策」, 一般教育学会誌, 第17巻, 第1号, 1995年。
- (10) “Teaching Fellows Handbook 1997-1998”, The Derek Bok Center for Teaching and Learning, Harvard University.
- (11) 喜多村 和之 「高等教育研究の軌跡」, I D E - 現代の高等教育 (民主教育協会), pp.8-17, No.392 (1997).
- (12) “Promoting a Culture of Teaching : The Teaching Portfolio”, Speaking of Teaching, Stanford University Newsletter on Teaching, The Center for Teaching and Learning (C T L), Vol.7, No.3 (1966).
- (13) ジェイムズ・ウィルキンソン 「高等教育における教授 (ティーチング)の「質」 : その基準・測定および向上」, 京都大学高等教育研究, 第2号, pp.41-45 (1996)
- (14) “Teaching Portfolio”, The Derek Bok Center for Teaching and Learning, Harvard University.