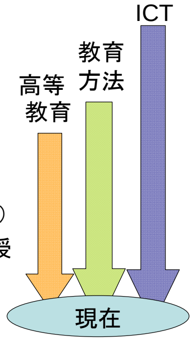
大学教育を変える教育業績記録
ティーチング・ポートフォリオ入門

早稲田大学 人間科学学術院
尾澤 重知
（資料の多くは 大学評価・学位授与機構　栗田佳代子先生
東京農工大学　加藤由香里先生から引用・加筆、共同執筆）

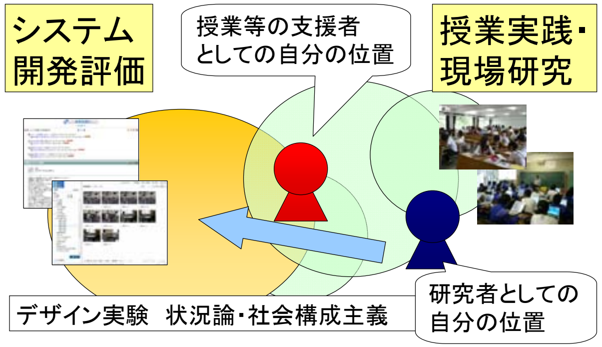
Email: ozawa@waseda.jp
twitter ハッシュタグ #tp1216（本日のみ利用）
@ozashige

略歴

- 慶應義塾大学環境情報学部
- 北陸先端科学技術大学院大学 知識科学研究科　博士前期課程
- 同 博士後期課程（博士：知識科学）
- 早稲田大学 人間総合研究センター（助手）
- 安田女子大学・短期大学 保育科（講師）
- 大分大学高等教育開発センター准教授
- 早稲田大学人間科学学術院 准教授

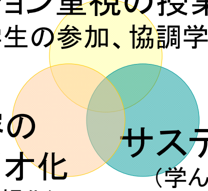


自身の教育・研究の位置づけ



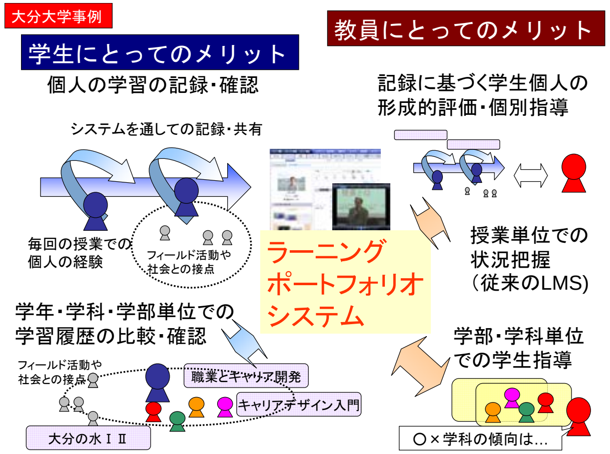
最近の教育実践で重視していること

問題発見・解決型
リフレクション重視の授業デザイン
（学生の参加、協調学習）



学習内容の
ポートフォリオ化
（ライフログ、可視化）

サスティナビリティ
（学んだことの可搬性
持続可能性を高める）



本日の目的

- (1) 自分を振り返るツール、手段としてのティーチング・ポートフォリオの意義や役割について理解する。
- (2) ティーチング・ポートフォリオの構造や特徴、作成方法を理解する。
- (3) ワークショップを通して、教育者として自身を振り返り、今後につなげる。

ティーチング・ポートフォリオの現在（知名度・実績など）

- アメリカ・カナダでの普及 約2000機関以上において利用
  - 教育改善，テニュア審査資料，採用・昇進
- 翻訳書（『大学教育を変える教育業績記録』）
- 中教審答申(2008)
  - 「学士課程教育の構築に向けて」
- 国内での展開
  - 大学評価・学位授与機構、大阪府立高専
  - 愛媛大学、佐賀大学、大分大学（佐賀大と共同）
  - 聖マリア学院大学、立命館大学…

ティーチング・ポートフォリオとは（栗田 2009）

- 自らの教育活動について振り返り、自らの言葉で記し、様々なエビデンスによって これらの記述を裏付けた 教育業績についての厳選された記録

ティーチング・ポートフォリオとは

学士課程教育の構築に向けて（答申）20年12月24日

- 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おいての技術や概念及び…（略）運動
- 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　　　　などの効果

(c) Shigeto OZAWA, 2010

既存のFDや大学をめぐる議論との関係

- FD / 教育の質保証に関する多様な議論
  - 教授法の改善や、厳密な評価方法の模索
  - 学生、社会からの要請の多様化
  - 入口・出口管理(理念の明確化、説明責任)
    - ディプロマ、カリキュラム、アドミッション…
  - IR(Institutional Research)組織調査・分析

「やらされ感」の増大と、全体像の見えにくさ
身近な問題から「引いて」考える?

(c) Shigeto OZAWA, 2010

FDのあり方を考えるヒント 車社会の安全を守る仕組み(1)

- 個人に対する「直接的」働きかけ
  - 免許制(教習所での学習、認定試験)
  - 免許更新制(罰則状況に応じて)
- 社会全体に対する「間接的」働きかけ
  - 各種啓蒙活動、キャンペーン
  - 活動に「参加」することの効果 ＝仲間意識、広くコミュニティ化

(c) Shigeto OZAWA, 2010

FDのあり方を考えるヒント 車社会の安全を守る仕組み(2)

- 道具(技術)による働きかけ
  - 直接的:先進安全自動車、シートベルト
  - 間接的:警察の存在、自動取り締まり 道路整備(歩車分離式の導入等)

http://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/01asv/aboutasv.html
http://www.npa.go.jp/hakusyo/h16/hakusho/h16/html/F6009040.html
http://upload.wikimedia.org/wikipedia/ja/f/f6/Orbis_at_Meishin.jpg

間接的(社会的)

広報・共同体
各種交通安全
キャンペーン、制度

監視・環境整備
警察、自動取締
道路整備

目的:車(社会)の安全を守る

対人間的

道具中心

免許制・更新制
学科・技能、更新時
状況に応じた内容

安全技術
シートベルト、エアバッグ
先進安全自動車

直接的
(個人的)

間接的(社会的)

広
各
キ
講演会/WS
各種Tips
度
各種ポリシー
制度化
の流れ

監視
警察
道路
授業評価
(他者の視点の
内在化)
ラーニング
コモンズ

ティーチング・
ポートフォリオ

対人

道具中心

免許制・更新制
学科・技能、更新時
状況に応じた内容

安
eラーニング
ICTの活用
シートベルト、エアバッグ
先進安全自動車

直接的
(個人的)

(c) Shigeto OZAWA, 2010

既存のFDや大学をめぐる議論の課題

- 狭義のFD(知識伝達型)
  - ありがたい話を見聞きしても変化しない
  - コミュニティ作りには、直結しにくい
- 授業評価アンケート、教員評価の制度化
  - 「定点観測」で有用でも、形骸化しがち
    - 授業評価:学生が記述できる内容の限界
    - 自己評価:評価が次の改善につながりにくい
- ICTやeラーニングの活用
  - 技術と人間は本来相互的。技術だけで解決不能

(c) Shigeto OZAWA, 2010

ポートフォリオいろいろ

- Academic Portfolio
- Teaching Portfolio
- Course Portfolio
- Learning Portfolio
- Staff Portfolio
- Institutional Portfolio

(c) Shigeto OZAWA, 2010

ティーチング・ポートフォリオ ラーニング・ポートフォリオ共通キーワード

- 「なぜ?」を通しての自身の 振り返り(reflection)
- メンタリングや教授法による 外化・表出化(externalization)
- 組織的な共有可能性 (share)

(c) Shigeto OZAWA, 2010

「問い」を通して自身を見直す

- あなたは、なぜ教員なのか?
- あなたの教育(内容、方法)には どんな特徴があるか?なぜ、その方法か?
- なぜ講義形式・演習方式・グループ ワークなどを用いているのか?効果は?
- どんな人材を授業を通して育てているか? なぜそう言えるのか?
- 教員として、今後、何が目標か?なぜか?

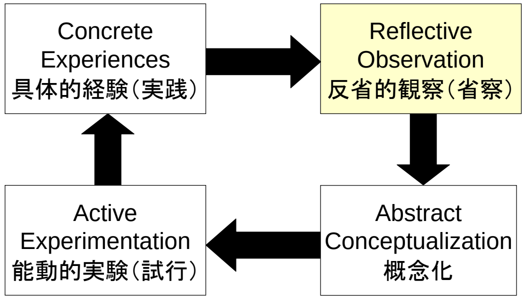
(c) Shigeto OZAWA, 2010

TP作成 教員にとってのメリット

- 教育改善につながる
  - 「なぜ？」に気づく
  - 作成プロセス自体が改善
- 教育の正当な評価
  - 評価者（第三者）へのアピール手段
  - 情報発信につながる
- 主体性の回復、QOLの向上
  - 「教育」に携わっている実感の回復

(c) Shigeto OZAWA, 2010

TPの効果を裏付けると考えられるモデル Kolb(1984)の経験学習モデル



Kolb D.A. (1984), "Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development," Prentice Hall, Englewood cliffs. New Jersev.

(c) Shigeto OZAWA, 2010

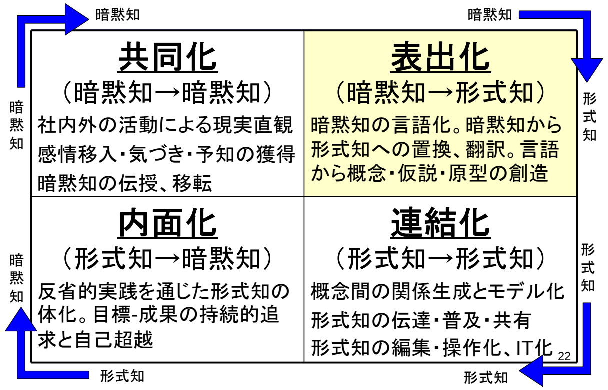
知識創造理論（野中・竹内 1996） SECIモデル

- 暗黙知→暗黙知： 共同化（Socialization）
  - 実体験を通して、暗黙知を獲得・伝達
- 暗黙知→形式知： 表出化（Externalization）
  - 暗黙知を共有可能な形式知へ変換
- 形式知→形式知： 連結化（Combination）
  - 形式知同士の組み合わせで新たな知識
- 形式知→暗黙知： 内面化（Internalization）
  - 形式知をもとにし、知識を体得するプロセス

野中郁次郎, 竹内弘高, 梅本勝博 翻訳(1996) 知識創造企業, 東洋経済新報社 をもとに作成

(c) Shigeto OZAWA, 2010

SECIモデルのエッセンス



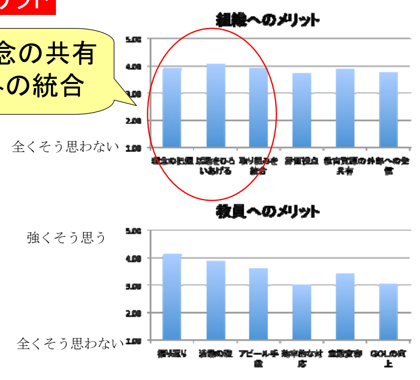
(c) Shigeto OZAWA, 2010

TP作成 組織にとってのメリット

- 教員の教育活動の共有
  - とくに「理念」に関して
    - なぜそうしているのか
- 教育資源の共有
  - 見えにくい教育活動をひろいあげる
- 教員評価における様々な評価視点
- 外部への教育資源のアピール手段

組織へのメリット

活動、理念の共有
取り組みの統合



栗田(2010)

(c) Shigeto OZAWA, 2010

自己評価書とTPの類似性

	自己評価書	ティーチング・ポートフォリオ
作成対象	機関	教員
作成目的	質保証, 質の向上, 説明責任	業績評価, 質の向上, 情報共有
評価者	第三者評価機関	管理職
評価の観点	評価基準＋独自の観点	基本的に自由だが 柱となる項目有
根拠資料の自由度	大学が独自に添付	教員が独自に添付

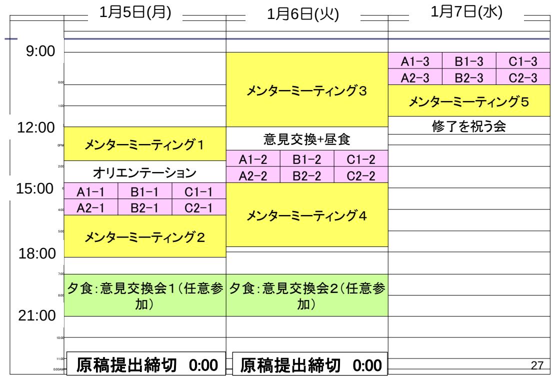
(c) Shigeto OZAWA, 2010

ティーチングポートフォリオ ワークショップ（TPWS）の実際

- メンター（TP作成経験者）が、2～3名を「メンタリング」（助言）しながら作成
- 2泊3日の合宿型 or 電話併用型
  - 集中合宿型（ホテル＋会議室等の利用）
    - メリット：集中して取り組める、邪魔されない
    - デメリット：コストがかかる
  - 電話併用型（1回は対面。その後、電話）
    - メリット：低コストで実施可能、各自の時間の尊重。
    - デメリット：裏返し。なかなか作成が進まない。

(c) Shigeto OZAWA, 2010

大阪府立高専での実施例（北野 2010）



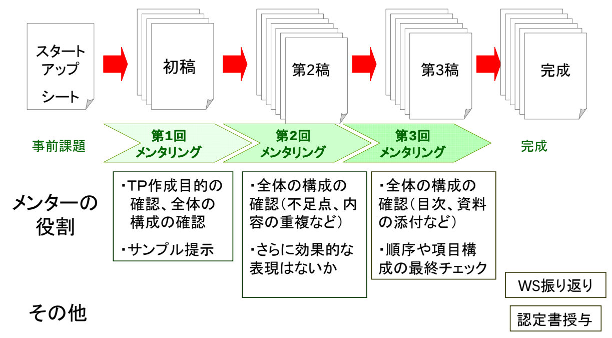
TPWSにおけるメンターの特徴

- メンターは指導者ではない
  - あくまでも「伴走者」「触媒」
    - 具体的な提案を行うこともあるが、あくまでもメンターの主観。
    - メンターの意見を相対化し、「自分自身のTP」であることを忘れない。
  - メンターとメンティは、一対一の関係だが、メンター全体はチームを組む。

TPWSにおけるメンターの役割

- 自己省察が深まるように「なぜ」という質問を多く発する
- 教育業績に関して「他者からみた新鮮な視点」を与える
- 教育理念と方法の整合性、エビデンスの抜け落ちなどTPの構造をチェックする
- 作成プロセスがポジティブな心理状態で進むように励まし支える

TPWSでの作成の流れ



よいティーチング ポートフォリオとは？

- 「何のため／誰が読むのか」が明確作成者による十分な振り返り
- 責任→理念→方法→成果→目標の一貫性
- 選りすぐった項目と記述
  - 10ページ以内
- 多様かつ確かなエビデンス

ティーチング・ポートフォリオの構成

- 教育の責任（何をやっているか）
- 理念（なぜやっているか）
- 方法（どのようにやっているか）
- 成果（どうであったか）
- 今後の目標（これからどうするか）

・集中ワークショップでメンターとともに12-15時間かけて完成

・全体でA4サイズ8-10ページの記述資料と添付資料

事例（大阪府立高専 A教員）

- 1. 理念
- 2. 責任
  - 2−1　教科担当として
  - 2−2　学生副主事として
  - 2−3　学生相談室長として
- 3. 方法・工夫
- 4. 評価
  - 4−1　学生による授業評価アンケート結果
  - 4−2　教育の有効性の根拠
- 5. 今後の目標

事例（大分大学 B教員）

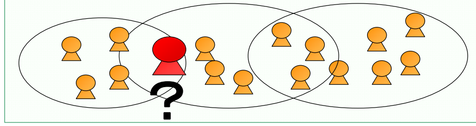
- 【1】教育の責任
- 【2】教育の理念と目的
- 【3】教育の方法
  - (1)授業内演習の重視、(2)授業内容と連携させたグループ学習の導入、(3)直接・間接的コミュニケーションの重視、(4)eラーニングやネットの活用、(5)成長が実感しやすい課題設定
- 【4】学生からの評価
  - (1) 授業評価、(2)授業独自の質問紙調査(3) 授業毎のミニッツペーパーで得られた評価
- 【5】授業改善への取り組みと同僚評価
  - (1) 授業収録ビデオの活用 (2) 学会報告事例

(1) 教育の責任（科目の背景説明）

現状分析：Reality
何を教えているか

(1) 現状認識：Doingの明確化

・組織全体の中で、自分の授業（教育）はどのように位置づけられるのか？



具体的な「問い」

- 何を教えているのか
- 学生はどのレベル（学部・大学院）か
- 学生数は何人か
- 必修科目か選択科目か
- 教えている科目の学習目的、カリキュラム上の位置づけ

(c) Shigeto OZAWA, 2010

(2) 教授方法、日常の振り返り

方法Method、資源Resource：
どのような方法？

(2) 教授行動：1H・4W
いつ・どこで・だれが・何を・どうを・どう
・授業をどうデザインし、教えているか
・指導法・宿題・教材に工夫があるか

(c) Shigeto OZAWA, 2010

具体的な「問い」

どのように教えているか

どのような教材を準備しているか

どのような試験を行うか

学生に何をするように求めているか

・それぞれの教員の工夫点・改良点
・日常的な教育改善活動のすべてを対象
（教科書・副教材・eラーニング開発・個別指導）

(c) Shigeto OZAWA, 2010

(3)(4) 目標・教育理念

目標：Goal
どういう学生を育てたいか
教育理念：Philosophy
「なぜ」「どうして」これをやっているのか

(3) 目標：学生にどう学んでほしいか
どんなことができるか
(4) 意図（教育理念）：なぜ、何のために

(c) Shigeto OZAWA, 2010

具体的な「問い」

どうしてこのような方法で教えているか

学習と指導に関して何を信じているか

どうして私は教師なのか

理想の教師をどう定義するか、この定義はどのような経験から形作られたか

私の担当科目を経験することで学生にどう変わってほしいか

(c) Shigeto OZAWA, 2010

(5) 効果の評価・改善努力

評価：Evidence, Evaluation
改善目標： Will 将来、どうなりたいか（改善）

(5-1) 教育改善の確認
授業アンケート、同僚からのコメントなど
学生の提出物、学生の発表資料など
(5-2) 自身の改善活動、研究との関係
自身のFDへの取り組み、発表など

(c) Shigeto OZAWA, 2010

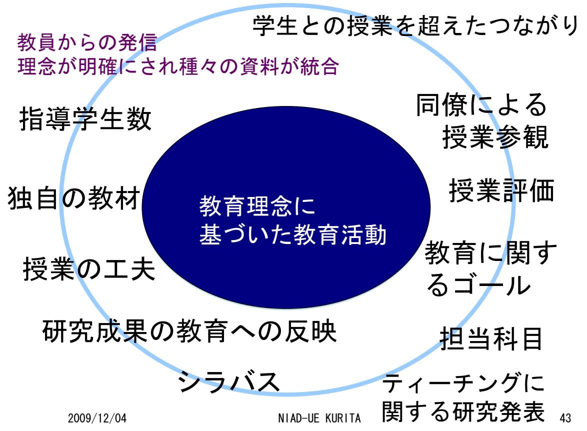
具体的な「問い」

自分の教育の有効性はどのように知ることができるか

学生たち（卒業生）は私の授業についてどのように言うだろうか

学生は私の授業の受講前と後でどのように変わっただろうか

最新の研究を反映して担当科目の内容を更新しているだろうか



理念：自らの信念、価値、目指すもの

目的と方法：試験 シラバス 小テスト 講義スタイル テキスト 宿題

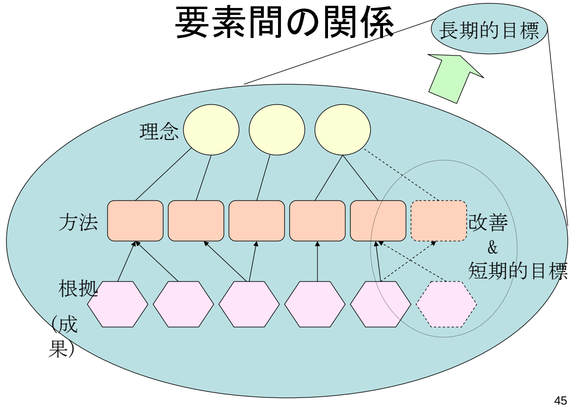
教育の責務

評価と成果：授業評価 学生の提出物 受賞 同僚の所見 学生の学会発表

改善活動：研修会参加 授業の改善

研究と関連：最新の知見の獲得

今後の目標：短期的・長期的目標

大学評価学位授与機構・栗田佳代子氏スライドより

要素間の関係