

【研究ノート】

広島文教大学におけるティーチング・ポートフォリオの 組織的導入

田 中 崇 教

Organizational Implementation of the Teaching Portfolio in Hiroshima Bunkyo University

Takanori Tanaka

I はじめに

広島文教大学（以下、本学）は、2019年度のFD活動としてティーチング・ポートフォリオを組織的に導入した。本稿は、このプロジェクトに係る一連の経緯を整理するとともに、実施から浮かび上がった事項について考察することを目的とする。

II 導入の背景

ティーチング・ポートフォリオは、セルディン（2007年）、土持（2009年）などによってその意義を既に示されていた。さらに注目を集めたきっかけは、2008年12月の中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」である。「第3章 学生課程教育の充実を支える学内の教職員の職能開発 3 大学間の協働 (3) 本章に関する具体的な改善方策【大学に期待される取組】」には、「教育の人事・採用に当たっての業績評価について、研究面に偏することなく、教育面を一層重視する」の項目があり、次のように示された。

「大学として、自学の教員に求める役割・責務・専門性等を学内外に明らかにする。評価に際しては、教員の自己評価を取り入れる（教員は、学生による授業評価の結果を自らの評価に反映させる）。評価の対象として、例えば、優れた教科書や教材の作成についても積極的に位置付ける。FDに関する積極的な取組についても適切と認める場合は評価の対象とする。さらに、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。」（43頁）

その後、ティーチング・ポートフォリオ作成に関する研修会等は各地で開催され、また具体的な取り組みを含んだテキストも出版され、その認識は次第に広がってゆく（たとえば、大阪府立大学高専ティーチング・ポートフォリオ研究会編2011年、皆本2012年などを参照）。こうした中、2018年に「平成30年私立大学等改革総合支援事業」がティーチング・ポートフォリオの導入の有無を「タイプ1 教育の質的転換」内の設問項目に掲げた。さらに、2019年の「令和元年度私立大学等改革総合支援事業」では「タイプ1 特色ある教育の展開」の「1 教育の質向上」において「ティーチング・ポートフォリオを活用する仕組み」にまで設問は言及するようになった。大学教育をめぐる潮流に鑑みつつ、本学ならびに本学教員集団における教育の

質保証を示すため、本学はティーチング・ポートフォリオの全学的かつ組織的導入に舵を切ったのである。

Ⅲ 実 施 内 容

Ⅰ 2018年度—導入に向けた準備

本学においてティーチング・ポートフォリオ作成に関する研修・運営等は、高等教育研究センター FD 部会が担った。なお、実施内容についても高等教育研究センター運営委員会ならびに FD 部会を経た。担当 (FD 部会長) であった筆者は、関連資料の収集・分析を行うとともにティーチング・ポートフォリオに関する学外研修会に参加した。それが、2019年2月21日 (木) にサテライトキャンパスひろしまにて開催の2018年度教育ネットワーク中国第6回研修会 (FD/SD) 「ティーチング・ポートフォリオ (TP) って何だろう？」である。参加者は広島県内14大学から30名 (講師などを除く)。先述のように、「平成30年度私立大学等改革総合支援事業」で設問項目にあげられたことが本会にても話題として取り上げられており、関心の高さを窺い知ることになった (講師は、吉川ひろみ氏 (県立広島大学保健福祉学部))。

本研修会はいわゆる二部形式にて営まれた。まず、第一部ではいわゆる「ティーチング・ポートフォリオ (TP) 概要説明」として基礎理解を目的とした講義がなされ、続く第二部では、ティーチング・ポートフォリオ作成を効率的に行うための「TPチャート」なる資料を作成する演習が行われた。筆者も参加教員とペアを組み、講師から出された話題を共有しつつ TP チャートを作成した。なお、本研修会は TP チャートを作成しながらティーチング・ポートフォリオの理解をめざした150分間の設定であった。そのため、ティーチング・ポートフォリオに関するテキスト等で示されるような、複数日に及ぶ集中講義形式、およびその内容 (研修後の終了認定証配布等) は大幅に割愛された。だが、ティーチング・ポートフォリオの作成に必要な本質的要素を理解することができた点、さらに150分間という効率的な研修会が開催可能という点等で示唆が得られ、有意義であった。付記になるが、本研修会の講義資料および吉川氏のティーチング・ポートフォリオを本学の研修会にて参考資料として使用することについて氏から承諾をいただいた。また、教育ネットワーク中国事務局から、栗田佳代子氏 (東京大学教育総合教育研究センター) のウェブサイトを紹介していただいた。吉川氏、教育ネットワーク事務局にお礼申し上げる。併せて、栗田氏ウェブサイト上に示された「クレジット記載」および「お知らせフォーム」への登録についても適切に行ったことを記載する。

Ⅱ 2019年度—導入・作成 (本学研修会を中心に)

2.1 2019年度夏季 FD・SD 研修会

2019年度にティーチング・ポートフォリオを本学に導入することが発表・周知された後、9月13日 (金) の夏季 FD・SD 研修会で「ティーチング・ポートフォリオについて」と題し、全体研修会が開催された (講師は筆者)。当日は、ビデオ録画を行い、本学業務等による当日欠席者にも後日視聴が可能な体制を整えた。なお、録画視聴者にも参加記録の提出を課した。全学的組織的なティーチング・ポートフォリオ導入のため、すべての専任教員が研修やその後の支援を受けることのできる仕組みは必要であった。また、本プロジェクトでは参加者から質問意見等を募ったが、その際「プライバシーの保護に配慮した上で FD・SD 活動に関する研究・報告等に活用すること」を事前に周知したことも付記しておく。

全体研修会は、「はじめに」、「1. ティーチング・ポートフォリオを理解する」、「2. ティー

チング・ポートフォリオ作成のための事前作業に取り組む]、「おわりに」で構成した。「はじめに」では、全体研修会後の到達目標として「ティーチング・ポートフォリオの基礎理解」とティーチング・ポートフォリオ作成に向けた事前作業を行う中での「自己の教育活動の振り返り」、そして事前作業において「他の教員と関わることを通じた学びあい」を掲げ、研修会の意義（ねらい）を確認し合った。講師ならびに研修会の意図を事前に具体的に「参加者の行為」で明示することによって、参加者は「どのように行動・活動すべきか」を理解しながら研修に臨むことができる。このように講師と参加者が研修の意義（ねらい）を共有することは、後の作業（ティーチング・ポートフォリオ作成）の円滑化に繋がると考えた。

続いて「1. ティーチング・ポートフォリオを理解する」では、参考文献・資料に基づき解説を行った。とりわけ丁寧な説明が必要と考えた点は、「日々の教育活動として実際に行っていること」について「根拠資料（エビデンス）」を用いて記載すること、「根底にある理念について日々の教育活動に基づき検討する（＝振り返る）」ことである。ティーチング・ポートフォリオは、実際に学生と直接的・間接的にかかわる取り組みであるため、研究活動の振り返り（アカデミック・ポートフォリオ）ではない。また、研究業績のみを記したいいわゆる教育業績書は自己省察に関する記述を含んでおらず、ティーチング・ポートフォリオとして該当しないことも説明した。さらにメリットとして、よりよい教育活動をめざす振り返りと教員間で公開し合うことによる非対面での学びあいが効率的効果的に行われることも示した。

「2. ティーチング・ポートフォリオ作成のための事前作業に取り組む」では、先述の栗田ウェブサイトの資料などを参考に「TP（ティーチング・ポートフォリオ）チャート」の作成を演習形式で行った。参加者にとっては慣れない活動であったため、当初は戸惑いや思考のために作業の手が止まったり、講師に質問しながらあるいは周囲と確認しながら付箋を貼ったり、また意見交換し合ったりする姿が至る所で見られた。研修時間に限りがあったため、TPチャートの取り組み方とこの資料を用いたティーチング・ポートフォリオ本文の記載内容についてその概要について説明した。いずれにせよ、TPチャートの作成の後、それぞれの項目の内容深化に基づき本文作成してゆくことを具体的な行動として確認した。

「おわりに」では、今後の作成上のポイントとして、「自らの教育活動を定期的持続的に振り返ること」と「教育活動についてお互いに関わり合うこと」を提案した後、質疑の時間に入った。その際、「ティーチング・ポートフォリオの各項目における記載内容」や「各項目における記載分量」に関わる判断基準（適切さ）について具体的な質問を受けた。この問いに対して、いわゆるポートフォリオであるため、基本的には著者（各教員）による判断であることを再度示した。他方、ティーチング・ポートフォリオの本学における取り扱われ方についてもやはり関心が示された。

2.2 FD・SD 研修会特別講座

9月のFD・SD研修会後、本学のティーチング・ポートフォリオ（2019年度版）の見出し（項目）は先述の参考文献・資料に従い、次のように示された（斜体は、教員への補足説明として用いた内容）。

1. 教育上の責任（2018-19年度）

- (1) 担当科目 例：科目名（ゼミを含む）、対象学年、開講年次、受講者数、科目の概要 など
- (2) 校務分掌 例：所属委員会、学年チューターなど学生と関わる活動に関する概要 など
- (3) 正課外における教育活動 例：関与しているクラブ活動・サークル、ボランティア活動、自主学修などの概要 など

2. 教育の理念・方針

例：「教育活動を通してめざしている学生の姿（育ってほしい姿）」や「教育者としての自身の姿勢（授業内・外で意識していること）」 など

3. 教育活動としての具体的な取り組み

例：実際の教育活動（授業）の場面で行っている事項

テキスト作成や教材開発、関連する研修会参加などよりよい教育活動をめざすために行った事項

教育活動後の学生にみられる成長あるいは受講学生や学内外から受けた評価事項 など

4. 今後の目標

(1) 短期目標 例：これから2-3年程度の間に取り組む事項

(2) 長期目標 例：大学教員生活における長期的な展望として取り組む事項

5. 資料 例：公開可能な授業資料・データ など

一定期間における学内公開を経て、2019年12月26日（木）に「ティーチング・ポートフォリオの作成について」と題しFD・SD研修会特別講座は開催された（講師は筆者）。まさに年末時期の開催かつ任意参加であったにもかかわらず、対象教員の3割を超える参加者数であった。また、実現できなかったものの別日での特別講座開講を望む要望やティーチング・ポートフォリオ作成に関する質問が、12月から翌年2月にかけてeメールで筆者に寄せられた。これらの点においても、意識の高さが垣間みられる。

なお、特別講座の構成は「はじめに」（講座の到達目標の確認など）、「1. ティーチング・ポートフォリオの記載内容を具体的に確認する<講義中心>」、「ティーチング・ポートフォリオ作成に取り組む<活動中心>」、「おわりに」であった。最初に、本特別講座での目標を提起した後、ティーチング・ポートフォリオに掲げられた見出し（項目）、すなわち記載内容のイメージ化を図った。その後、参加者それぞれにティーチング・ポートフォリオを作成する中で不明な点等に筆者が応答したり参加者同士で情報共有したりする活動の時間に入った。

この後、2020年2月に本学全専任教員はティーチング・ポートフォリオを高等教育研究センターFD部会ならびに所属学科長・センター長に当初の予定通り提出した。

3 2020年度—持続的なFDに向けて

2020年4月にティーチング・ポートフォリオは学内ポータルサイトに公開された。このことにより、全教職員および学生にはいつでも閲覧が可能な体制が整った。さらに、本学ではティーチング・ポートフォリオがいわゆる教育改善・教員の教育業績の評価に活用する仕組みが規程化された。

こうした動向で、2020年度夏季FD・SD研修会（8月27日（木））では全体研修会「ティーチング・ポートフォリオの改訂・活用について」は開催された（ビデオ録画も実施）。本研修会では、ティーチング・ポートフォリオの改訂作業こそ、教育活動の振り返りや教育力向上につながるものとの認識に基づき、教員間ではもとより学生等も巻き込みながら教育活動を検討することのできる活用ツールとして改訂の意義を解説した。他方で、「新任教員研修プログラム」の一環として、今年度新しく本学専任教員に着任した教員を対象に「FD・SD研修会特別講座

ティーチング・ポートフォリオの作成について」が開催（2020年12月9日）されたことも記しておく。

IV 考 察

以上、2018年度から約2年間にわたる本学のプロジェクトについて、ティーチング・ポートフォリオの作成を促進・支援する活動（本学研修会）を中心に概観した。教育活動や教育業績等についてその教育理念から成果までを自己省察したティーチング・ポートフォリオおよび作成に向けての個々の教員の取り組みは、教育の質保証を示すと同時にさらなる改善に向けての立脚点になるはずである。

一連の取り組みをけん引する役割を担うにあたって筆者が重視した点は、ティーチング・ポートフォリオを常に改善途上かつ発展途上にあるものと位置づけることにあった。先述の諸文献・資料等に基づけば、いわゆる「メンター（TP作成支援者）」（皆本2012年、20頁）との対話・交流の時間が「本学研修会」のみでは、確かに十分とは言い難い。しかし、「教育活動・改善に関わる共通の話題（ツール）」が、個々で専門領域の異なる教員間によりやくできたときとみなすことはできないだろうか。そこには、教育活動や授業をよりよくするための「解答・法則が必ずある（それを探す）」との認識や「教えを乞う」といった徒弟的な姿勢（人間関係）をあえて取る必要はない。さらに言えば、こうした雰囲気・意識をお互いに求めないことにも留意すべきであろう。

専門領域が異なる（と思っている）教員間の学びあいは、共通ツールとしてのティーチング・ポートフォリオの内容から、試したい・援用したいといういくつかのヒントを教員自らの判断で得ることにその出発点が見出されるだろう。その時、ティーチング・ポートフォリオは「ティーチング・ティップス」（池田2001年）を多分に含んだ資料（ティーチング・ポートフォリオ）に結果として変容するのではないだろうか。それゆえ、改善に向けた持続的な省察が個々の教員において必要と考える。

V 主要参考資料・文献（引用を含む）

- 吉川ひろみ（2017年）「ティーチング・ポートフォリオ（TP）」吉川ひろみホームページ（hiromo-sotpb.jimdofree.com）2019年6月4日閲覧
- 中央教育審議会（2018年12月）「学士課程教育の構築に向けて（答申）」（https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm）2020年1月8日閲覧
- 栗田佳代子・吉田壘（2018年）「ティーチング・ポートフォリオ・チャート作成ワークショップ資料 2018.10.21（東大）版」栗田佳代子ウェブページ（<https://kayokokurita.info/post-319.html>）2019年6月4日閲覧
- 池田輝政ほか（2001年）『成長するティップス先生』名古屋大学出版会
- ピーター・セルディン、栗田佳代子訳（2007年）『大学教育を変える教育業績記録—ティーチング・ポートフォリオ作成の手引』玉川大学出版部
- 土持ゲーリー法一（2007年）『ティーチング・ポートフォリオ—授業改善の秘訣』東信堂
- 大阪府立大学高専ティーチング・ポートフォリオ研究会編（2011年）『実践ティーチング・ポートフォリオ スターターブック—実質的な教育改善活動を目指して』エヌ・ティー・エス
- 皆本晃弥（2012年）『ティーチング・ポートフォリオ—導入・活用ガイド』近代科学社

—2021年2月5日 受理—