

ティーチング・ポートフォリオとは

「自らの教育活動について振り返り、その自らの記述をエビデンスによって裏付けた厳選された記録」です。
このパンフレットでは特に、振り返り(Reflection)に重点をおき、メンターのサポートを受けることを推奨するポートフォリオを紹介しています。

ティーチング・ポートフォリオは、1980年代にカナダで始まり、1990年代以降アメリカで普及しました。現在では、北米における教育改善のツールあるいは昇格や採用など人事評価に関わる資料として事実上必須の文書となっています。
日本でも中教審の答申「学士課程教育の構築に向けて」(2008)において、大学に期待される取り組みとして次のように言及されています。

教員の人事・採用に当たっての業績評価について、研究面に偏ることなく、教育面を一層重視する。

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。(中略)・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。教員の役割の機能分化(教育・研究・社会貢献など)に対応した教員評価の工夫について研究する。大学院修了者を教員として採用する際、審査に当たって、TAとしての教育実績を適切に評価する。
(p.43 第3章 大学教職員の職能開発)

基本的構造

ティーチング・ポートフォリオには、一般的に次のような基本的構造があります。

教育の責任 (何をやっているか)

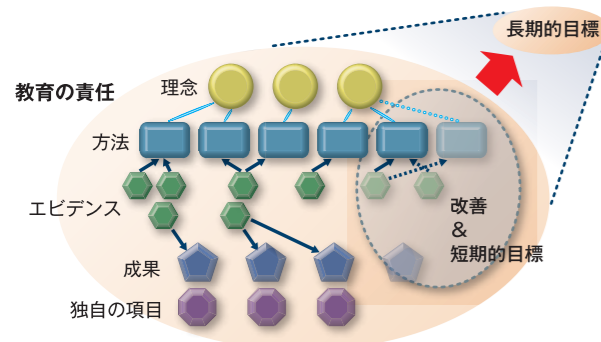
理念 (なぜやっているか)

方針・方法 (どのようにやっているか)

成果 (どうだったか)

今後の目標 (これからどうするか)

他に活動の特徴や作成の目的に応じて独自の項目、たとえば、「**改善のための活動**」、「**研究との関連**」などが含まれます。



ティーチング・ポートフォリオについてのリソース

書籍「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き—」

ピーター・セルディン(著) 栗田佳代子(訳) (2007)
玉川大学出版部

書籍「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—」

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)
NTS

書籍「大学教員の教育者としての業績記録
ティーチング・ポートフォリオ 導入・活用ガイド」

皆本晃弥(2012)
近代科学社

雑誌連載「看護教育」ティーチング・ポートフォリオ作成講座

栗田佳代子・吉田壘 (2018年4月号～2019年3月号全12回)
医学書院

書籍「教師のための『なりたい教師』になれる本！」

栗田佳代子・吉田壘・大野智久(編) (2018)
学陽書房

ティーチング・ポートフォリオ研究会

<http://a4tp.info>

ティーチング・ポートフォリオ(TP) facebookグループ

<https://www.facebook.com/groups/TP2007>

パンフレットが欲しい

ティーチング・ポートフォリオについて講演依頼

作成ワークショップに参加したい

導入方法について相談したい

等についてのお問い合わせ

〒113-0033 東京都文京区本郷7-3-1
東京大学 大学総合教育研究センター

栗田 佳代子

✉ kurita@he.u-tokyo.ac.jp
<https://kayokokurita.info/>

本パンフレットはJSPS研究費 JP18H01048 の助成を受けて作成されています。

20190731

What's

eaching

ortfolio

?

Your vision will become clear

only when you look into your heart...

Who looks outside, dreams.

Who looks inside, awakens.

— C.G. Jung

ティーチング・ポートフォリオって何だろう？

あなたは
いくつあてはまりますか？

教員として

- 授業の質を高めたい
- 授業改善の方法がわからない
- やるべきことの優先度を考えたい
- 他の人と授業のアイデアを共有したい
- 教育者としての自分を再確認したい
- 教育活動を業績としてまとめたい
- きちんと授業の質を評価してもらいたい

組織の執行部として

- 教育改善の取り組みのアイデアが欲しい
- 教育活動を多角的に評価したい
- 新しいカリキュラムを作りたい
- 組織を元気にしたい
- 組織内の風通しをよくしたい
- 教育活動の情報を共有する手段を探している
- 教育の質の高さを社会に発信したい

特徴は次の4点です

内省

作成プロセスにおいて、自らの教育理念や方法は何か、どのような工夫を行い、成果をあげているのか、ゴールは何かなど、俯瞰的かつ深い振り返りを行います。これまで意識しなかった教育に対する努力が明らかとなります。

柔軟性

ポートフォリオは作成目的あるいは学問領域により、柔軟に構成を変えることができます。そして、その柔軟性は教員自身の主体性を保証します。

エビデンスによる裏づけ

内省による記述の信頼性を保つため、エビデンスとして種々の資料を添付します。例えば、手法の効果の証明のためには、学生のコメントやレポート、授業の工夫を示すためにはその前後の板書やシラバスなど、多様な資料が複合的に用いられます。

厳選された情報の集積

本文はA4版で8~10ページほどです。教育業績に関する全記録ではなく、直近数年のハイライトに焦点を絞ることで、本人にとっても評価者にとっても、情報の有用性が増します。また、更新のしやすさにも貢献します。

典型的な構成の例

評価を想定した構成例

- 1 教育の責任
- 2 教育の理念
- 3 教育の目的、戦略、方法論
- 4 学生の授業評価
- 5 同僚/大学執行部による授業参観の講評
- 6 大学内外の同僚による教材のレビュー
- 7 代表的かつ詳細な講義シラバス
- 8 学生の学習状況
- 9 教育に関する表彰
- 10 短期/長期の教育目標
- 11 添付資料

改善に重点をおいた構成の例

- 1 教育の責任
- 2 教育の理念
- 3 目的、戦略、方法
- 4 シラバス/教材(配布資料、課題)の解説
- 5 授業改善の努力
 - 指導法の刷新
 - カリキュラムの改訂
 - 教育に関する学会/研究会への参加
- 6 学生による授業評価
- 7 学生の学習状況
- 8 短期/長期の教育目標
- 9 添付資料

作成者の感想

過去に実施されたTP作成ワークショップに参加された先生方のご感想の一部です。

「ティーチング・ポートフォリオの枠組みは、自分の考え方を他に説明する場合において有効な方法だと思います」

「理念と実践を一貫したものにしたい、明確な理念を持ちそれを表示したいという強い思いが湧いてきた。」

「今後の自分の生き方、目指すべき方向についての指針が見えてきた」
(以上2008冬WS参加者)

どうやって作成するのでしょうか？

典型的には、2日半にわたるワークショップに参加してメンターのサポートを得ながら作成します。独力で作成することも可能ですが、「伴走者」としてのメンターは、作成者にはない視点の提供と内省の促進に大きな寄与をします。

「大きな視点で、かつ細部にも指摘をいただきました。また、内容や、『なぜ?』の問いだけではなく、そこから伝わる姿勢や態度のようなものにも短時間でバランスよく触れていただいたので、私自身の無意識の言語化につながったと思います。」(2008夏WS参加者)



作成したあとは？

ティーチング・ポートフォリオは一度作成したら、それでおしまい、というものではありません。1年~数年に一度、更新を行い教育活動の改善に役立てましょう。更新にかかる時間は作成のときと比べればずっと少ないです。「更新ワークショップ」での作成がおすすめです。

うまく導入するためには？

ティーチング・ポートフォリオは教育改善あるいは教育業績評価に有効なツールです。しかし、導入の方法を誤るとその効果を発揮することができず、それどころか教員にとってあらたな「負担」にすらなりかねません。

以下にアメリカの事例から得られた「導入がうまくゆくコツ」(セルディン, 2007)を紹介します。

- ▶ ポートフォリオの導入・活用方針が全教員と大学執行部に完全かつ明確に提示されること
- ▶ ポートフォリオ作成プログラムについて教員が「自分たちのものである」と感じる必要がある
- ▶ ポートフォリオ作成プログラムの主目的は教育改善におかれるべきである
- ▶ ポートフォリオが昇格決定に用いられる場合にはその評価基準を明らかにすること
- ▶ 個人差を許容すること
- ▶ 強制されるべきではなく教員の自発性を重んじること
- ▶ 大学教務担当の上層部の積極的なサポートと支持を得ること
- ▶ 受け入れと実行に十分な時間-1年あるいは2年-をかけること

作成の意義はなんなのでしょうか？

教員へのメリット

作成プロセス自体が教育の質の向上に
自らの活動を振り返ること自体が教育改善の第一歩です。

評価者へのアピール手段として
評価者に向けて自らの活動を表現できる有効な手段です。

評価への効率的な対応
自らに関する情報は一冊にまとめられました。
各種評価への対応が省力化できます。

教育活動の礎として
今後の活動の道標となります。

教員としてのQOL(Quality of Life)の向上
教育者としての活動を、理念を軸に一貫性をもって明文化することで、教育に携わる主体であることをあらためて意識化します。「教員をやってよかった!」と思えるきっかけをつくります。

組織へのメリット

教員の活動の把握
これまでの実績報告書等ではみえてこなかった教員の活動およびその礎となる理念を知ることができます。カリキュラムの開発などに利用できる重要な情報源となります。

教員評価の多様な視点
様々な視点から教員の評価を行う枠組みを提供します。

情報の共有
個々の教員の優れた教育活動の営みを共有し、教育の質の向上に寄与します。

教育についてオープンに語る雰囲気をつくる
ティーチング・ポートフォリオの作成プログラムにおいて、活発に行われる参加者相互のコミュニケーションは、「教育を自由に語る文化」の醸成に貢献します。

活きた評価へ
教員が主体的に評価活動に関われるようになることで、評価が「負担」や「義務」でなく真の「改善のスタート」となりえます。

社会への発信
質の高い教育活動を社会に向けて発信する手段となります。



ポートフォリオの広がり

自己への振り返りを促進し、将来につなげるポートフォリオの考え方は、「大学教員の教育活動」だけでなく、様々な人の多様な活動を深めるツールとなる可能性を有しています。

アカデミック・ポートフォリオ

教員の教育活動の他に、研究や管理運営、社会貢献といった活動を扱います。それらを統合的にとらえることが可能となります。

学習ポートフォリオ

「なぜ学ぶのか」「どうなりたいのか」ということを明らかにすることで学生の自律的な学習が促進されます。

スタッフ・ポートフォリオ

大学の質の向上には、職員の資質向上もまた大きく関わります。ポートフォリオの利用により自らの職務に対する意識や方法、成果を明確にすることで、適切な人材の配置や職場環境の向上に役立ちます。

ティーチング・ポートフォリオを導入している 高等教育機関の例(50音順)

各機関のHPではティーチング・ポートフォリオの取り組みが紹介されています。

● 愛媛大学

http://web.opar.ehime-u.ac.jp/ab_portfolio.html

● 大阪府立大学工業高等専門学校

<http://www.ct.osakafu-u.ac.jp/>
「ポートフォリオを活用した学生の学力確保」参照

● 佐賀大学

<http://www.saga-u.ac.jp/>
「佐賀大学の取り組み」参照

その他、**阿南工業高等専門学校**、**聖マリア学院大学**、**芝浦工業大学**等でも定期的に作成ワークショップが開催され、その数は増加しています。

