

## 阿南高専におけるティーチング・ポートフォリオの実践

松本高志 坪井泰士  
(阿南工業高等専門学校)

### 1. はじめに

平成 11 年に大学におけるファカルティ・ディベロップメント（以下、「FD」という。）の実施の努力義務が定められた。一方、平成 20 年 12 月に出された中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」は、「FD の取組と普及が見られるが、それが我が国全体として教員の教育力向上という成果に十分つながっているとは言い切れない。」と指摘している。そして、具体的な改善方策の一つとして、ティーチング・ポートフォリオ（以下、「TP」という。）の導入・活用が挙げられた。本稿では、阿南工業高等専門学校（以下、「本校」という。）における TP 導入準備からワークショップ開催までの実践とその成果について報告する。

### 2. TP の導入準備

#### 2-1 本校の FD 活動

本校は授業改善に関わる FD 活動として教育改善 PDCA を構築しており、その取組は以下のとおりである<sup>①</sup>。①各教員の年度計画と同達成度評価、校長との個人面談における評価と指導、②教育業績のポイント化による研究費配分への反映、③シラバスの作成と公開ならびに毎授業時に実施するシラバスとの整合性の確認、④シラバス記載の授業到達目標修得度アンケート、⑤全授業の常時公開、⑥教員相互の授業参観と報告書による助言、⑦保護者による授業参観アンケート、⑧学生による授業評価（マークカード式・記述式）結果の当該教員へのフィードバック、⑨年 2 回開催する全教員参加の教員研修会、⑩授業改善 PDCA 懇談（簡易な授業改善コンサルテーション）。この他、不定期にメンタルヘルス研修会、学生支援研修会等を開催している。さらに、SPOD との連携を活用し、本校独自では実施できない多数の

FD セミナーへの参加を可能としており、遠隔配信講座においても参加実績を上げている。

このように、本校教員は多くの FD 活動（授業改善活動等）を経験しており、個人や集団の教育改善を肯定する組織文化が定着していると言える。このことから新たな取り組みである TP を導入しても受け入れられやすいと考えた。

#### 2-2 TP ワークショップ開催の経緯

TP 導入に至ったきっかけは、平成 21 年 3 月、第 15 回大学教育研究フォーラムにおいて大学評価・学位授与機構研究部の栗田氏が企画したラウンドテーブル企画だった。このとき TP が FD としての役割を果たす可能性を直感したことから、栗田氏らを本校の平成 21 年度教員夏季研修会（平成 21 年 7 月）へ招聘し、TP を理解するための講演とミニワーク、そして実践例についての講演を企画した。この研修会によって、全教員に TP を知ってもらうことができ、ぜひ作成してみたいという者が何人か現れた。

その後、平成 22 年 1 月には外部機関で 1 名が TP を作成し、2 月には外部機関でのメンター経験者 1 名、TP 作成者は 2 名となり、同年 3 月に本校において初めて TP 作成ワークショップを企画することができた<sup>②</sup>。この TP 作成ワークショップは、全国の国立高専における初開催となった。

### 3. 開催した TP 作成ワークショップについて

#### 3-1 ワークショップの構成

ワークショップのスケジュールを表 1 に示す。メンターと参加者との 3 回の個人ミーティングを基本とし、参加者が相互に刺激し学び合う仕組みも組み込まれている<sup>③</sup>。これに関するスケジュール上の主なものは、「意見交換会」、「より良いメンターとなるために」、「TP 披露」であるが、

表1 スケジュール概略

	3月23日	3月24日	3月25日
午前		全体会 個人ミーティング(2) TP作成作業	全体会 個人ミーティング(3) TP作成作業
午後	オリエンテーション 個人ミーティング(1) TP作成作業	TP作成作業	より良いメンターになるために TP披露 修了式
夜間	TP作成作業	意見交換会 TP作成作業	

実はTP作成作業の合間に参加者どうしで交わされる会話から、普段はない交流、教育への考え方の新しい知見の共有、等が生まれ、TP作成へもフィードバックされることがある。

### 3-2 参加者アンケートの結果

平成22年3月に開催したTP作成ワークショップにおいては、各学科から准教授を中心に7名が自主的に参加した。終了直後に実施した選択式アンケート結果を表2に示す。同表は研修成果に関する結果(抜粋)である。同表(1)から1名を除き、TP作成は教育改善につながるということから、TP作成にはFD効果が十分あると考えられる。一方、同表(2)から今後メンターをやりたくない者もいた。ワークショップには「良いメンターになるために」がある。これはメンターになるための資質について全員で考えることにより、次回のメンターになる準備をするものである。逆に自分には向いていないと感じた者もいたことがわかる。しかし、同表(3)から全員がTP作成を同僚に勧めたいとしていることから、TP作成について成果を実感した結果であると考えられる。

### 4. おわりに

本校では、現状のFD活動に満足せず更なる教育力向上のため、TPを導入し教員の自発的かつ主体的FD活動を目指している。本校の現状では、TPは個人の自主的FD活動という位置づけである。しかし、今後はTP作成に関して教育業績と

表2 研修成果について

(1)TP作成は自身の教育改善につながる

	度数	割合
④そう思う	5	71.4
③どちらかといえばそう思う	1	14.3
②どちらかといえばそう思わない	1	14.3
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0

(2)今後、メンターの依頼があれば引き受けてもよい

	度数	割合
④そう思う	1	14.3
③どちらかといえばそう思う	4	57.1
②どちらかといえばそう思わない	1	14.3
①そう思わない	1	14.3
計	7	100.0

(3)TP作成を同僚にも勧めたい

	度数	割合
④そう思う	4	57.1
③どちらかといえばそう思う	3	42.9
②どちらかといえばそう思わない	0	0.0
①そう思わない	0	0.0
計	7	100.0

しての評価方法を検討しなければならない。また、ICTを活用し可能な事務的作業を軽減し、FD活動全体として教員の負荷が増加しないように工夫が必要である。

本校のTPに関する取組は、平成22年度採択された文部科学省大学教育推進プログラムの一部であることから、今後も継続的に実施していく計画である。

### 参考文献

- (1)坪井泰士, 松本高志: 阿南高専における授業改善システム, 平成21年度 全学FD 大学教育カンファレンス in 徳島, pp. 44-45(2010)
- (2)北野健一, 金田忠裕, 中谷敬子, 松本高志, 加藤由香里, 栗田佳代子: ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップの分析 - 異なる高専間における比較 -, 日本工学教育協会 第58回工学・工学教育研究講演会, pp. 98-99 (2010)
- (3)独立行政法人 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 -, 評価結果を教育研究の質の改善・向上に結びつける活動に関する調査研究会報告書 (2009)