

## そ の 他

## ティーチング・ポートフォリオの課題と展望 ～メンターの役割の重要性～

21世紀教育センター高等教育開発室

ファカルティ・デベロッパー 土持ゲーリー法一

### はじめに

ティーチング・ポートフォリオ (Teaching Portfolios) について、中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて(審議のまとめ)」(2008年3月25日)は、「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於ける技術や概念及び、場合によっては運動を意味している」と解説しています。今後、第三機関による認証評価とも絡んで注目されると思われます。また、FDを実質化するには、適切な教育業績の評価も不可欠であるとの認識を示し、「教育業績の評価は、研究業績の評価に比して難しい面もあるが、北米では教育業績が正当に評価されている。日本では、未だ、普及途上にあるが、教員による教育業績記録ファイル(通称、ティーチング・ポートフォリオ)等の活用による多面的な評価の導入・工夫が必要である」と提言しています。

### 課 題

ティーチング・ポートフォリオが教育改善に有効なツールであるとしても、それを組織として制度的に導入することは容易ではありません。まして、これが教員評価に繋がるとなればなおさらのことです。ティーチング・ポートフォリオを導入する前提条件になるのは、大学トップの教育に対する「決断力」にあると思います。たとえば、愛媛大学の小松学長(当時)は、ティーチング・ポートフォリオについて、以下のように述べています。「教育改革が個々の教員の段階に到達したところで、教員の教育に対する努力や貢献を正当に評価することも同じに検討してゆくことが必要であると思います。研究業績については論文リスト、論文被引用度、研究履歴、研究費獲得履歴、受賞履歴、研究プロジェクト主宰・参加履歴などの質的量的資料によって評価することに慣れていますが、教育業績については明確な評価資料や基準をもつことに未着手の状態

です。アメリカの大学は早くから各種のポートフォリオを導入し、教員の評価に活用しておりますが、わが国でもその動きが始まっております。(中略)本学の教育改革の現在の進展は教員の教育評価を研究と同じくらいに、ある意味ではそれ以上に重要な評価項目として位置づけ、実施する時期に来ていると思います。(中略)教員個人個人にティーチング・ポートフォリオを作成してもらい、教育評価を実行あるものにする方策の検討を行うことが必要と思います」(注：佐藤浩章「ティーチング・ポートフォリオ導入の条件と課題 愛媛大学を事例に -」『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 -』(大学評価・学位授与機構、2009年3月、113頁))

上記のような考えは、今後、日本においてティーチング・ポートフォリオを展開するうえで重要な視点になると思われます。このような認識のもとに、同大学の第二期中期目標・計画では、「ティーチング・ポートフォリオ等を導入して、教員の教育業績評価を適正に評価する仕組みを作る」という積極的な計画に繋がっています。

ティーチング・ポートフォリオを導入するのに何



(注：写真 ピーター・セルディン、エリザベス・ミラー、川口昭彦・大学評価・学位授与機構と筆者、撮影日2009年8月4日)

(Note: Acknowledgment to Professors Peter Seldin and J.Elizabeth Miller for the photo and excellence seminar and workshop on Academic Portfolios in Tokyo, August 2009)

が求められるか。これに関連して、2009年8月3日、大学評価・学位授与機構主催による大学評価フォーラム「内部質保証システムの充実をめざしたアカデミック・リソースの活用～個性ある大学づくりのために～」が開催されました。フォーラムのパネルディスカッションでは、先駆的な取り組みで注目される愛媛大学の柳澤康信学長が「ティーチング・ポートフォリオ導入に向けた取り組み」と題して事例報告をしました。その冒頭で、日本の大学の現状では、ティーチング・ポートフォリオの本格的な導入は容易でないと、「拙速で安易な導入は逆効果！」であると警鐘を鳴らしています。そのうえで、ティーチング・ポートフォリオを導入するための条件を2つあげています。すなわち、（あるレベル以上で）FDが機能していること、（あるレベル以上で）教員の教育業績評価が機能していることがそうです。この2つの条件を踏まえたうえで、導入にあたって考えられる課題を克服していくことが必要であると述べています。「あるレベル以上」とは漠然としていますが、「内発的」に行われていることが鍵になると説明しています。具体的には、FD活動の一環としてメンターの養成に力を入れています。優れたティーチング・ポートフォリオが書けるかどうかは、偏に、メンターにかかっていると言っても過言ではありません。それでは、誰が、どのようにメンターを養成するか、今後のティーチング・ポートフォリオの展開ともかわり、重要な課題といえます。メンターは、もともと、経験豊かな先輩教員が後輩教員（メンティー）に助言・指導を与えるものです。北米のように、FD/EDデベロッパーがいるところは、彼らがメンターとなることが出来ます。しかし、日本のように教員がFDを兼ねるような場合は、どのようにメンターを養成するかが重要な課題になります。カナダのダルハウジー大学のティーチング・ポートフォリオのワークショップでは、メンターの資格が与えられている教員は、ベスト・ティーチャー賞を受賞したり、評価審査委員会委員を歴任したりした経験者あるいは学部長経験者が含まれています。メンターは、ティーチング・ポートフォリオの書き方のノウハウを指導するのではなく、教員自身に振り返らせ、気づかせるためのメンターリングをすることです。一人のメンターが、メンターリングできる人数は3～5名程度です。

弘前大学FDワークショップでは、昨年度から、全国の大学に先駆けて、カナダのダルハウジー大学でティーチング・ポートフォリオのワークショップで「認定書」が授与された教員（8名）がメンターと

なって、各学部から参加した教員（15名）にメンターリングを行いました。今年は、昨年メンターリングを受けた教員もメンターに加わるようにし、徐々にメンターの数を増やしています。このように、本学では、同僚教員がメンターの役割を果たしています。ティーチング・ポートフォリオの作成には、省察、共同作業（メンターリング）、証拠資料の3点が必要です。すなわち、共同作業がメンターリングの役割を果たすことになります。メンターとしての必要条件は、傾聴（Deep Listening）し、効果的な発問（Powerful Questioning）を促し、メンティーに考えさせることで、メンターの価値観を押しつけることではありません。そのため、専門分野以外の人がメンターになることが望ましいとされています。

## 展 望

中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）」は、「教職員の職能開発」に関連して、ティーチング・ポートフォリオ（大学教員による教育業績記録ファイル）を提言しながら、とくに、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ことを促し、アカデミック・ポートフォリオという新たな動向も示唆しています。

前掲の大学評価フォーラム「内部質保証システムの充実をめざしたアカデミック・リソースの活用～個性ある大学づくりのために～」では、ティーチング・ポートフォリオの世界的権威者・ピーター・セルディン（Peter Seldin）が、「アカデミック・ポートフォリオとは～教員の諸活動を効果的に文書化するための新たな手法～」と題して、新たな動向について講演しました。アカデミック・ポートフォリオ（教育・研究・サービスの3つのポートフォリオから構成）には、大きく2つ特徴があります。1つ目は、「選択された情報」で、すべての業績を「羅列」するのではなく、重要と思われるものを3つの項目（教育・研究・サービス）から「選択」して証拠資料で裏づけることです。2つ目は、自己省察（Self Reflection）です。アカデミック・ポートフォリオを作成することは、教員に自己省察を促し、教育の価値を自覚させることに繋がります。たとえば、なぜそのような教授法を採用しているのか、なぜそのような授業シラバスの形態を取るのかなど、自己省察を促します。

研究ポートフォリオが含まれた新たなアカデミック・ポートフォリオは、今後、日本の大学における教員業績評価システムとして傾注に値します。