

## 第2分科会

# ティーチングポートフォリオの組織的導入と活用

報告者

**土持ゲーリー法一**（帝京大学 高等教育開発センター長・教授）

**北野 健一**（大阪府立大学 工業高等専門学校 総合工学システム学科 一般科目理系〈化学〉准教授）

**榊原 暢久**（芝浦工業大学 工学部 教授）

コーディネーター

**酒井 博之**（京都大学 高等教育研究開発推進センター 特定准教授）

大学における授業改善のため、教員が自身の省察を加えて記述する授業実践記録である「ティーチングポートフォリオ」を利用した教育改善の取り組みが知られており、近年日本においてもその実践が徐々に広まりつつある。本分科会では、ティーチングポートフォリオを活用した授業改善・教育改善を推進する実践事例を元に、ティーチングポートフォリオの組織的な導入や活用に関する現状や課題、ノウハウを共有するとともに、大学や部局で導入する際の目的、利点や欠点、意義などについてフロアを含めて議論する。個人レベルの授業改善にとどまらず、組織としての教育改善のため、どのようにティーチングポートフォリオを導入・運用するかといった点での議論が深められることも期待している。



## <第2分科会>

# ティーチングポートフォリオの組織的導入と活用

参加人数 40名

報告者

第1報告者 土持ゲーリー法一 (帝京大学 高等教育開発センター長・教授)

第2報告者 北野 健一 (大阪府立大学 工業高等専門学校  
総合工学システム学科 一般科目理系〈化学〉准教授)

第3報告者 榊原 暢久 (芝浦工業大学 工学部 教授)

コーディネーター

酒井 博之 (京都大学 高等教育研究開発推進センター 特定准教授)

### 1. 分科会の趣旨

大学における授業改善のため、教員が自身の省察を加えて記述する授業実践記録である「ティーチングポートフォリオ」を利用した教育改善の取り組みが知られており、近年日本においてもその実践がじょじょに広まりつつある。本分科会では、ティーチングポートフォリオを活用した授業改善・教育改善を推進する実践事例を元に、ティーチングポートフォリオの組織的な導入や活用に関する現状や課題、ノウハウを共有するとともに、大学や部局で導入する際の目的、利点や欠点、意義などについてフロアを含めて議論をおこなった。また、個人レベルの授業改善にとどまらず、組織としての教育改善のため、どのようにティーチングポートフォリオを導入・運用するかといった点での議論もおこなった。

### 2. 報告の概要

午前中に、コーディネーターによる分科会の趣旨説明および報告者紹介を行った後、3名の報告者よりそれぞれの実践について報告頂いた。午後は、まず、フロアから回収した質問用紙から個別の質問、報告者全体への質問に対し各報告者から回答がおこなわれた。その後、全体ディスカッションを始めるにあたり、土持氏より午前中の3件の報告を包括的に捉えるための約10分間のコメントがなされた。最後にフロアとの全体討論をおこない、15:30に分科会を終了した。

第一報告者の土持氏からは、「ティーチングポート

フォリオの組織的な導入と活用」というタイトルで報告頂いた。

まず、ティーチングポートフォリオの基礎的知見が提供された。中教審答申によると、ティーチングポートフォリオは「大学等の教員が自分の授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ける技術や概念及び、場合によっては運動」で、これを導入することにより、「(1) 将来の授業の向上と改善 (Process)、(2) 証拠の提示による教育活動の正当な評価 (Product)、(3) 優れた熱心な指導の共有」などの効果が認められることが説明された。また、形成的評価・授業改善にあたる「プロセス」および総括的評価・アセスメントにあたる「プロダクト」の内容について詳細な解説がなされた。また、ポートフォリオが10の説明部分と1つの付録部分で構成されることが具体的に示され、さらに学習ポートフォリオの「Reflection」「Documentation」「Collaboration/ Mentoring」という三要素はティーチングポートフォリオでも同じであることが示された。

次に、北米におけるティーチングポートフォリオの動向について概説がなされた。カナダのクイーンズ大学では、教員によるティーチングポートフォリオの作成が「義務化」されているが、カナダではこれが教員の「権利」であることが労働協約で規定されており、教員の採用、昇任やサバティカルのための教育業績評価として利用されていることなどが説明された。一方、日本

では教員の昇任時には研究業績が重視される傾向にあるため、ティーチングポートフォリオの組織的導入が妨げられる1つの原因となっている点が指摘された。

最後に、現在の帝京大学高等教育開発センターにおけるFD活動が紹介された。まず、教育歴5年未満の教員を対象とした「教育力向上研修」が紹介された。研修終了後には「研修ポートフォリオ」の作成が義務づけられており、修了者には「認定書」が授与される。将来的には教員の教育業績につながるような制度の提供を準備中とのことであった。また、2012年4月からは、全教員を対象とした「教育力開発研修」と呼ばれるティーチングポートフォリオを作成するための研修を開始し、修了者に対する「認定書」の授与が予定されていることが紹介された。

まとめとして、ティーチングポートフォリオの組織的導入に際してこちらも必要なこととして、「ティーチングポートフォリオを教員評価として組織的に活用する学内の制度的な位置づけ」や「国による財政的支援」などが挙げられた。

第二報告者の北野氏からは、大阪府立大学工業高等専門学校におけるティーチングポートフォリオの組織的な導入と活用について報告頂いた。報告の冒頭で、本報告が、教員が作成する「ティーチングポートフォリオ」「アカデミックポートフォリオ」「科目ポートフォリオ」、および学生が作成する「キャリアデザインポートフォリオ」の4種類のポートフォリオの取り組みで構成されることが説明された。

まず、大阪府立大学高専の組織の概要、ティーチングポートフォリオ導入の変遷や普及状況などが説明された。基礎科目において分野の異なる教員の協働が不可欠になっていることや、校長自らティーチングポートフォリオを作成したことで学内の協力体制が整っていることなどが説明された。

次に、ティーチングポートフォリオ作成向けの2泊3日のワークショップについて説明がなされた。期間中、メンターとの4回の個別メンタリングを経て、ティーチングポートフォリオが作成されること、ワークショップの最終日にメンティによるプレゼンテーションをおこなうことなどが紹介された。個人メンタリングについては、メンター、メンティ双方にとって学びの場となっており、メンティはティーチングポートフォ

リオ作成経験者であるメンターとの意見交換の中で自身の教育に対する考えがより明確になっていくことが説明された。また、ワークショップが盆や正月の時期に校内で開催されることや、現在、学内54%の教員がすでにティーチングポートフォリオを完成しているとの説明があった。この後、ティーチングポートフォリオを組織的に実施している高等教育機関は高専が多いことが示され、この理由として、学生数等の規模の問題、教育重視型の高等教育機関であること、JABEEなどの外部評価を経験していることによってすでにエビデンスが収集されていること、などが挙げられた。

続いて、教育、研究、サービス活動（社会貢献・管理運営等）を対象としたアカデミックポートフォリオについての説明があった。アカデミックポートフォリオは単に3つの活動のリストの作成ではなく、それぞれの活動を統合し、相互の影響について自己省察がなされたポートフォリオであることが強調された。アカデミックポートフォリオ作成のための2泊3日のワークショップについて、ティーチングポートフォリオと異なる「アカデミックポートフォリオチャート」の作成について補足がなされた。現在、学内で6%の教員が作成済みとのことであった。

次に、科目の複数の担当教員が協働して作成する、科目ポートフォリオについて説明がなされた。科目ポートフォリオはティーチングポートフォリオとの類似点も多く、「何を教えるか」「なぜ教えるか」「どのように教えるか」「教えた結果どうだったか」「これからどうするか」といった項目で構成される。本取り組みは学内の教育点検委員会と教育改善委員会において企画が可決され、オンラインFD支援システムMOSTなどを利用し試行中の取り組みが紹介された。

4つめのポートフォリオの取り組みとして、学生が書くキャリアデザインポートフォリオについて説明がなされた。キャリアデザインポートフォリオは、就職や進学の際に、学生が自己の様々な側面における力を主観的・客観的に認識するためのノートであり、5年間を通じ、各学年の目標にしたがい、自己プロフィールや単位取得状況に対する自己評価などを加えて作成される。キャリアデザインポートフォリオは学生に書くように指示するだけでは効果がなく、ポートフォ

リオを使った個人面談をおこなってこそ意味があるものになるとの説明がなされた。この個人面談の際、ティーチングポートフォリオのメンタリングの経験が役立つことが述べられた。

第三報告者の榊原氏からは、「芝浦工業大学におけるティーチングポートフォリオに関する取り組み」というタイトルで報告頂いた。特にワークショップが1泊2日である点が大阪府立高専と異なるが、その違いのよい面、悪い面について話をするのがまず示された。

次に、芝浦工業大学についての学部構成(3学部17学科)、教員数(約300名)などについての基本情報が提示された。本取り組みは工学部180名を対象にしていること、11学科のうち4学科がJABEE認証を受けており2学科が対応準備中であるが、工学部全体がJABEEをリファレンスとして認証評価に対応することになった経緯が説明された。2年次までに必須の高大接続科目(数学、物理、化学、英語)が用意されており、昨今の学力の多様化に対しては学習サポート室設置等で対応していることが紹介された。

続いて、「なぜティーチングポートフォリオを教育改善に利用したのか」についての説明がなされた。JABEE対応などでカリキュラムについては議論されることが多く、エビデンスもすでに大量に持っているが、これまで個々の授業改善に関する組織からの支援には目が向いていなかった点が説明され、「授業哲学を意識すること」で授業デザインの改善が促されることから、ティーチングポートフォリオの導入に至ったことが示された。さらに、その後にシラバス作成支援も始めたことが合わせて説明された。

次に、組織的に導入に至った背景が紹介された。最初のきっかけは、愛媛大学のSPODにおいてミニワークショップを受講体験したことであったとのことである。ティーチングポートフォリオを導入するには、学内の教員にメンターを確保する必要があったことから、その後、弘前大学で開催されたワークショップに学内から2名がメンティとして参加し、ティーチングポートフォリオを作成した経緯が紹介された。また、セルデンの著書を引用し、ティーチングポートフォリオ導入の注意点として、「小さく始める」「参加を強制しない」など、7点が挙げられた。

次に、芝浦工業大学におけるティーチングポートフォリオ作成ワークショップの特徴について紹介された。ワークショップの目的は、「ティーチングポートフォリオの基本的な構造や特徴について学び、自身のティーチングポートフォリオ素案を作成すること。特に、授業哲学について内省する過程で、それを自覚し、文章化すること」であり、学外で1泊2日の宿泊研修によるワークショップが実施されることが紹介された。なお、毎回のメンティの上限を6名に制限していること、メンター1名につきメンティが2名であることなど、芝浦工業大学におけるプログラムの特徴についての説明があった。「学生がカフェテリアであなた自身そしてあなたの教育活動について話しているのをふと耳にするとしたら、どのような会話が聞こえてくるでしょうか?どのような会話をしたいと思いませんか?なぜ、それがあなたにとって重要なのでしょうか?」などのユニークなワークショップの事前課題についても紹介があった。

最後に、本取り組みが教育活動支援として機能している点として、「授業哲学の意識化」「学科の枠を越えた教育についての考えの共有」「前向きな議論ができる安全・安心な場の確保」「ティーチングポートフォリオの普及(評価者になりうる層の確保)」が挙げられ、今後の課題については、「参加者の集め方」「完成に向けた支援ワークショップ」「全学的取り組みの方向性」「教育業績としての扱い」であることが報告された。

### 3. 報告に対する質疑ならびに全体討議の内容

個別の報告に対する質疑および質問用紙に対する回答、報告者全体への質問に対する回答、土持氏による指定コメント、全体討議の内容、の順に代表例を記述する。

#### 土持報告に対する質疑

(質問) ティーチングポートフォリオには「授業改善」「教育評価」「FD」という3つの役割があるとのことだが、学士課程答申などでは「授業改善」と「FD」が同義に扱われている。両者の違いは何か。

(回答) ティーチングポートフォリオはエビデンスが含まれており、意見交換や情報共有に役立つ。この意

見交換や情報共有に使えるという意味で「FD」の語を使っている。

(質問) ティーチングポートフォリオの記述項目について。

(回答) 49項目ある。その1つは学生による授業評価で、その他、親、卒業生、他大学の教員からの評価も含まれる。本人との距離が遠い方がより客観的な評価となるため望ましい。教育評価のためなら、自分にとって有利なデータを使えばよい。

(質問) 学生からのエビデンスを取得する際、有利なデータを得るために教員による買収行動につながる可能性はないか。

(回答) 最終的には評価者が判断するが、事実と異なるエビデンスでは、実際の授業を見られた場合うまく整合しない。この判断は、読み手側の責任でもある。

(質問) 教育評価に関して。ティーチングポートフォリオをどのように使い分けるか。

(回答) 北米では歴史的に見ると「授業改善」が先行し、「教育業績評価」は後発である。作成したものを、使用時に目的に応じて書き直せばよい。

(質問) 「教員評価」につながると敬遠されるのではないか。

(回答) 「授業改善」でも敬遠されており、本当は出てこない人に作成して欲しい。これは組織的導入の際の障壁である。しかし、「積極的導入」から「組織的導入」へと移行した場合、むしろ敬遠されなくなる可能性もあるのではないか。北米が進んでいるのは制度的側面も強く、例えば、カナダのクイーンズ大学の労働協約 (collective agreement) は280ページもある。日本はそれがなく、文化的違いが背景でもある。多くの教員は「評価されたくない」と思っているが、何らかの形で評価されている。そうであれば自分の望む形でティーチングポートフォリオを作成した方がむしろよいのではないか。

(質問) 非常勤教員がティーチングポートフォリオを作成することについて

(回答) 元々自分をアピールするためのツールなので、非常勤教員こそ作成すべきである。作成した教員はすでに頭の中が整理されているので、教育について問われても即答できる。

#### 北野報告に対する質疑

(質問) メンターとメンティの関係について。若手がベテランにメンタリングをする困難さはあるか。

(回答) 年上の教員のメンターをする場合は実際にある。本学校長のメンターは若手の教員であった。ティーチングポートフォリオの作成経験が重要であり、立場は関係ない。

(質問) 参加者アンケートの結果によると、「同僚にも勧めたい」という教員が他の項目に比べると低い。自由記述などで詳細はわかるか。

(回答) 配布した紀要の中に、過去のワークショップへの参加者アンケートの回答がすべて掲載されている。ティーチングポートフォリオを書くことは自分をさらけ出すことになるが、それが若干しんどいという教員もいる。

(質問) 今回の分科会は理系の事例だが、文系の教育機関でも教育効果が期待できるか。

(回答) 本校も社会、国語などの教員がおり、十分期待できると考えている。

(質問) ティーチングポートフォリオの公開について。

(回答) 本学では、公開するかどうかは教員に委ねている。校長は公開している。学内限定公開の教員もいる。佐賀大学ではワークショップで作成されたティーチングポートフォリオは原則公開。

(質問) 作成者の割合が54%に至るまでの取り組みについて。

(回答) 個別に研究室を訪問して依頼をした。その際、なぜ参加が難しいかも尋ねた。この結果、ニーズに応じて、2泊3日以外の長期コースの提供も始めた。

#### 榊原報告に対する質疑

(質問) 作成経験者だが、次年度に所属大学内にティーチングポートフォリオを広める予定。教員60

名中、頑張れば半数程度は集まりそうだが、積極的でない教員が作成すればより教育改善が進むと思う。自由参加で参加者を広げるのは難しそうだが、参加率100%にする手段はあるか。

(回答) 結果として100%となるのはもちろんよいことだが、100%にする必要はないのではないか。強制すればティーチングポートフォリオは完成するかも知れないが、学生に改善活動が反映されないのではないか。

(質問) 授業哲学の意識化により授業改善がおこなわれたと理解したが、学生の学びが変わった実例はあるか。

(回答) 教員により異なる。理系では理論体系の伝達が教育のすべてと思いついでいる教員もいるが、授業哲学を自覚している教員もいる。授業哲学を意識することで、教室内で必要なことは何か分かるようになる。教員は多忙で、多くのことをやっても整理する時間がない。それらが重なっていたり、なかったりする場合があるが、整理することによって不足を補うことができる。

(質問) 個人教員の授業哲学と学部学科の理念の関連はどうなっているか。

(回答) 本学のワークショップでは調整していない。例えば学部長は立場上、常に組織の教育上の理念を意識しているが、その他は意識していない教員もいる。どういう立場でティーチングポートフォリオを書くのかで異なる。学内向けか学外向け(申請用など)でも異なる。

(質問) 点数化したり他者との比較で給与などの格差付けに適用できるか。

(回答) 「ノー」だと思う。ティーチングポートフォリオは、それを元に、本人と他者が議論する際のコミュニケーションツールとして使う。A、B、Cなどと評価を付ける類のものではないと思う。

#### 報告者全体への質問に対する回答

(質問) 教育改善が主な目的であると理解した。ティーチングポートフォリオをその後の教育にどのように活かしたか、具体例あれば教えて欲しい。

(回答:土持氏) 研修が終わったら役に立たないという指摘があるが、それではもったいない。多くのエネルギーを授業哲学の記述にかけるが、私はそれをシラバスの特に冒頭部分に転用している。もちろん、教育方法など、授業全体にも関わっている。「シラバス」と考えるとより身近に感じるのでは。

(回答:北野氏) 私(化学、週7.5コマ)の教育理念に「実物を見せる」と書いている。意識的に実験を増やした結果、学生の評価が上がった。考えていたことを、実際に表出化することによって、より授業哲学を意識し、実践化した。

(回答:榊原氏) 授業哲学は「私は、・・・嬉しい、感動した」という言葉が並ぶので、恥ずかしいという教員もいる。シラバスに書くにも恥ずかしいが、学生が初回の授業でそれを読むと、授業に対する帰属意識が高まる気がする。

(回答:土持氏) 積極的に導入したのは弘前大学が初めてで、ダルハウジー版では日本になじまないと考え、弘前大学版を作成した。数年前に教育者総覧を作成し、90%以上の教員がティーチングポートフォリオ作成しており一般公開されている。

(質問) 職員の立場からこのような取り組みを支援する方法はあるか。

(回答:土持氏) シラバスを作る際、図書館の職員が役に立っている。指定図書を設けており、図書を読んでスタンプを押さないと、学生はリフレクションシートが出せないようになっている。間接的であるが、シラバスや図書について支援を受けている。

(回答:北野氏) ワークショップ開催時のコーディネーター役が必要。学外メンターとのやり取り、弁当手配、場所の予約など。職員がいるかないかでワークショップの質が変わる。

(回答:榊原氏) 職員とは日頃から綿密に話し合いをしている。職員がいないと大変だし、一緒に仕事をしているという意味でも心強い。

(質問) メンター、メンティについて。メンターがメンティから授業哲学などを引き出すのは困難でないか。メンターになる資格はあるか

(回答:土持氏) メンターの資格には2つある。1つはファカルティディベロッパーなどの専門家だが、学

内調達が難しい。もう1つ。メンターには「傾聴(deep listening)」と「厳しい質問をすること(powerful question)」の2つ要素がある。メンティに考えさせる質問ができればよい。

(回答：北野氏) ワークショップではメンター用のプログラムもある。メンター同士はメンターミーティングをおこなう。ベテランのメンターやスーパーバイザー、新米のメンターが集い、メンティへの対応について議論やアドバイスをおこなう。これはメンターの訓練にもなっている。同僚がメンターだと比較的やりやすいが、外部からのメンティにはスタートアップシートを提出してもらい、事前に理解しておくことが重要。

(質問) ティーチングポートフォリオの形式について。フォーマットは組織内で決まっているか。また、記入が必須の項目はあるか。

(回答：土持氏) 授業改善の場合、フォーマットはない。各自で項目が異なる。教育評価で使う場合は、基準がぶれてしまうので、フォーマットを揃える必要がある。

(回答：北野氏) リーフレットに記載されている、5つの基本的項目「教育の責任」「理念(授業哲学)」「方法」「成果」「目標」についてはできれば入れて欲しい。ティーチングポートフォリオのテンプレートはない。スタートアップシートについてはテンプレートを用意している。

(回答：榊原氏) 事前課題をおこなった後、ティーチングポートフォリオのサンプルを渡している。大抵はそれを埋めようとするが、自分が書きたくない場合は項目を変えることもできる。

#### 土持氏による指定コメント

ティーチングポートフォリオの目的は、「授業改善」「教員業績評価」と大きく2つに分かれるが、北野報告、榊原報告はいずれも前者である。

まず、両者に共通するのはリーダーシップが不可欠であるということ。また、ティーチングポートフォリオを書くことを評価してくれる、校長や学部長の理解も必要である。

次に組織的な導入・活用ということについて。北野報告によると参加者が54%で失速気味だが、組

織的導入となるとこの先がどうするかが大きな課題。北野先生はアカデミックポートフォリオという新しい分野を導入したが、これで打開できるかは疑問の余地がある。ラーニングポートフォリオ(キャリアデザインポートフォリオ)をうまくティーチングポートフォリオに活かしているのは参考になる。北米では学生のエンゲージメントの度合いによって質の向上を測定するNSSEという全国学生調査が注目されている。学生を大学改革にどう巻き込んでいくのかが重要。榊原報告では、1泊2日という時間的制約、工学部という限定された分野において、「授業哲学」に特化したワークショップをおこなっている。メンティが2人いるのはよい。隣でもう一人のメンティが間接的に聞くのは相互作用がうまくいっている。いずれも、「授業改善」を組織的に拡げていくときにこういった視点を持って取り組んでいくことが重要。

帝京大学は、教員業績評価につなげる試みを試行錯誤しながらやっていきたい。ティーチングポートフォリオは点数化できないが、提出されたティーチングポートフォリオは評価者が教員とコミュニケーションを取るための糸口になる。

#### 全体討議の内容

(質問) JABEE 対応で10年以上前からポートフォリオのようなもの(毎年シラバスを自己点検し、学生に公開)を採用していた。教員評価もやらざるを得なかった。最近問題になったのは、基準協会から留年や退学を減らせと言われており、教員の教育目標は高いが、学生の学力低下により基準を下げざるを得なかったこと。明文化するとあまりにも矛盾するのでやめた。どのように今後展開するのか。

(回答：榊原氏) 留年や退学は学内(組織)の問題。自主退学勧告の警告を出すのは非常にストレスで、毎年議論になるがなくせない。学部の教員で方向性についての合意を得ることが大事。場合によってはディプロマポリシーの基準を下げる必要があるだろう。

(回答：北野氏) 留年、退学しようと思って入学する学生はおらず、何らかの原因があるはず。多くの場合は授業が要因ではないだろう。ティーチングポートフォリオを書くことは、自分は教員でよかったという思いを取り戻すのが最大の目的。直接面談して学生をどう導

くかがポイント。教員が忙しいのは問題だが、それは個人でなく組織の問題。

(回答：榊原氏) 学生面談の固定客がいるが、面談をすることで学生自身も変わり、場合によっては立ち直ることがある。決定的ではないがやらないといけない。

(質問) 専門分野についてはティーチングポートフォリオが有効とわかったが、初年次教育、基礎ゼミなど、統合した集団のポートフォリオについての経験や取り組みがあれば教えて欲しい。

(回答：土持氏) 科目ポートフォリオやカリキュラムポートフォリオなど、そういう類のポートフォリオもある。「ルーブリック」という考え方が有効だろう。複数クラスでは、テキストを使うことは効果があるがルーブリックの方がよい。テキストを使うと学生がテキスト通りにやってしまい自分で考えなくなってしまう。特に1～2年生には有効。

(回答：北野氏) 複数教員による科目ポートフォリオを報告でも紹介した。今年度から試行的にやっている。次年度は全体に広めたい。

(質問) 他の分野に関しては使っている事例はあるか。

(回答：北野氏) 看護系の大学が使っている事例が多い。

(回答：土持氏) 看護系ではカルテがエビデンスになるが、守秘義務の難しい問題がある。アメリカでも解決できていないが、看護系は患者の関係なしには語りにくい。エビデンスの扱いに関する問題も今後出てくるだろう。

(質問) ティーチングポートフォリオは個人差を考慮すると書かれているが、評価に使う場合の評価基準について教えて欲しい。

(回答：土持氏) 今後の組織的導入に向けての大きな課題になるだろう。授業哲学を評価するためのルーブリックがある。前もって作られた評価基準に基づいてティーチングポートフォリオを作成する。授業改善については、比較的自由である。

(回答：北野氏) 本学は本年度からポイント制にした。ティーチングポートフォリオについては時間を使って作成するので、作成者にはプラスポイントを与える。書かなくてもマイナスはなく、比較もしない。採用、

昇任・昇格について、今年度の教員公募の際、「ティーチングポートフォリオまたはそれに代わるもの」の提出を求めた。ティーチングポートフォリオそのものを評価しようということではなく、面接時に使った。

(質問) 理解者である校長、学部長がいなくなっても、取り組みは継続できるか。バックアッププランはあるか。

(回答：榊原氏) 私立大学では大学教育センターに類する組織はあまりない。学内にそういう動きはある。センターがあれば全学で使える、ということは強く認識されている。

(回答：北野氏) そもそも「研究会」として有志でやっている。ワークショップも学内で経費がかからず、継続してやっていける。

(質問) 自分の授業哲学とルーブリックでコンフリクトが起きた場合どうするか。学科と個人がぶつかる可能性はあるか。

(回答：土持氏) ルーブリックではコンフリクトまでさせないと思う。授業哲学で大事なことは、そこで書かれたことがどう具現化しているかが大事。それをエビデンスで出せるか、学生がそれを証明してくれているかということ。

(質問) 教育歴の浅い教員は確固たる授業哲学やエビデンスが十分ないが、ティーチングポートフォリオの作成は可能か。

(回答：北野氏) 可能。大事なものは教育理念で教育歴に関係ない。メンターが引き出してくれる。

(回答：土持氏) 北米では授業アンケートは「learning from students」と呼ばれることもある。学生にフィードバックを書かせる雰囲気づくりが大事。学生のフィードバックから自分が見えてくる。

(回答：榊原氏) 就任1年目の助教がワークショップに参加した。ティーチングポートフォリオを完成させることが目標ではないので、1年後に完成させるつもりでやってもよいのでは。

(質問) ティーチングポートフォリオでは授業改善でよいが、アカデミックポートフォリオとなれば逆に教員評価をしてあげないといけないのでは。

(回答:北野氏) アカデミックポートフォリオはティーチングポートフォリオの拡張版として始めた。本校では3つの円のバランスが必ずしも同じ割合でなくてもよいし、評価に使うことは考えていない。その時点での振り返りに使う。私は自分のために書いた。

(回答:土持氏) オーストラリアのクイーンズランド大学では総合的な教員評価で使われている。帝京大学ではアカデミックポートフォリオをサバティカルの候補者選考に使おうとしている。アカデミックポートフォリオは所属大学に役立つという視点が必要。

(質問) 教員の自己満足で終わってはならず、学生の学習効果が向上しないといけないのではないか。学習効果が上がったエビデンスがないとやってよいのかどうか難しい。

(回答:土持氏) 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では後者を先にやるべき。ティーチングポートフォリオには、学生のラーニングポートフォリオを2〜3点添付したらよいと思う。優れたものはデータでもらう。2つのポートフォリオをうまく使っていけたらよい。

(回答:北野氏) よく聞かれる質問で、それができればすごく説得力がある。書いて悪かったという人はまずいないので、それを信じるしかない。

(回答:榊原氏) 学生は授業だけで学ぶものではない。課外活動、アルバイト、友達など、どこでやる気を起こしているかは特定できない。

(質問) ティーチングポートフォリオが教員の権利である、ということは素晴らしいと思った。ラーニングポートフォリオも学生の権利なのでは。就職活動の際にも使える。

(回答:土持氏) 「権利」についてはクイーンズ大学の労働協約に明示されているが、同時に「責任」も書かれている。エビデンスに誤りがあれば責任も伴うということ。自分がやっていることは証拠づけてアピールするという時代になっているので、ラーニングポートフォリオも権利であるのはその通り。電子ポートフォリオに人気があるのは就職に直結するから。

(回答:榊原氏) 「権利」を重視しているので私は「FD」でなく「教育支援」と呼んでいる。

#### 4. まとめ

本分科会では、ティーチングポートフォリオの組織的導入と活用に関する3件の先進的な実践報告を元に議論を進めた。大阪府立高専、芝浦工業大学の2つの事例からは、それぞれの機関の実情に合わせてローカライズされた結果、ワークショップのスケジュールや場所、メンタリングの形式などが異なっているが、その差異から、ティーチングポートフォリオの取り組みにおける個別の要素の「意図」がより深く理解できたのではないだろうか。土持氏の報告にあるように、ティーチングポートフォリオには「授業改善」「教員評価」「FD」という3側面ある。次年度より帝京大学において教員の教育評価のためにティーチングポートフォリオを組織的に導入するという事例が加わったことで、特に前者2項目との区別について明確化された。「積極的」取り組みから「組織的」な取り組みにしていくにあたっての具体的に提示されたヒントや課題もあったが、今後どのように展開すればよいかの回答はもちろん出ていない。今後も継続的に議論の機会を設けられることを願う。



## 第2分科会 ティーチングポートフォリオの 組織的導入と活用

### 分科会の趣旨

- 大学における授業改善のため、教員が自身の省察を加えて記述する授業実践記録である「ティーチングポートフォリオ」を利用した教育改善の取り組みが知られており、近年日本においてもその実践がじょじょに広まりつつある。本分科会では、ティーチングポートフォリオを活用した授業改善・教育改善を推進する実践事例を元に、ティーチングポートフォリオの組織的な導入や活用に関する現状や課題、ノウハウを共有するとともに、大学や部局で導入する際の目的、利点や欠点、意義などについてフロアを含めて議論する。個人レベルの授業改善にとどまらず、組織としての教育改善のため、どのようにティーチングポートフォリオを導入・運用するかといった点での議論が深められることも期待している。

- ティーチングポートフォリオとは
  - 「教育業績を記録する資料の集合であり、1人の大学教員の教育活動について最も重要な成果の情報をまとめたもの (セルディン, 2007, p.3)」
- 学士課程答申
  - 「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 (中教審, 2008, p.40)」

### 報告者紹介

- 土持 ゲーリー 法一 先生
  - 帝京大学 高等教育開発センター センター長・教授
- 北野 健一 先生
  - 大阪府立大学工業高等専門学校 総合工学システム学科 准教授
- 榊原 暢久 先生
  - 芝浦工業大学 工学部 教授
- (コーディネーター)
- 酒井 博之
  - 京都大学 高等教育研究開発推進センター 特定准教授

### 分科会の流れ

- 10:00 趣旨説明・報告者紹介
- 10:06 報告1 土持先生 (@38min)
- 10:44 報告2 北野先生
- 11:22 報告3 榊原先生  
(12:00~13:00 昼休み、質問票回収)
- 13:00 ディスカッション
  - 質問票への回答
  - コメント 土持先生
  - 全体ディスカッション
- 15:30 分科会終了

# ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

帝京大学 高等教育開発センター長・教授

土持ゲーリー法一

## ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

帝京大学高等教育開発センター  
土持ゲーリー法一

ティーチング・ポートフォリオの組織的な  
導入と活用

## 中央教育審議会答申

- 1) 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。
- 2) 「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(Process)、②証拠の提示による教育活動の正当な評価(Product)、③優れた熱心の指導の共有などの効果が認められる」と説明している。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な  
導入と活用

ジョン・ズビザレタ教授講演「ティーチング・ポートフォリオとメンターの役割」(弘前大学)より

## WHAT IS A TEACHING PORTFOLIO?

PROCESS	PRODUCT
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Reflection</li> <li>•Narrative</li> <li>•Analysis</li> <li>•Goals</li> <li>•Revisions</li> <li>•Mentoring</li> <li>•Improvement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evidence-based document</li> <li>•Selective information</li> <li>•Representative data</li> <li>•Appendix</li> <li>•Assessment/Evaluation</li> </ul>

## ティーチング・ポートフォリオとは何か

- 1) ポートフォリオを作成する理由は、大きくわけて2つある。一つは、エンゲージあるいはプロセスが授業改善にどのように繋がるか。そして、もう一つは、プロデュースあるいはプロダクト、最終的に証拠資料となるものである。すなわち、イタリック体の改善(Improvement)とアセスメント(Assessment)/評価(Evaluation)である。
- 2) これらは、形成的評価(プロセス)と総括的評価(プロダクト)と呼ばれる。形成的評価は、改善を目的としたもので、総括的評価は判定を目的としたものである。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な  
導入と活用

## ポートフォリオの「プロセス」(1)

- 1) 最も重要な核となるのが「省察(Reflection)」である。「省察」とは、より良い授業改善のための振り返りのことで、同僚とのメンターリングも授業実践に決定的な要素となる。
- 2) 次に「説明(Narrative)」で、記述と深く関わる。すなわち、教員のティーチングについて物語的説明(Telling Story)することでイメージできるようにする。たとえば、何を教えているか、どのように教えているか。すなわち、ティーチングの責任あるいは方法論についてである。なぜ、そのような方法で学生に教室で教えるのか、そこでの教え方は、他のクラスどう違うのか。なぜなら、すべての学生は同じでないし、すべてのクラスは同じでないからである。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な  
導入と活用

## ポートフォリオの「プロセス」(2)

- 1) 次が「分析(Analysis)」である。たとえば、「教育の責務を述べなさい」あるいは「教育方法を述べなさい」のように、「述べなさい」は知的活動の一つであるが、最も挑戦的なことは「説明する」ことである。この部分に「分析」が関わる。「教育の責務」や「教育方法」に「省察」を加え、「分析」するプロセスがポートフォリオを意義あるものにする。たとえば、クラスでグループ活動を取り入れたとすれば、なぜ、グループ活動を取り入れる必要があるのか、学生にとってそれがどのように役立つのかを説明する。
- 2) 次が「目標(Goal)」である。ポートフォリオでは目標も重要である。すなわち、学生の学習に影響を与えるために、どのようなことを到達させたいと考えているか。そのために、どのような新たな戦略を考えているかなど目標を明確にする。
- 3) 次が「更新(Revision)」である。ポートフォリオは一回限りのものでない。一度書いたら引き出しにしまい込むものでもない。ポートフォリオではプロセスが重要になるから、少なくとも、年に一度は見直し、自らの授業実践を振り返り、どこがどのように改善されたかを定期的に考えてみるのが重要である。これは、教員のプロとしての意識を高めることに繋がる。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な  
導入と活用

### ポートフォリオの「プロセス」(3)

- 1) 「省察」「説明」「分析」「目標」「更新」の各プロセスを踏まえて、ポートフォリオをまとめても優れたものを作成することができる。しかし、もし、同僚がメンターに加われば、各プロセスをさらに深めることができる。なぜなら、他者の意見を反映させることで、自らのプロセスを振り返ることができるからである。たとえば、同僚メンターからグループ活動の意義や目標が不十分であるとか、教員による自己評価と学生による授業評価に食い違いがあるなどの指摘を受けたとすれば、異なる視点から「省察」したり、振り返ったりすることができる。
- 2) このような働きをするのが、「メンターリング」、すなわち、メンターの役割である。メンターから厳しい質問を投げかけられることで、問題点に焦点を当てることができ、省察を深めることができる。これが、メンターリングがポートフォリオのプロセスで重要な要素として掲げる理由である。これらはポートフォリオのプロセスの側面である。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### ポートフォリオの「プロダクト」(1)

- 1) ポートフォリオには、もう一つの側面である。これをプロダクトと呼び、アセスメントあるいは評価として、教員の教育業績の材料として用いることができる。「判断」とは、良い、悪い、あるいは改善の必要性を決めるもので、判断を下すためには、それを裏づけるプロダクトが必要である。
- 2) ポートフォリオは、証拠資料で裏づけられたものでなければならない。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### ポートフォリオの「プロダクト」(2)

- 1) 証拠資料は、厳選された情報 (Selective Information) でなければならない。たとえば、教員業績が評価を目的にしたものか、それとも昇進などを意図したものか目的に応じて違ってくる。それらの情報は証拠資料として付録に添付される。ティーチング・ポートフォリオの内容が証拠で裏づけられ、厳選された情報が証拠資料として付録に含まれているかどうかについてメンターリングするのもメンターの重要な役割である。
- 2) 厳選された情報が偏ったものでなく、代表的なデータ (Representative data) が網羅されたものでなければならない。たとえば、学生評価にしても異なるクラスのものでなければならない。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### ポートフォリオの「プロダクト」(3)

- 1) すべての証拠資料は、付録 (Appendix) に含まれる。
- 2) ティーチング・ポートフォリオの前半 (本論) 部分には、プロセスの項目で掲げた「省察」「説明」「分析」「目標」などが含まれる。後半 (付録) 部分には、プロダクトの項目で掲げた証拠づけるための厳選された代表的なデータを含む。
- 3) 「付録」は、ファイルごとに番号を付けて区別する。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

**まとめ**  
ポートフォリオは、2つの部分からなり、(1)~(10)が説明部分で、(11)の付録部分の証拠資料から構成される。

**目次**

- (1) ティーチングの責任に関する記述
- (2) 授業哲学 (ティーチング・フィロソフィー) の省察的記述
- (3) 効果的ティーチングのための有効な教授法や戦略
- (4) 学生評価および手紙
- (5) 授業実践を観察や教材と学生の作業を査定した同僚評価と書状
- (6) 学科長および他の管理職者によるティーチングアセスメントの意見書
- (7) 代表的授業シラバス、課題、試験、ハンドアウト、ウェブ教材の詳細
- (8) 学生の学習の具体的な作品：試験、プロジェクト、ラーニング・ポートフォリオ、学生の学会での発表や刊行物、コメント付のエッセイ草案、成功した学生のインターンシップや教員のティーチングに繋がる専門的業績の証拠
- (9) 教育賞および認定書
- (10) 教育目標：短期的かつ長期的な視点、学部および大学戦略への貢献度
- (11) 付録

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

ジョン・スピザレタ教授基調講演「ラーニング・ポートフォリオを活用した学生の学習向上」(弘前大学) より

### The Learning Portfolio

Reflection + Documentation + Mentoring = Learning!

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 北米における ティーチング・ポートフォリオの動向(1)

- 1) アメリカの大学院では大学教員養成プログラムがあり、将来の大学教員を目指す大学院生に「認定書」が授与される。これはPFFPと呼ばれ、アメリカやカナダにおいて大学教員の資質向上につながっている。
- 2) 「認定書」プログラムではメンター(大学教授)の指導で臨床的実習が行われる。詳細は、拙著『ポートフォリオが日本の大学を変える』(東信堂、2011年)を参照。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 北米における ティーチング・ポートフォリオの動向(2)

- 1) カナダのクイーンズ大学では、ティーチング・ドシエー(ポートフォリオのこと)が「義務化」されている。「義務化」と聞けば、強制されているように感じられるが、まったく逆である。
- 2) ティーチング・ドシエーは、教員の「権利」と「労働協約」で規定され、教員の昇任や有給休暇(サブティカル)のための教育業績も公平に評価される。
- 3) 評価委員の教員もティーチング・ドシエーを書いたことがある経験者なので、客観的な評価ができる。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 日本の現状と課題 ～組織的導入を妨げる原因は何か～

- 1) 日本でも教育が重要であり、学生への授業を重視することが求められるが、教員の昇任時の評価基準は、旧態依然として研究によるという「ダブルスタンダード(不公平)」となっている。これでは、教育の質の向上にはつながらない。
- 2) ティーチング・ポートフォリオの重要性が喚起されながらも、どのように、誰によって評価されるかが不透明なことも円滑な導入を妨げている。

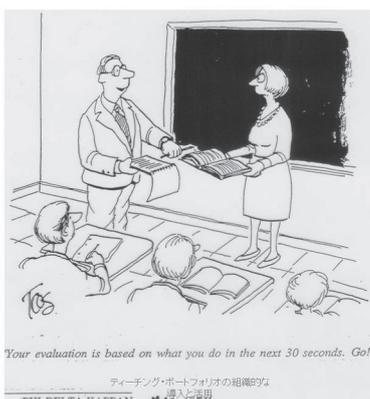
ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 教育評価のポイント制

- 1) 大学では各分野ごとに教員活動の自己評価をポイント制にしていることは、不透明であった教員の業績評価システムに風穴を明け、客観的な評価を可能にするという点で効果的である。
- 2) しかし、それは研究業績としての論文数のように測定可能なものであり、教育のような質的な評価を測るものには適さない。教育業績をポイント制で評価しようとすれば、現状では「学生による授業評価」しかない。
- 3) それは、あたかも次頁の漫画イラストのように、教育担当副学長(評価者)が突然に教室に現れて教員を評価するようなものである。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

ジョノズビゲレタ教授講演「ティーチング・ポートフォリオとメンターの役割」(G大前大学)より



ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 授業評価と教育評価の違い

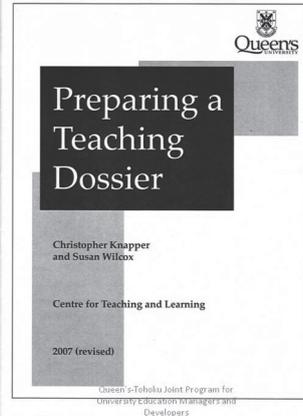
- 1) カナダのクイーンズ大学では、「学生による授業評価」の見直しの動きがある。
- 2) なぜなら、授業評価は教育評価の一部に過ぎず、授業評価だけで教育評価をすることはできないとの考えがあるからである。
- 3) 教育評価は、複数の信頼あるデータをもとに客観的に測る必要がある。
- 4) このような総合的かつ客観的に教員の教育業績評価を可能にしたのがティーチング・ドシエー(ポートフォリオのこと)である。
- 5) カナダでは、ティーチング・ドシエーに含まれる証拠資料として49項目がある。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 「学生による授業評価」の見直し

- 1) 「学生による授業評価」に対する反対の理由は、性別に関連して、女性教員は男子学生から低い評価、そして女子学生から高い評価を受けやすいが、男性教員の場合、学生の性別に影響はない。
- 2) クラスサイズに関連しても、小さなクラスの方がわずかではあるが高い評価を受けやすい。
- 3) コースレベルに関しても、高学年、たとえば、大学院コースの方がより高く評価される。
- 4) 分野に関しても、数学、自然科学、そしてエンジニアリングはより否定的に評価されるなどの「偏見」が見られる。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用



### 帝京大学高等教育開発センターの取組み(1)

- 1) 発表者は、現在、帝京大学高等教育開発センター (Center for Teaching and Learning, CTL) で各種のFD活動に取り組んでいる。以下に紹介するのは、「教育力向上研修」についてである。
- 2) これは、教育歴5年未満の教員を対象とした研修で、その特徴は、事前にオンデマンド講義を通して準備学習をしてから臨むもので、教員間の相互研修に重点が置かれる。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 帝京大学高等教育開発センターの取組み(2)

- 1) 研修終了後に「研修ポートフォリオ (Professional Development Portfolio)」（添付資料を参照）の作成を義務づけ、修了者には「認定書」を授与し、将来的には教員の教育業績につながるように準備している。
- 2) 英文名称からもわかるように、教員の専門職としての教育力向上に重点が置かれる。ティーチング・ポートフォリオは、教員の授業改善や教育評価に限定されることなく、教員の実践的な研修にも幅広く活用できる。
- 3) 英文名称の「名付け親」はジョン・ズビザレタ教授である。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 帝京大学高等教育開発センターの取組み(3)

- 1) カナダ・クイーンズ大学のジョナサン・ローズ准教授を迎えて、「ティーチング・ドシエー(ポートフォリオ)の組織的導入～クイーンズ大学における教育業績評価への活用事例をもとに～」の講演があった(詳細は、URL <http://apps.main.teikyo-u.ac.jp/~ctl/>を参照)。講演会については、『読売新聞』(2012年1月19日朝刊「教育欄」)でも紹介された。
- 2) ローズ准教授によれば、ティーチング・ポートフォリオは、教員がどのような教育実践をしているかを第三者に伝えるための“Communication Tool”の役割をすと述べている。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### 帝京大学高等教育開発センターの取組み(4)

- 1) 2012年4月からすべての教員を対象に、「教育力開発研修」を企画し、ティーチング・ポートフォリオ研修を行い、修了者には「認定書」を授与されることになっている。同時に、CTLによる個別コンサルテーションも行うことにしている。
- 2) 教員に対するティーチング・ポートフォリオの研修が重要であるとの認識から、組織的に行う場合、誰がどのように評価するかも重要な課題であると考え、学部長や学科長を対象としたAdministrative Portfolio (管理職ポートフォリオ)の研修も計画している。
- 3) 副学長の承認のもと、昇格人事の一環として、教員に対するティーチング・ポートフォリオの合宿研修を行うなど、ティーチング・ポートフォリオの組織的導入に向けての重要な一歩を踏み出している。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入に必要なこと(1)

- 1) ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用を可能にするには、大学がティーチング・ポートフォリオを教員評価として組織的に活用する制度的な位置づけが不可欠である。
- 2) 帝京大学では、教員の教育業績の評価をティーチング・ポートフォリオで行うことを決めている。
- 3) しかし、こうした制度改革を伴う取組みの実現には、個々の大学だけの対応だけでは難しく、国の支援が欠かせない。2008年春、文部科学省は、大学に対し、教員の授業内容や方法を改善するための組織的な取組み「ファカルティ・ディベロップメント(FD)」を義務づけたが、十分に成果があがっているとはいえない。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

### ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入に必要なこと(2)

- 1) 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、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評価の導入・工夫が必要であると提言したのであるから、国はティーチング・ポートフォリオの組織的な導入に向けて制度的改革を実現できるように積極的に支援すべきである。
- 2) なぜなら、前述のように、ティーチング・ポートフォリオには3つの重要な役割(授業改善、教員評価、FD活動)が含まれているからである。

ティーチング・ポートフォリオの組織的な導入と活用

# 大阪府立大学高専におけるティーチング・ポートフォリオの組織的導入と活用 —「思い」の共有から始める実質的なFD活動—

大阪府立大学 工業高等専門学校 総合工学システム学科 一般科目理系〈化学〉准教授 北野 健一

OSAKA PREFECTURE UNIVERSITY COLLEGE OF TECHNOLOGY

## 大学コンソーシアム京都 第17回FDフォーラム

第2分科会  
「ティーチング・ポートフォリオの組織的導入と活用」

大阪府立大学高専 TP研究会  
北野 健一

kitano@osaka-pct.ac.jp

京都産業大学 平成24年3月4日(日)

OSAKA PREFECTURE UNIVERSITY COLLEGE OF TECHNOLOGY

## 高等専門学校（高専）とは

全国に57校（国立51、公立3、私立3）、うち56校に専攻科

ものづくりのリーダー  
となりえる技術者

就職  
大学院修士課程へ進学  
大学3年に編入

工業高校から  
4年生に編入

5年制  
4年制  
3年制  
2年制  
1年制

高等専門学校  
(高専)

普通高校  
3年制  
2年制  
1年制

中学校  
3年制  
2年制  
1年制

博士後期課程  
(博士課程)  
D3  
D2  
D1

博士前期課程  
(修士課程)  
M2  
M1

短大  
2年制  
1年制

大学  
4年制  
3年制  
2年制  
1年制

PAGE 2

OSAKA PREFECTURE UNIVERSITY COLLEGE OF TECHNOLOGY

## 大阪府立大学高専の沿革

- 1963(昭38) 創立(機械・電気)
- 1964(昭39) 工業化学・土木で4学科5学級
- 1991(平3) 学科改組(5学科5学級)  
(機械・システム制御・電子情報・工業化学・建設)
- 2005(平17) 専攻科設置、学科改組  
(総合工学システム学科1学科6コース制へ)  
(機械システム・システムデザイン・メカトロニクス・電子情報・物質化学・環境都市システム)
- 2008(平20) JABEE認定
- 2010(平22) 認証評価受審
- 2011(平23) 学校名変更  
(大阪府教育委員会から公立大学法人  
大阪府立大学へ移管、法人化)

PAGE 3

OSAKA PREFECTURE UNIVERSITY COLLEGE OF TECHNOLOGY

## 総合工学システム学科と専攻科

長期インターンシップと工学特別研究で徹底した実践教育

機械工学コース 電気電子工学コース 応用化学コース 土木工学コース 専攻科 2年制 20名

機械システムコース メカトロニクスコース 電子情報コース 環境物質化学コース 都市環境コース 本科 5年制 160名

総合工学システム学科

他の分野を幅広く知り  
総合化力を持つ技術者

5年 卒業研究  
4年 基礎研究  
3年 特別研究  
2年 総合工学実験実習Ⅱ  
1年 総合工学実験実習Ⅰ

3年制 特別研究  
2年制 総合工学実験実習Ⅱ  
1年制 総合工学実験実習Ⅰ

PAGE 4

OSAKA PREFECTURE UNIVERSITY COLLEGE OF TECHNOLOGY

## 工学基礎科目(全コース共通:1,2年)

授業科目名	単位	配当学年
総合工学実験実習Ⅰ	4	1年(必修得)
総合工学実験実習Ⅱ	4	2年(必修得)
総合工学システム概論	1	1年
情報	2	1年
情報処理Ⅰ	1	2年
製図基礎	1	2年
電気電子基礎	1	2年
環境科学概論Ⅰ	1	2年
環境科学概論Ⅱ	1	2年
基礎工学演習Ⅰ	1	2年
基礎工学演習Ⅱ	1	2年

PAGE 5

OSAKA PREFECTURE UNIVERSITY COLLEGE OF TECHNOLOGY

## 大阪府立大学高専におけるTPの取組

2008年8月 北野がTPWSに参加してTP作成

2008年9月 栗田氏を招聘し、FD講演会開催

2008年10月 教員Nが遠隔VTRでAPを作成

2009年1月 第1回作成WS(学内6名)

2010年1月 第2回作成WS(学内8名(校長)+学外1名)

2010年8月 第3回作成WS(学内5名+学外5名)

2010年8月 平成22年度大学教育GPに採択

2010年11月 第1回長期コース(学内3名)

2011年1月 第4回作成WS(学内5名+学外5名)

2011年3月 第2回長期コース(学内3名+学外1名)

2011年8月 第1回更新WS(学内4名)

2011年8月 第5回作成WS(学内7名+学外5名)

2011年12月 第6回作成WS(学内3名+学外7名)

2012年3月 第7回作成WS(学内2名)

2012年3月 第1回AP作成WS(学内2名+学外3名)

PAGE 6

第2分科会



### 大阪府立大学高専におけるTP普及状況

現在42名(54%)が作成 cf.阿南高専・・・51%

2009年1月 第1回作成WS(学内6名)

2010年1月 第2回作成WS(学内8名(校長)+学外1名)

2010年8月 第3回作成WS(学内5名+学外5名)

2010年11月 第1回長期コース(学内3名)

2011年1月 第4回作成WS(学内5名+学外5名)

2011年3月 第2回長期コース(学内3名+学外1名)

2011年8月 第1回更新WS(学内4名)

2011年8月 第5回作成WS(学内7名+学外5名)

2011年12月 第6回作成WS(学内3名+学外7名)

2012年3月 第7回作成WS(学内2名)

2012年3月 第1回AP作成WS(学内2名+学外3名)

### 校長のティーチング・ポートフォリオ

・皆さんは学習内容や学習成果、評価結果などを蓄積した個人の情報ファイル、ポートフォリオを書いていますね。

・教員のポートフォリオに相当する文書はティーチング・ポートフォリオといえます。

・この文書は、それを記載した教員がどのような教育理念、目標をもって教育しているのかを示す文書です。

・校長先生がティーチング・ポートフォリオを記載され、本校HP上に公開されています。一度ご覧ください。

<http://www.ct.osakafu-u.ac.jp/>

学校案内 → 校長挨拶

校長挨拶 (Portrait of the Principal)

### 第7回TP作成WSスケジュール

	3月1日(木)	3月2日(金)	3月3日(土)
9:00		TP作成作業 個人メンタリング2	TP作成作業 個人メンタリング4
12:00		TP作成作業 意見交換会+昼食	TP作成作業 意見交換会+昼食
15:00	オリエンテーション 個人メンタリング1	TP作成作業 個人メンタリング3	TP作成作業&プレゼン準備 修了を祝う会&TPプレゼンテーション
18:00	TP作成作業	TP作成作業	
21:00	夕食：意見交換会1 (任意参加)	夕食：意見交換会2 (任意参加)	
	原稿提出締切 0:00	原稿提出締切 0:00	

### 個人メンタリングの必要性

個人メンタリング (1日1~2回)

→メンター・メンティーともに学びの場

→メンターはメンティーがもつ教育の考えを引き出しながら、TPをゴールへと導く (指導者ではなく、あくまで伴走者)

→メンターとの意見交換で自身の考えがより鮮明に

メンター

メンティ

- ・メンターの果たす役割は非常に大きい
- ・メンターはTP作成経験者

### TPプレゼンテーション

最終日のプレゼンテーションで、同じワークショップに参加した教員の教育理念や教育方法等の発表を聞くことにより、同僚に対する敬意と信頼の関係が生まれる。→最高の教員間連携

**大阪府立大学高専における作成WSの基本方針**

校内で開催  
 金銭的な問題（旅費、会場費等）  
 資料を取りに戻ることができる

益・正月の前後に開催  
 仕事あまり来ない時期  
 学生もこの時期はあまり来ない  
 1月は卒業研究の追い込みなので避けてほしいという声も（昨年12月に開催）

食事会（会費制、任意参加）を開催  
 学校で宿泊はしないが、夕食を共にすることで合宿と似た効果が得られる  
 コミュニケーションがとれる  
 原稿提出時間が遅くなるデメリットも

PAGE 13

**TPWS参加者アンケート結果（1）**

ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながると感じますか

どちらかといえばそう思う	25%
そう思う	75%
どちらかといえばそう思わない	0%
そう思わない	0%

第3,4,5回TPWS参加者32名中24名回答 回答率75%

PAGE 14

**TPWS参加者アンケート結果（2）**

メンターからの助言は役に立ったと思いますか

どちらかといえばそう思う	13%
そう思う	87%
どちらかといえばそう思わない	0%
そう思わない	0%

第3,4,5回TPWS参加者32名中24名回答 回答率75%

PAGE 15

**TPWS参加者アンケート結果（3）**

ティーチング・ポートフォリオの作成を同僚にもすすめてみたいと思いますか

どちらかといえばそう思う	42%
そう思う	54%
どちらかといえばそう思わない	4%
そう思わない	0%

第3,4,5回TPWS参加者32名中24名回答 回答率75%

PAGE 16

**TPWS参加者アンケート結果（4）**

今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよいと思いますか

どちらかといえばそう思う	30%
そう思う	53%
どちらかといえばそう思わない	13%
そう思わない	4%

第3,4,5回TPWS参加者32名中24名回答 回答率75%

PAGE 17

**大学教育GP採択後の実績**

FD講演会への講師派遣

東京高専(11/24), 兵庫県立大学(11/25), 釧路高専(12/8), 東京都立産業技術高専(12/22, 7/13), 鹿児島高専(1/19), 北陸先端科学技術大学院大学(1/24), 奈良高専(2/28), 沖縄高専(3/1), 福島高専(3/1), 鈴鹿高専(3/8), 大阪府立大学(7/15, 3/9 予定), 函館高専(8/1), 豊田高専(8/29), サレジオ高専(9/2), 宇部高専(9/21), 大阪国際大学(11/15), 一関高専(12/8), 有明高専(3/12 予定), 西日本工業大学(3/23 予定)

作成ワークショップへのメンター派遣

釧路高専(3/24-26), 東京都立産業技術高専(9/3-5), 鹿児島高専(9/17-19), 函館高専(3/26-28 予定), 山口県立大学(3/29-31 予定)

PAGE 18

### なぜ高等専門学校なのか

**規模の問題**

- 学生数 (600~1200名)
- 教員数 (60~100名)
- 学科や専門が異なっても皆顔見知り

**教育重視型の高等教育機関**

- 学生指導、クラス担任、クラブ顧問、学生相談
- 学生の教育について議論する機会が多い
- 15歳~22歳 (さなぎから蝶まで)

**外部評価**

- 認証評価とJABEEによる教育プログラム認定
- エビデンスは豊富

PAGE 19

### TPの更新について

更新は大きく分けて2通り

- 全面改訂 (理念の変更、立場の変更)
- 小改訂 (授業科目の変更、資料の差し替え)

小改訂であれば、半日 (1日) あればできる

小改訂を半年または1年ごとにするのが理想

- できる人はできる
- 忙しいめんどくさがりな人は後回し

↓そこで↓

更新ワークショップに参加した

- 第1回大学評価・学位授与機構TP更新WS (2011.3.10) 2人1組で相互メンタリング
- 第1回大阪府立大学高専TP更新WS (4名) (2011.8.3) 今後も定期的に関催予定

PAGE 20

### アカデミック・ポートフォリオ (AP) とは

教育、研究、サービス活動 (社会貢献・管理運営等) の業績についての自己省察による記述部分およびその記述を裏付ける根拠資料の集合体であり、教員の最も重要な成果に関する情報をまとめた記録

単に「リスト」を作成するのではなく、3つの活動を「統合」し、相互の影響について自己省察し、最終的に3つの活動の「核」「原点」となっているものを見出す

**目的**

- ①教育、研究、サービス活動の各領域における業務の改善
- ②求人や昇任昇格時の提出書類または提出書類を補強する資料
- ③退職間際の教員が、後任の教員に自らの経験を伝える記録を残す

PAGE 21

### 大阪府立大学高専におけるAPの取組

2008年10月 教員Nが遠隔メンタリングでAPを作成

2009年8月 北野が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」ワークショップに参加、APの情報を得る

2010年4月 教員Kが遠隔メンタリングでAPを作成

2012年1月 北野が大学評価・学位授与機構でのAPWSに参加してAP作成

2012年3月1~3日 第1回AP作成WS (学内2名+学外3名)

常勤教員78名中、5名(6%)がAPを作成

PAGE 22

### アカデミック・ポートフォリオ (AP) WS

	第1回AP作成WS	第2回AP作成WS
主催	TP研究会	TP研究会
日程	2012.3.1~3 日本初単一高等教育機関内WS	2012.8.8~10
場所	大阪府立大学高専	大阪府立大学高専
メンター	K・北野	未定
メンティー	大阪府立大学高専2名 秋田県立大学2名 福井大学1名	現在募集中

アメリカでは4日半かけて作成 → 日本では無理

すでにTPを作成していることがWS参加への必要条件

事前にTPの更新・凝縮を行うことで2日半で作成可能

PAGE 23

### 第1回AP作成WSスケジュール

	3月1日(木)	3月2日(金)	3月3日(土)
9:00		AP作成作業 個人メンタリング2	AP作成作業 個人メンタリング4
12:00		AP作成作業 意見交換会+昼食	AP作成作業 意見交換会+昼食
15:00	APチャート作成 個人メンタリング1	AP作成作業 個人メンタリング3	AP作成作業 & プレゼン準備 修了を祝う会 & APプレゼンテーション
18:00	AP作成作業	AP作成作業	TPWSとほぼ同じスケジュール
21:00	夕食：意見交換会1 (任意参加)	夕食：意見交換会2 (任意参加)	作業部屋、意見交換会、プレゼン、メンターミーティング→合同
	原稿提出締切 0:00	原稿提出締切 0:00	

PAGE 24

### 私のAPチャート

自らが行ってきた錯体合成について授業で紹介

教育

- ①実生活における化学
- ②自ら学ぶ姿勢
- ③協調性(教員→学生)

本専3年「特別研究」における「歴史散歩マップの作成」

目標

- ①生涯一教員として教壇に立ち続ける
- ②TPを普及させる
- ③高専の良さを広める

5K(教育、研究、校務、家庭、健康)のバランス

研究

- ①錯体合成の研究
- ②TPを用いたFD活動の可能性

サービス

- ①校務分掌
- ②クラブ顧問
- ③公開講座
- ④出前授業
- ⑤学会活動
- ⑥TPメンター
- ⑦社会貢献

外部評価担当の仕事を通じ、FDに興味をもち、TPIに出会う→校内外への普及→出版

PAGE 25

### 科目ポートフォリオ

「科目ポートフォリオ」とは

従来、学生はその教科を何のために学ぶのか、カリキュラムの中での位置づけはどのようなのか、きちんと理解しないまま、授業を受けることが多かった(シラバスだけでは不足！)

PAGE 26

### 科目ポートフォリオ

科目の担当教員が相談して、「科目ポートフォリオ」を作成する

TPと科目ポートフォリオの類似性

TP	科目ポートフォリオ
教育の責任 (何をやっているか)	何を教えるか →シラバス
理念(なぜやっているか)	なぜ教えるのか
方法 (どのようにやっているか)	どのように教えるのか
成果(どうだったか)	教えた結果どうだったか
今後の目標 (これからどうするか)	これからどうするか

PAGE 27

### 科目ポートフォリオ

平成22年度の成果

- ・「科目ポートフォリオ(案)」の企画・立案
- ・企画書が教育点検委員会と教育改善委員会において、可決。

平成23年度

- ・MOSTを用いた科目ポートフォリオを有志教員が試行作成中(京都大学高等教育研究開発推進センターとの共同研究)

PAGE 28

### 科目ポートフォリオ(案)の内容

- ・実行組織
  - 教育点検委員会
  - 実施組織(区分/科目/教員)
- ・目的
  - 教育改善に関わる情報の共有化(教員間連携)
  - 教育改善に関わる実践の客観化(教育の透明性)
- ・構成
  - 「シラバス」「授業実施報告シート」「資料」で構成されるものの総称

必ず、複数の教員が話し合って作成する  
→教員間連携会議

PAGE 29

### 教員間連携会議(区分)の例

各科目の詳細について報告し合い、有機的に連携する。将来のカリキュラム見直しにつなげる。

PAGE 30

## 梅本教授のMOST活用の例

資料 授業アンケート

マイコンコンピュータ(M系)

講義の様子(公開授業)

1. PICのメモリ構成
  - プログラムメモリ、データメモリエリンス
  - PICの内蔵メモリと外部メモリ
2. PICの内蔵メモリと外部メモリ
  - プログラムカウンタ、レジスタファイル、MULとDIV、ワーキングレジスタ
3. PIC16ファミリの命令構成
  - RISC命令、ビット命令、リラル命令、ジャンプ命令
4. 小テスト(1回目)
  - PICの基本的知識について

毎回の小テスト

P2011\_05\_12\_N01.pdf  
P2011\_05\_12\_N02.pdf  
P2011\_05\_12\_N03.pdf  
TEST\_1.pdf

PAGE 31

## キャリアデザイン・ポートフォリオ(CP)とは

就職・進学時に、自己の様々な方面での力(自己PRの材料)を主観的、また客観的に認識するためのノート。

キャリアデザインノート

キャリアデザイン支援5ヵ年計画(全体のスケジュール)、自分のプロフィール(各年度ごとの記録)、自己評価シート(単位取得状況をもとに、自己評価)、キャリアデザインシート(その都度配布、各イベントに対して記述)などからなる。

PAGE 32

## キャリアデザイン支援5ヵ年計画

スローポイント	1年 技術者の基礎教育	2年 専門分野の特定	3年 専門分野の習得	4年 必要スキルの習得	5年 社会人としての自覚と準備
最終目標	高専生活で自ら学ぶ態度を確立する	総合工学システムを構築する	高度な専門分野について理解する	高度な専門分野について理解する	社会人としての自覚と準備を確立する
具体的達成目標	キャリアデザインシートを完成させる	総合工学システムを構築する	高度な専門分野について理解する	高度な専門分野について理解する	社会人としての自覚と準備を確立する
コアスキル	基礎的な技術力	専門分野の基礎知識	専門分野の応用知識	高度な専門分野の知識	社会人としての自覚と準備
専門分野の習得	基礎的な技術力	専門分野の基礎知識	専門分野の応用知識	高度な専門分野の知識	社会人としての自覚と準備
キャリアデザイン	キャリアデザインシート	キャリアデザインシート	キャリアデザインシート	キャリアデザインシート	キャリアデザインシート

PAGE 33

## 5ヵ年計画における各学年の目標

- 1年 技術者になることへの自覚  
高専生活の手引き、安全体感学習
- 2年 専門分野の特定  
コースガイダンス(全体説明)、工場見学
- 3年 専門分野の理解  
コースガイダンス(コース教員との懇談会)
- 4年 必要スキルの習得  
工場見学、キャリア講演会、就職面接説明会、合同進学説明会
- 5年 社会人となる自覚と準備  
企業訪問・企業見学

PAGE 34

## 自分のプロフィール(1)

【自分のプロフィール】

学年	クラス	出陣番号	担任	希望・所属コース / 履修研究室	進路の希望
1					就職・進学 就職・進学 就職・進学

進路の希望(就職・進学)

年度	学年	学校行事での役割	学友会役員 / タグ活動	その他の校内における活動
年度	年	クラスでの役割・学校行事での役割	学友会役員・クラブ活動	その他 校外・校内における活動
年度	年			

役割・取り組んだ活動および資格・受賞についての記録

PAGE 35

## 自分のプロフィール(2)

目標と成果 自己PRの材料となる各学年ごとの記録

年度	1年間の目標	1年間の成果
年度	目標(1年)	成果(1年)
年度	目標(2年)	成果(2年)
年度	目標(3年)	成果(3年)
年度	目標(4年)	成果(4年)
年度	目標(5年)	成果(5年)

学習・特別学習・クラブ活動の成果、学友会活動(高専祭等)での取り組みなど、自己PRの材料となる各学年ごとの記録

PAGE 36

## キャリアデザインシート

「コース教員との懇談会」

組 出席番号	氏 名:
3学年 前期	平成 年 月 日
テーマ: 専門分野の自覚	目的: 専門コースについて理解する

自分の選択したコースの中にはどのような分野があるのか、何をしていきたいのかなどを精定していく。  
 コース教員との懇談会を通して、どのような教員がいるのか、自分のコースでどのようなことを学ぶのか、どんなことができるのか、などを理解する。

① 自分のコースの教員と懇談してどうでしたか。

## キャリアデザイン・ポートフォリオ

学生が書くラーニング・ポートフォリオ

「書いときなさい」と言うだけでは、まったく意味がない  
 (学生は面倒なことは極力したがない)

担当が、キャリアデザイン・ポートフォリオを用いて、ひとり一人面談してこそ意味がある。

**全学生が担当とCPを用いて面談する**

## 実際の実施例

1年2組第二回個人面談(実施)

- ・キャリアデザインノート(プロフィール記載、思春期講演会のワークシート含)と成績票コピーを持参すること。
- ・一人10分～15分程度。相談がある場合はその限りではありません。
- ・都合の悪い者は事前に担任まで申し出ること。
- ・各時間帯で早く来た者から面談します。

日時	該当者
6月28日(火)	屋休み 16時30分～17時00分
6月29日(水)	屋休み
6月30日(木)	屋休み 16時45分～17時00分
7月1日(金)	屋休み
	15時00分～15時30分 15時20分～16時00分

## 自らのTP作成時に受けた個人メンタリングの経験を学生にフィードバック



メンター TP



担任 CP

TPとCPの類似性

TP	CP
あなたはどのような教員になりたいと思いますか	あなたは(技術者として)どのような人生をおくりたいと思いますか
それはなぜですか(教育理念の導出)	それはなぜですか(人生目標の導出)
あなたの教育理念を実現するために、今後あなた自身は何をすればよいと思いますか	あなたの人生目標を実現するために、今後あなた自身は何をおこなっていけばよいと思いますか

## まとめ

**TPは最高の教員間連携**

- ・1教育機関の教員が集まってワークショップを自主的に開催することの意味
- ・ローカルな場における教育理念や教育方法の共有
- ・最終日のプレゼンテーションはもちろん、意見交換会を含めたすべてが教員間連携

**学生へのフィードバック**

- ・キャリア教育に活かすこともできる

## おさそい

ティーチング・ポートフォリオについての講演を、謝礼は無料でお受けします(旅費はご負担をお願いします)。

また、作成ワークショップへのメンターを、謝礼は無料で派遣します(旅費はご負担をお願いします)。

本校のWSは、全国に公開しております。どなたでもご参加いただけます。

2012.8.8～10 第8回TP作成WS 兼  
 第2回AP作成WS を開催  
 →もしよろしければご参加ください!

# 芝浦工業大学におけるティーチングポートフォリオに関する取り組み

芝浦工業大学 工学部 教授

榊原 暢久

## 芝浦工業大学における ティーチングポートフォリオに 関する取り組み

(2012.3.4 第17回FDフォーラム)

芝浦工業大学  
榊原暢久  
(ファカルティ・ディベロッパー)

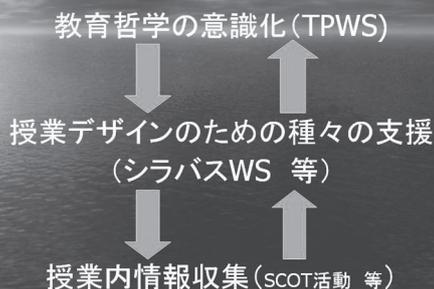
## 芝浦工業大学 基本情報

- ・1927年設立 (SIT90活動進行中)
- ・工学部11学科、システム理工学部5学科  
デザイン工学部1学科  
大学院・専門職大学院  
あわせて 教員数 300名程度  
(うち 工学部180名程度)
- ・学生数 8,000名程度
- ・3キャンパスー豊洲、東大宮、芝浦

## 芝浦工業大学・工学部 基本情報

- ・工学部11学科のうち4学科がJABEE認証済  
(さらに2学科がJABEE認証準備中)
- ・入学生の学力多様化に対応した各種取組
  - ・基底(高大接続)科目4教科6科目の必修化
  - ・学習サポート室(数学・物理・化学・英語)  
(年間のべ2000名以上が利用)
- ・GPA試行、CAP制、担任制度、...

## なぜTPなのか？



## TPとの出会い

2009年9月9日  
SPODフォーラムで  
栗田氏のミニWS  
受講  
2009年10月10日  
法政大FDシンポで  
土持先生が講演  
2009年10月末  
POD@ヒューストン  
に芝浦工大から  
4名参加



## メンティーとしてのWS参加

2009年  
11月28日～29日  
弘前大学FDWSで  
TP素案作成  
メンター 土持先生  
スーパーバイザー  
John Zubizarreta 氏  
2010年2月 TP完成



## TP導入の注意点

- ・小さく始める
- ・教員の自発的な意思を大事にし、参加を強制しない
- ・最初から、学内で最も尊敬される教員を活動に取り込む
- ・ポートフォリオアプローチについて大学執行部の支援を取りつけ、必要な資源が大学レベルで提供されるようにする
- ・ポートフォリオ導入の進行状況を逐次教員全員に知らせる
- ・ポートフォリオに個人差の余地を認める。授業のスタイルは人によって異なる。学問領域も異なる。
- ・受入れと実行のために十分な時間(1年、場合によっては2年)をかける

(P. Seldin, 栗田佳代子訳, 「大学教育を変える教育業績記録」より)

## 本学TP作成WSの特徴

### 【目的】

TPの基本的な構造や特徴について学び、自身のTP素案を作成すること  
特に、教育哲学について内省する過程で、それを自覚し、文章化すること

## 本学TP作成WSの特徴

### 【場所・形態】

大学から1時間程度の場所  
寝食を共にできる1泊2日宿泊研修

第1回・第2回 本学・葉山セミナーハウス にて  
第3回・第4回 多摩永山情報教育センター にて  
費用については、すべて大学からの支出

## TP作成WSの参加者

スーパーバイザーは土持先生  
メンター3名、事務スタッフ1名  
第1回 2010年9月13日～14日(メンティー6名)  
第2回 2011年6月11日～12日(メンティー5名)  
第3回 2011年9月14日～15日(メンティー6名)  
第4回 2012年2月19日～20日(メンティー6名)  
工学部長、工学部長室員全7名は経験済み

## 「直輸入型」事前課題

- ① あなたの教育の責務についてのべてください。
- ② 教育方法について述べ、なぜあなたがそのような方法をとっているのかを説明してください。特にその方針や実施に重点をおき、実例を挙げてください。
- ③ 授業で扱っている内容について学生が授業外の実験を通して深められるように工夫している、プロジェクトや課題、宿題、その他の取り組みを述べてください。
- ④ 学生がカフェテリアであなた自身そしてあなたの教育活動について話しているのをふと耳にするとしたら、どのような会話が聞こえてくるでしょうか？どのような会話をしたいかと思いませんか？なぜ、それがあなたにとって重要なのでしょうか？
- ⑤ 学生の学習がより進むように学生にやる気を高めているような方法について具体例を挙げて説明してください。

(大学評価・学位授与機構「日本におけるティーチング・ポートフォリオの可能性と課題—ワークショップから得られた知見と展望—」より)

## 事前課題に関する参加者の感想

- ・ティーチング・フィロソフィーの概念が、準備課題にまぶされていたことは驚きであった。
- ・事前課題の質問4について、事前にもう少しその理由がわかっていたら、別の視点からの考察もできたような気がしました。
- ・テンプレートとの関係性の明確化。
- ・準備課題よりメンターの指摘で、ティーチングフィロソフィの項目に気がつくことができた。
- ・課題の「カフェでの会話」は、自分を振り返る上で、良い質問だと思う。
- ・教育に対する振り返りをうながすには適した課題である。その後、ティーチングポートフォリオに移す作業はかなり苦労した。いきなりある程度枠組が決まったティーチングポートフォリオを事前に用意させてもいいかと思う。
- ・フィロソフィーに至るエピソードを課題にして頂いたらいかがでしょうか。
- ・何を書けばよいか迷った。でも、これはしょうがないことだと思います。これまで考えたことが無いことでしたので。
- ・方針、手法だけを問うているのではない、という点が書かれていても良いかと思えます。カフェの課題は新鮮に感じられました。
- ・「不親切な設問だな」と感じたが、それが意図だと聞き、納得しました。

## TPWSのプログラム(1日目)

- 13:00 (各自昼食を済ませ)現地集合
- 13:10 工学部長挨拶
- 13:20 オリエンテーション&講師紹介
- 13:30 講演「TPとメンターの役割について」  
土持ゲリー法一教授(帝京大学)
- 14:30 第1回メンタリング(60分)
- 15:30 TP作成、メンター打ち合わせ、適宜休憩  
(120分)
- 17:30 全体会議1 進捗状況の報告&シェアリング
- 18:30 夕食(懇親会)

## TPWSのプログラム(2日目)

- 7:30 朝食
- 8:30 第2回メンタリング(60分)
- 9:30 TP作成、メンター打ち合わせ、適宜休憩  
(120分)
- 11:30 第3回メンタリング(30分)
- 12:00 昼食
- 13:00 全体会議2  
各メンティーからの報告&意見交換
- 15:00 現地解散

## プログラムに関する参加者の感想

- 時間的にはタイトであるが、日数としては適切と考える。メンタリングはもう少し回数が多くても良い。
- 骨子を作成し、全体の構成イメージができていればWSとしてはその目的が達成できたという良い、エビデンス固め等はWS後に登えていけば良いので今回のプログラムで日程的には良いと思う。
- 1.5~2日間のWSを数回行うのが適当かと思えます。
- 日数、時間的に今回スケジュール以上は効率的ではないと感じた。忙しいようであるが適切と思われる。
- 最初にただの報告書みたいなものを見せられてメンターの先生も非常に苦勞されたと思う。メンタリングの回数はもう少しあってもいいと思ったが、メンターの方の苦勞を考えるとこの辺りが限界かもしれない。
- ちょうど良いと思う。TPの完成は出来ないが、要点をおさえることはできる。
- 適当だと思います。1泊というのが、夜のつき会いもできて良かったと思います。
- 2日目にもう一度TPの修正ができて良かったと思います。
- 2日間は短いですが、できれば、その後の継続についてのシステムを確立してほしい
- 妥当(もしくは早朝から一日で終え、最後に懇親会でしめられると思いつけり飲める)
- 1泊2日で学内の雑務を離れて実施が適切と感じます。2泊3日となると重いです。メンタリングを受けた限り、適切な回数だったと思います。

## 学部長の理解、1対2の妙

- ・工学部長と  
学部長室の  
全面的サポート
- ・メンター1名につき  
メンティー2名の  
メンタリング



## 安全・安心な場の設定

笑顔のメンタリング



笑顔の夕食会



## WSに参加しての感想

- 自分の授業の構成、方法について、フィロソフィーとして一貫していることが確認できるとともに、第3者に理解できるよう、説明することの意義が理解できた、当たり前を当たり前として考えずに、根拠を再確認すること、見直しをすることが必要である。
- 一人の人間として今教員であることの意味を振り返って、記憶の奥深いところまで掘り下げて考えさせられた感じがする。
- 教育理念を第三者に伝えることの困難さを認識できたのは、教師像を改めて考える良いきっかけとなりました。
- 教育の効果をおける努力は常に行ってきた思いがあるが、今回のTP作成により、また新たな方法が変革事に気が付かせていただいた、大変、感謝している。
- 考えていなかった眼で見ていないが、まとまっていなかった断片的な思想や方法論が、整理できた。自身の理念の証拠となるものを認識できたと思っている。また、それを具体化しようとしていることも確認できた。よりよい実体にするために「証拠」を見つけ出す。「証拠」に気づけるようになりたいと思っている。
- 他の先生の大学教育(講義)に対する哲学は非常に参考になった。自分の講義に対する姿勢の改善につながりたいと考えている。デューン・シグが「トフォーリス」は講義の枠組をつくる上で非常に参考になる。また、「JABEE」と共通する部分が多量に多いと考えている。
- 学生の立場を多く考える必要性を感じました。自分の押し付け、思い込みばかりだったと思う。
- これまで日々の業務の中で別々にとらえていたことが、TP作成を通して、相互に関連付けて考えられるようになった。改善すべき点に色々と気づいた。
- 教育の重要性は、知識を伝授するほかに、動機づけをどう与えるかが重要であり、そのことを文章にすることの重要性を認識した。
- 教育に対する自分自身の根源みたいなものが再確認できたのは、大変有意義でした。詳細シラバスを作って、色々と試したいと思っています。

## メンタリングに関する参加者の感想

- 笑顔で臨む、寛容な姿勢、共に歩んでくれるといった一体感、これらはメンタリングにおける限定ポイントではなく、教育プロセスにも通じるものである。
- メンターのウェルカムな姿勢が重要である事、講義における学生指導にもフィードバックしたい。
- 「なぜ」という問いをくり返す、刺激するという意味で、メンターの発言を否定・挑発してもよいかもしれないと思いました。
- 非常に感謝しています。ありがとうございました。ただの報告書にならないように誘導することが非常に難しいと感じる。
- 概念的表現では、本意を伝えたり、共感を得ることができないことを感じさせて頂きました。自分のことをさらけ出させて下さり、ちょっとすっきりしました。
- 個別なアドバイスが、大変参考になりました。どうもありがとうございました。
- ぼく然と感じていたことが少しずつ明らかになってきた。
- 頭をニュートラルにされて、良いところを引き出そうという感じがあり、こちらもやりやすかったと思います。
- 否定をせずに、何を言いたいのかを引き出すことに気がつけなければならぬと思う。今日は非常にやさしく誘導していただき、TPを理解し、素直に作業を進めることができた。
- 私のメンターは問いかけによって色々なTPの作成の気付きをさせてくれた。自分にとって、とてもやりやすかった。
- 自分の気付いていなかった事を気付かせて頂いて、大変感謝しています。

2010年9月 ティーチングポートフォリオワークショップ アンケート 集計結果

対象者6名		とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
1	WS参加が決まる前、TPについて知っていましたか。			4	1	1
2	WSの目的を事前に理解していましたか。	とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		1	4			1
3	メンタリングはTP作成に有効でしたか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		6				
4	このWSに参加してよかったですか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		5	1			
5	TP作成を同僚にも勧めたいですか。	是非勧めたい	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		5	1			
6	TP作成はあなたの今後の授業改善に役立つと思いますか。	とても役に立つ	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		6				
7	WSに参加して、今後TPを更新していくことができますか。	できる	多分できる	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		3	3			

2011年6月 ティーチングポートフォリオワークショップ アンケート 集計結果

対象者6名		とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
1	WS参加が決まる前、TPについて知っていましたか。			1	1	3
2	WSの目的を事前に理解していましたか。	とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		4	1			
3	メンタリングはTP作成に有効でしたか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		5				
4	このWSに参加してよかったですか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		5				
5	TP作成を同僚にも勧めたいですか。	是非勧めたい	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		3	1	人による		
6	TP作成はあなたの今後の授業改善に役立つと思いますか。	とても役に立つ	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		4	1			
7	WSに参加して、今後TPを更新していくことができますか。	できる	多分できる	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		1	3	1		

2011年9月 ティーチングポートフォリオワークショップ アンケート 集計結果

対象者6名		とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
1	WS参加が決まる前、TPについて知っていましたか。			1	4	1
2	WSの目的を事前に理解していましたか。	とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		1	4			1
3	メンタリングはTP作成に有効でしたか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		6				
4	このWSに参加してよかったですか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		6				
5	TP作成を同僚にも勧めたいですか。	是非勧めたい	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		5	1			
6	TP作成はあなたの今後の授業改善に役立つと思いますか。	とても役に立つ	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		6				
7	WSに参加して、今後TPを更新していくことができますか。	できる	多分できる	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		2	3	1		

2012年2月 ティーチングポートフォリオワークショップ アンケート

対象者 6名		とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
1	WS参加が決まる前、TPについて知っていましたか。			2	1	3
2	WSの目的を事前に理解していましたか。	とても役に立った	役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		1	1	4		
3	メンタリングはTP作成に有効でしたか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		5	1			
4	このWSに参加してよかったですか。	とても役に立った	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		5	1			
5	TP作成を同僚にも勧めたいですか。	是非勧めたい	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		3	2	1		
6	TP作成はあなたの今後の授業改善に役立つと思いますか。	とても役に立つ	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		4	2			
7	WSに参加して、今後TPを更新していくことができますか。	できる	多分できる	役にのりた	役にのりなかつた	役にのりなかつた
		1	3	2		

## 教育活動支援として機能している点

- ・教育哲学の意識化
- ・学科の枠を越えた教育についての考えの共有
- ・前向きな議論ができる安全・安心な場の確保
- ・TPの普及(評価者になりうる層の確保)

## その後の展開

- ・ 教育開発本部ニュースレター  
(TP特集号)
- ・ フォローアップ・ランチミーティング
- ・ 年に2回の定期的開催(3月・9月)

## 今後の課題

- ・ 参加者の集め方
- ・ 完成に向けた支援WS
- ・ 全学的取り組みの方向性
- ・ 教育業績としての扱い  
(教育業績評価自体の再構築の必要性?)

ありがとうございました。

