

大学教育のこれからにおける ティーチング・ポートフォリオの 意義と可能性

ティーチング・ポートフォリオの意義

2022(令和4)年度の「大学における教育などの改革状況について」の調査結果が公表された。それによれば、教員の業績評価として、ティーチング・ポートフォリオを導入している大学数が333大学(43%)とある。この数字は、選択肢として「すべての教員を対象に導入している」と「一部の教員を対象に導入している」のいずれかに回答した大学を集計したものである。

ティーチング・ポートフォリオについては、調査項目が登録したことが確認される2011(平成23)年度は133大学であったが、そこから10年ほど経過した令和4年には、導入している大学数が約3倍に増加した計算になる。

ティーチング・ポートフォリオとは、1980年代にカナダで生まれたティーチング・ドキュメント(Teaching Dossier)を起源として、アメリカで教育改善のツールおよび教育業績評価の資料として普及してきている。日本では、1991(平成3)年にアメリカにおける活用の動向が紹介されているが(杉本、1999)、より認知を広めるまでには、2008(平成20)年までとれた中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」において、教員の人事・採用に当たっては、業績評価について教育面の重視が求められる。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」という形でティーチング・ポートフォリオに言及がなされた。その後、具体的な施策として、私立大学等総合改革支援事業の調査票において、ティーチング・ポートフォリオの利用に関する項目が加わった頃から、導入機関が順調に増加してきたといえる。

ティーチング・ポートフォリオの普及は、高等教育の質向上という点では大変好ましいが、一方で、教員一人ひとりが作成するための労力の大きいことは常に指摘されてきた。「正しく」作成されればその効果は大きい、形ばかりの安易な導入は、その価値が発揮されないばかりか、単なる「書類作成作業」という雑用を増やし、やがて形骸化する。

筆者は、高等教育の質の向上を目的としてティーチング・ポートフォリオの作成方法を提案したり、ワークショップを開催したりするなど、その普及支援を行ってきた。この場から、あらためてティーチング・ポートフォリオ作成の価値が最大限に発揮されるために、その定義、目的および意義を再確認し、目的に応じた作成方法やバリエーションについて整理し、正しいと思われる活用を含めた展望についてまとめてみたい。

ティーチング・ポートフォリオとは何か
ところで先述の文部科学省のこの調査における「ティーチング・ポートフォリオ」という説明は次の通りである。

「大学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、目的・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際の技術や概念及び、場合によっては運動を意味するもの。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、(2)証拠の提示による教育活動の正当な評価、(3)優れた熱心な指導の共有の効果がある」とされている。

この定義では、教育業績を記録し可視化するということ(重点がおかれている)が、必ずしもそれを指しているわけではない。しかし、ティーチング・ポートフォリオ作成の意義は、教育業績の可視化に加え、その作成プロセスにおける自身の教育活動に対する振り返りなどの他者との対話、そして、自身の理念への気づきから導かれる教育の改善にある。また、さきにも述べたように、作成ワークショップに参加した際の先生方の変化を間近で見ていくことが、教育者としての価値を再認識し、誇りを持ち元気になること、健康なマインドの獲得がポートフォリオ作成の意義の根幹にあるように感じられる。

ここで、実際のティーチング・ポートフォリオの作成について話を進める前に、定義について指摘しておく。実際のところ、ティーチング・ポートフォリオと一口にいっても、形態は一通りではない。教育活動のすべての資料の単なる集積を指す場合もあれば、自身の活動を精選してリフレクションによってまとめ、自身の教育

理念を軸に一貫性をもって教育活動を記述した文書を指す場合もある。本稿では、1ター・セルティンの定義する「教員が自身の教育活動についてのリフレクションに基づいて記述された7ページから10ページ程度の本文と、その内容を裏づける根拠資料から構成される文書」というティーチング・ポートフォリオをとりあげる。なぜならば、このポートフォリオが、先の意義につながる構成や作成方法となっているためである。

ティーチング・ポートフォリオの構造
ティーチング・ポートフォリオは定義にもあるように、基本的には振り返りに基づいた本文とその内容を裏づける根拠資料(エビデンス)によって構成される文書である。本文は、さらに責任、理念、方針、方法、改善、評価・成果、目標という構造がある。この構造は教育活動に対して一貫性を持った枠組みを与える。これらで行ってきた教育活動について、理念や方針を掲げ、これらに具体的に紐づく形で方法を整理し、評価・成果として目標を記述することで、教育活動を、一貫性を持った視点で捉えることを指す。以下、簡単に構造の各要素について説明する。

責任 自己省察の対象となる教育活動と事実を記述する。期間としては作成目的により、最近の3~5年程度とする。また、授業科目、研究指導、担任、カリキュラム開発、新規授業指導、他所での非営利活動、公開講座担任など、自分が教育活動とみなせるものを基本的な理念、教育活動における自分の行動原理

改善 日頃教育の質向上のために行っている努力について記述する。具体的には、研修への参加や資格の取得、教育に関する勉強会の実施、などがあげられる。成果・評価 教育活動を行った結果としての学生の成長や成果、あるいは、学生・第三者からの評価を記述する。前者の「成果」は、授業前後での学生の能力向上の証拠、学生の卒業論文・研究発表、就職などが具体的な成果として記述される。一方、後者の「評価」は行った教育活動に対する学生の評価や他者からの評価、教育活動に関する受賞歴を記述する。

目標 理念の実現に向けた後の展望として記述する。短期目標・長期目標を区別し、1、2年で実現できるものを短期目標、長期的なものを長期目標として設定する。また、添付される根拠資料(エビデンス)とは、本文の内容が根拠を持った記述であることを示すための資料であり、記述の公正性を担保する。例えば、「責任」として記述された授業科目があれば、シラバスがエビデンスとなり、「評価」として授業評価が平均的に比べて高いという表現があるならば、その授業評価データがエビデンスとして必要である。理念や方針については、「心のなかに存するもの」のため、それ自体のエビデンスというものはない。しかし、「縮図」とを並べているのではなく、自分の理念・方針であることを、方法としての具体性によって示す。また、理念や方針が方法として確かな具体化されているかどうかという点が、重要である。具体的なエビデンスについて、構造の各要素に対応した形で表1に示す。これらは一例であり、他にもたくさん資料がエビ

となる重要な信念や姿勢を理念として記述する。観点としては、どのような学生を育てたいか、大学教員としてどうありたいか、学園をどのように考えているか、などから考えること。方針・方法 教育の理念を実現するための方針やその方針を具体化した方法を記述する。自分の教育活動において行っている授業を組み立てる方法、適用している教授方法、評価方法、学生への接し方を具体的に記述する。

改善 日頃教育の質向上のために行っている努力について記述する。具体的には、研修への参加や資格の取得、教育に関する勉強会の実施、などがあげられる。成果・評価 教育活動を行った結果としての学生の成長や成果、あるいは、学生・第三者からの評価を記述する。前者の「成果」は、授業前後での学生の能力向上の証拠、学生の卒業論文・研究発表、就職などが具体的な成果として記述される。一方、後者の「評価」は行った教育活動に対する学生の評価や他者からの評価、教育活動に関する受賞歴を記述する。

目標 理念の実現に向けた後の展望として記述する。短期目標・長期目標を区別し、1、2年で実現できるものを短期目標、長期的なものを長期目標として設定する。また、添付される根拠資料(エビデンス)とは、本文の内容が根拠を持った記述であることを示すための資料であり、記述の公正性を担保する。例えば、「責任」として記述された授業科目があれば、シラバスがエビデンスとなり、「評価」として授業評価が平均的に比べて高いという表現があるならば、その授業評価データがエビデンスとして必要である。理念や方針については、「心のなかに存するもの」のため、それ自体のエビデンスというものはない。しかし、「縮図」とを並べているのではなく、自分の理念・方針であることを、方法としての具体性によって示す。また、理念や方針が方法として確かな具体化されているかどうかという点が、重要である。具体的なエビデンスについて、構造の各要素に対応した形で表1に示す。これらは一例であり、他にもたくさん資料がエビ

責任 自己省察の対象となる教育活動と事実を記述する。期間としては作成目的により、最近の3~5年程度とする。また、授業科目、研究指導、担任、カリキュラム開発、新規授業指導、他所での非営利活動、公開講座担任など、自分が教育活動とみなせるものを基本的な理念、教育活動における自分の行動原理

改善 日頃教育の質向上のために行っている努力について記述する。具体的には、研修への参加や資格の取得、教育に関する勉強会の実施、などがあげられる。成果・評価 教育活動を行った結果としての学生の成長や成果、あるいは、学生・第三者からの評価を記述する。前者の「成果」は、授業前後での学生の能力向上の証拠、学生の卒業論文・研究発表、就職などが具体的な成果として記述される。一方、後者の「評価」は行った教育活動に対する学生の評価や他者からの評価、教育活動に関する受賞歴を記述する。

目標 理念の実現に向けた後の展望として記述する。短期目標・長期目標を区別し、1、2年で実現できるものを短期目標、長期的なものを長期目標として設定する。また、添付される根拠資料(エビデンス)とは、本文の内容が根拠を持った記述であることを示すための資料であり、記述の公正性を担保する。例えば、「責任」として記述された授業科目があれば、シラバスがエビデンスとなり、「評価」として授業評価が平均的に比べて高いという表現があるならば、その授業評価データがエビデンスとして必要である。理念や方針については、「心のなかに存するもの」のため、それ自体のエビデンスというものはない。しかし、「縮図」とを並べているのではなく、自分の理念・方針であることを、方法としての具体性によって示す。また、理念や方針が方法として確かな具体化されているかどうかという点が、重要である。具体的なエビデンスについて、構造の各要素に対応した形で表1に示す。これらは一例であり、他にもたくさん資料がエビ

東京大学 栗田佳代子



表1 エビデンスの例

責任	シラバス、依頼状、担当表
方法	シラバス、授業案、テスト原本、レポート課題、配布資料、スライド資料 板書用ノート、動画、写真、授業評価結果
改善	研修参加証、修了証、資格取得証、勉強会開催告知メール
成果	学生の最終課題例、就職率、就職先、卒業論文タイトル、学生の学会発表
評価	授業評価結果、授業参観評価、学生からのメール、TAによる評価、教育賞賞状、研究課題採択通知

表2 ティーチング・ポートフォリオ、ティーチング・ステートメント、TPチャート

種別	TPチャート	TS ティーチング・ステートメント	TP ティーチング・ポートフォリオ
分量	1枚のシート	1-3ページ	8-10ページ
作成時間	2時間	1日(TPチャート作成済)	2日半
作成目的	教育改善	教育改善・活動の可視化	教育改善・活動の可視化
リフレクションの深さ	○	○○	○○○
作成方法	大人数	大人数	少人数
メンター	不要	不要	要

図1 TP作成プログラムの標準的なスケジュール

1日目	2日目	3日目
9:00	メンター ミーティング	メンター ミーティング
10:00	メンタリング 2-A	メンタリング 3-A
11:00	メンタリング 2-B	メンタリング 3-B
12:00	メンター ミーティング	昼食・意見交換会
13:00	オリエンテーション	メンター ミーティング
14:00	メンタリング 1-A	To be a good mentor
15:00	メンタリング 1-B	メンター ミーティング
16:00	メンター ミーティング	作成作業 発表会準備
17:00	作成作業	発表会
18:00	作成作業	修了証 授与式
0:00	初稿提出	7-10日後 第3稿提出

また、単なる事実の列挙ではなく、自己省察にもつた教育活動の俯瞰を行った文書となることから、研究論文執筆に相当する労力を要する文章作成作業となる。また、先に述べた責任、理念、方針・方法、改善、成果・評価、目標という基本的な構成があるが、この通りの順番が書きやすいわけではない。さらには、深いリフレクションが促され集中できる作成環境が望ましい。したがって、独自の作成方法も作成ワークショップへの参加などによって他者の支援を受けながら作成が望ましい。図1は作成研修の標準的なスケジュールである。メンタリングというのは作成者や作成支援者の1対1の対話の時間であり、ここで作成者は作成支援者の支えを受けながら自分をじっくりと振り返る。基本的にはこのメンタリングと執筆が繰り返され、ティーチング・ポートフォリオの作成を進める形式である。

また、単なる事実の列挙ではなく、自己省察にもつた教育活動の俯瞰を行った文書となることから、研究論文執筆に相当する労力を要する文章作成作業となる。また、先に述べた責任、理念、方針・方法、改善、成果・評価、目標という基本的な構成があるが、この通りの順番が書きやすいわけではない。さらには、深いリフレクションが促され集中できる作成環境が望ましい。したがって、独自の作成方法も作成ワークショップへの参加などによって他者の支援を受けながら作成が望ましい。図1は作成研修の標準的なスケジュールである。メンタリングというのは作成者や作成支援者の1対1の対話の時間であり、ここで作成者は作成支援者の支えを受けながら自分をじっくりと振り返る。基本的にはこのメンタリングと執筆が繰り返され、ティーチング・ポートフォリオの作成を進める形式である。

Campus Art

あなたが通う大学 × 国立美術館、つながる。

- 東京国立近代美術館
- 京都国立近代美術館
- 国立西洋美術館
- 国立国際美術館
- 国立新美術館

メンバー 募集中

独立行政法人 国立美術館
キャンパスメンバーズ
http://www.campusmembers.jp/

独立行政法人国立美術館キャンパスメンバーズ

あなたの通う大学と国立美術館をつなげる、とってもオトクな「独立行政法人国立美術館キャンパスメンバーズ」。大学、短期大学、専門学校などの学生みなさんに、アートに親しむ機会をつくらせていただくことを目的としたサービスです。

POINT 1 学生証を見せれば無料または割引で鑑賞！
学生証(または職員証)の提示で、対象の美術館の特別展・共催展を割引料金でご覧いただけます。所蔵作品展は無料で鑑賞が可能！

POINT 2 魅力的で豊富な展示を一年中オトクに！
各館の特色を生かした展示や、作家の特集、テーマ性の高い展示などを行う所蔵作品展をはじめ、多くの魅力的な展示をオトクに鑑賞！

※独立行政法人国立美術館は、東京国立近代美術館・京都国立近代美術館・国立西洋美術館・国立国際美術館・国立新美術館の5つの美術館を運営しています。それらの館では、それぞれの特色を活かし、展覧会や美術作品の収集・保存・研究などの活動を行っています。

一般財団法人 教職員生涯福祉財団 発行

教職員のためのガイドブックのご案内

教職員のみならず！

一般財団法人教職員生涯福祉財団では、教職員のみならずのために、生涯生活設計にかかわる次のガイドブックを発行しております。ライフプランセミナーの補助教材や生涯生活設計作りの一助としてお役立てください。

- 教職員の退職前後の手続きガイドブック
■頒布価格 1,050円 (税・送料込み)
退職前後に必要な年金や福祉制度などの手続きを具体的にわかりやすく解説したガイドブックです。国・公・私立学校別に3種類あります。
- 教職員の生涯生活設計ガイドブック
■頒布価格 1,000円 (税・送料込み)
40歳代から50歳代前半の教職員のみならずを対象とした、生涯生活設計づくりのためのガイドブックです。
- 教職員の退職準備ガイドブック
■頒布価格 1,000円 (税・送料込み)
50歳代後半から定年退職前の教職員のみならずを対象とした、退職後も見据えた生涯生活設計づくりのためのガイドブックです。

お申し込み要領

ガイドブックご購入の申し込みはホームページからお申し込みください。パソコンまたはスマートフォンから下記の手続きで、ご希望の書籍をお選びください。なお、お電話・郵送での申し込みは、承っておりませんので、ご承知願います。

パソコンによる申し込み

- 教職員生涯福祉財団ホームページの検索
- 「ガイドブック申込フォーム」
- スマートフォンによる申し込み

QRコードから「ガイドブック申込フォーム」へアクセスください。