

研修会参加報告・実施報告

○2008/7/31 FD 研修会

セミナー名:『可視化による“省察”“改善”の実質化:ティーチング・ポートフォリオの積極的導入 ~教育記録<シラバス/実践/評価/改善>エビデンスの活用~』

開催会場: 日本教育会館 会議室(東京・神保町)

主催: 地域科学研究会・高等教育情報センター



○参加報告: 教育・学習活動支援センター副センター長/通信教育部准教授

西浦昭雄

上記セミナーに本学を代表して CETL の安野助教と私が参加させていただいた。安野助教より研修会内容の網羅的に報告されているので、私からは印象を中心にまとめることにする。

午前中のセッションでは、「ティーチング・ポートフォリオによる FD 活動のすすめ~教員個人に対する授業評価から情報共有による組織的授業改善へ~」とのテーマで東京農工大学・大学教育センター准教授の加藤由香里氏が講義された。特に興味を抱いたのは東京農工大学における近年の「教員アンケート」と「教育改善秘訣集」についてであった。

前者については、学生に配布する授業アンケートと同時に各教員に配布し・回収するもので「レベルは適切であった」「声が明瞭によく聞こえるようにした」「黒板の書き方はよかった」など授業アンケートの対となるような質問 16 項目への 5 段階のセルフチェックと、前年度の授業アンケート結果を受けての工夫・改善点を記入するようになっている。現段階では、①大学教育センターのデータベースに蓄積されているものの、教員本人に返しているわけではない、②あくまで前年度による授業アンケートによる反応であるためタイムラグが発生する、③当期の授業アンケートに対するコメントが書けない、などの課題がみられるが、教員自身による振り返りができるという点において一考に値する試みだと感じた。例えば、教員自身が後で自分が書いた「教員アンケート」を受け取り、「授業アンケート」と比較するならば、そのギャップ自体が次への授業設計をする上での有益な情報になりえるだろう。

後者の「教育改善秘訣集」については、学生による授業アンケートの自由記述欄のコメント・データを集約・整理した「講義への要望 10 か条」と、授業評価の高かった教員 40 名へのアンケート調査の結果から導き出された、「よい講義の秘訣」で構成される。授業アンケートの組織的な活用という点で参考になった。他方で、一律に「講義への要望」を 10 か条上げたとしても教員自身がどのように活用していくかは不透明であると感じた。

午後のセッションでは、弘前大学 21 世紀教育センター高等教育研究開発室教授の土持ゲーリー法一氏による「ティーチング・ポートフォリオを活用した授業改善の秘訣～授業実践記録による教員の授業に対する「省察」～」と題するワークショップ的な要素を取り入れての講義があった。「宿題」として配布されていた同教授の著書『ティーチング・ポートフォリオ：授業改善の秘訣』（東信堂）を一読してきたこともあり、余裕をもって講義を受けることができた。同教授は、ティーチング・ポートフォリオを必要とする具体的な理由として、①過去の授業を記録に整理することにより、将来の授業改善に役立てることができる。②教員の教育活動が正当に評価され、努力が報いられる証拠となる。③大学の片隅で実践された多くの「優れた授業」「巧みな工夫」「熱心な指導」が埋もれることがなく、多くの人の共有の財産とすることができる、などがあげられるとしている。弘前大学では①を、本学では①と③を重視しているが、北米では②が主要な目的に変化してきたという。カナダ大学教員協会によれば、ティーチング・ポートフォリオ（ドーシエー）に含まれる要素としてよい授業の裏づけとなるような書類や授業改善のステップを記録した書類など「49 項目のリスト」が掲げられ、「全てを網羅するよりも、この中から都合のよいものを教員が選んで提出する」（土持教授談）。②の要素を取り入れることで、ティーチング・ポートフォリオを活用しようとする教員側のインセンティブになることが予想されるが、その一方で授業に対する教員自身の「省察」（reflection）や教員同士の「共有化」との両立が難しくなるという側面もある。この点について質問したが、土持教授も同時達成は難しいことは認めていた。ともあれ、ティーチング・ポートフォリオを作成する際に重要なのは授業および学習に対する教員自身の信条や哲学である「授業哲学」という指摘には大いに共感できた。報告者もシラバス作成の際に参考にしていきたいと考えている。また、ティーチング・ポートフォリオは、学生が取り組む「ラーニング・ポートフォリオ」と同時に進めていくことで効果があるとの指摘があった。

土持教授が「授業アンケート」について、第 7 回目と第 15 回目の授業時に同じアンケートを配布することを提唱していた点は印象的であった。つまり、第 7 回目を実施することで、当期受講生にとって「目に見える形での授業改善」が可能になるからである。この点において、本学が試行している「携帯電話による授業アンケート」が可能性を秘めていると感じた。

今回のセミナーに参加し、講義内容自体が勉強になったことはいままでのないが、講師の土持教授や加藤准教授をはじめ何人かの参加者の方と名刺や意見を交換できたことも有益であった。さらに、同セミナーには愛媛大学、金沢大学、新潟大学、大阪市立大学、同志社大学など 16 大学からの教職員が参加していたが、ティーチング・ポートフォリオ、GPA 制度、授業アンケートの公開性、FD の全学的な取り組み状況などを紹介しあう中で、本学による FD 活動の客観的な位置づけが多少なりとも理解できるようになった。

○参加報告：教育・学習活動支援センター助教 安野 舞子

「ティーチング・ポートフォリオ」をテーマに、弘前大学 21 世紀教育センター 高等教育研究開発室教授の土持ゲーリー法一氏、および東京農工大学 大学教育センター准教授の加藤由香里氏が講演された。

午前のセッションは、「ティーチング・ポートフォリオによる FD 活動のすすめ ～教員個人に対する授業評価から情報共有による組織的授業改善へ～」とのタイトルで加藤先生が担当された。

まず、「授業改善」という視点から、勤務校における授業アンケートの実施状況、およびその効果と限界について話され、続いて、新たな試みとして近年導入された「教員アンケート」について話をされた。なお、「教員アンケート」は、質問項目が授業アンケートのそれと対になっており、学期末の授業アンケートと同時に各教員に配布しているものである。自由記述欄には、前年度の授業アンケート結果を受けての工夫・改善点を報告することになっており、当該授業の振り返りができるようにしている。但し、記入後の「教員アンケート」の活用についてはまだ試行錯誤の段階で、現状は、大学教育センターのデータベースに蓄積されているだけ、とのことであった。

次に、「教育改善に向けた情報の共有・発信」ということで、勤務校におけるいくつかの取組の紹介があった。まず、「教育改善秘訣集」という冊子について話されたが、これには、学生による授業アンケートの自由記述欄のコメント・データを集約・整理した「講義への要望 10 か条」というものが収録されており、加えて、授業評価の高かった教員 40 名へのアンケート調査の結果から導き出された、「よい講義の秘訣」が収められている。

また、東京農工大は ICT を活用した授業づくりに力を入れており、そのための教員へのサポートや、ICT 支援 TA の養成についての活発な活動について紹介された。

最後に、自身の教育活動を振り返り(自己省察)、データを蓄積し、それを公開・共有することで個人および組織的な授業改善を目指すツールとしての「(e)ティーチング・ポートフォリオ」の紹介があった。なお、講師自身は、本年 1 月に大学評価・学位授与機構の主催で行なわれたティーチング・ポートフォリオに関するワークショップに参加され、そこで初めて紙媒体のティーチング・ポートフォリオを作成した、とのことであった。勤務校におけるティーチング・ポートフォリオの本格的導入は、これからのようである。

午後のセッションは、「ティーチング・ポートフォリオを活用した授業改善の秘訣 ～授業実践記録による教員の授業に対する「省察」～」とのタイトルで土持先生が担当された。土持先生は、『ティーチング・ポートフォリオ：授業改善の秘訣』（東信堂）という書籍を出版されており、日本におけるティーチング・ポートフォリオ導入の唱道者の一人と言える。今回のセミナーでは、この書籍が指定テキストとなっており、参加者は事前に読了することが期待されていた。

本セッションは 3 つのパートに分かれており、最初に「ティーチング・ポートフォリオの理論と実践」についてご自身の経験や調査結果をもとに話しをされ、次に「ティーチング・ポートフォリオの

作成方法と活用」について説明された。最後に、参加者とのディスカッション・タイムの時間が設けられ、活発な意見交換が行なわれた。

午後のセッションで繰り返し強調されていたことは、ティーチング・ポートフォリオは、教員が自身の授業実践を「省察」できる貴重なツールであり、授業改善の「診断書」となる、ということである。しかし、ティーチング・ポートフォリオは授業改善に役立つだけでなく、教員の教育活動が正当に評価され、努力が報いられるための証拠ともなり、更には「優れた授業」「巧みな工夫」「熱心な指導」の例証として、多くの教員の共有財産ともなる、とのことであった。但し、この1) 授業改善、2) 教育評価、3) 共有財産という3つの特徴は、すべてがバランスよく並存することは難しく、特に1) と2) に関しては、どちらに重きを置くかは、それを実践する大学機関の目的により違ってくる、とのことであった(なお、本学の場合は1)と3)を目的している)。

但し講師は、大学教員の「労働協約」において研究・教育・サービスの配分(40:40:20(%))がきちんと定められている北米では、特に「教育評価」のツールとしてティーチング・ポートフォリオが活発に導入されているが、そうした土壌がなく、更には、教員の評価に関して伝統的に研究を重視する日本において、ティーチング・ポートフォリオを定着させることは難しいのではないかと感じていた。そこで、今後日本の高等教育においてより受け入れられやすい形として、「アカデミック・ポートフォリオ」を挙げ、教育・研究・サービスにおける総合的な教員評価を目指す道も示唆された。とは言いつつも、セミナーのテーマが「ティーチング・ポートフォリオの積極的導入」とあるように、講師の、日本におけるティーチング・ポートフォリオの普及に懸ける思いは、セミナー終了まで遜色なかった。

今回のセミナーには、16 大学から 19 名の教職員の参加があったが、その内、ティーチング・ポートフォリオを導入しているのは本学ともう 1 校(金沢大学)のみであった。先駆的な取組をしているとのことで、セッション中の質疑応答時や最後のディスカッション・タイム時など、本学に対して意見を求められる場が何度かあったことも、ここにご報告させていただく。