

ティーチング・ポートフォリオの効果検証

企画者・司会者：栗田佳代子（東京大学大学総合教育研究センター）

話題提供者：栗田佳代子（東京大学大学総合教育研究センター）

話題提供者：北野健一（大阪府立大学工業高等専門学校）

話題提供者：松本高志（阿南工業高等専門学校）

話題提供者：竹元仁美（聖マリア学院大学看護学部）

話題提供者：皆本晃弥（佐賀大学全学教育機構高等教育開発室）

指定討論者：吉田香奈（広島大学教養教育本部）

指定討論者：吉田壘（東京大学大学院新領域創成科学研究科）

1. 目的:ティーチング・ポートフォリオ作成の効果測定の意義

ティーチング・ポートフォリオ(以下, TP)は, 2008 年中教審答申において言及されて以降, 教育改善あるいは多角的な教育業績評価を目指したツールとして認知度を高めている. 本論において扱う TP は, ピーター・セルディン博士によって開発され内省を重んじかつ教育業績のハイライトに注目するタイプのポートフォリオであり, 大学評価・学位授与機構において 2008 年に開催された TP 作成ワークショップ(以下, TP 作成 WS)に端を発するものである. 現在, 全国で 22 機関において TP 作成 WS が開催されており, 今後本格的な普及を迎える段階にある. しかし, 各地で開催される TP 作成 WS では参加者から常に高い評価が得られ, 実際に TP 導入を行った機関ではほとんどが継続的に WS 開催しているがその効果は明示的に示されていない. 本発表は TP 作成の効果について作成者に調査を行い下記 4 つの観点で検討することで, 「TP 作成には労力にみあった価値があるのか」という根本的な問いに応え, 実質的に意味のあるさらなる普及に貢献することを目的とする.

2. 調査概要

2012 年 11 月～12 月に愛媛大学の TP 作成者に予備調査を実施し, その回答を踏まえ, 本調査紙を作成した. 本調査は 2013 年 1 月～3 月に実施しオンラインおよび紙媒体のアンケートにより TP 作成者(2008 年～2012 年 9 月作成者)387 名にメールおよび郵送にて送付し 194 名より回答を得た(回答率 50.1%). アンケートは回答者属性, 作成場所, 参加のきっかけ, 作成目的, 現在の効果, 満足度, 作成後の活用, 更新, 作成後の変化, ワークショップの評価, メンター, 学内展開などについてたずねる大項目 10 項目で構成される.

3. TP は万能薬か?

WS への自発的参加者, 他人に促されての参加者における, TP 作成後の効果の差異について検討した. 自発的な参加か否かは「参加のきっかけ」の項目を, また, 効果については内省, 俯瞰, 理念の明確さ, 理念と実践の整合性, 実践の内容変更, 目標の明確さ, 教育改善サイクル, 教育業績評価資料, 評価への効率的な対応, 教員としての QOL, すっきり感, 前向き感の 12 項目を分析対象とした. 結果, 最も後ろ向きな理由と考えられる「上司の指示」による参加者は, 予想通りほとんどの項目で効果の値が平均より低くなっていた. しかし, 教育業績評価資料, 評価への効率的な対応の 2 項目において, 平均より高い結果が得られたため, TP に評価に関する何らかの期待を抱いていることがわかった. 一

方、内省、俯瞰、理念の明確さ、理念と実践の整合性の4項目については、平均より低いとはいえ、4以上の値を示していることから、TPは万能薬であるという結論が導かれる。

4. 教育改善ツールとしてのTPの組織的な導入のあり方(もしくは可能性)

教員個人レベルの教育改善を支援するツールとしてTPは有効だと考えられる。実際、「教育活動を深く振り返ることができるようになった」、「教育活動が見渡せるようになった」、「教育理念が明確になった」、「教育理念と実践との整合性を考えるようになった」では評定平均が4を上回っており、9割以上の教員がTP作成に満足している。また、TP作成後に行動に変化があった教員は約半数であり、その多くは「自身の理念に基づいて行動できるようになった」というものであった。ただ、それが学生の行動の変化にはつながりにくいようである。一方、TP作成の目的では教育に関する情報共有は10%程度に留まり、TPの学内展開では過半数以上が「個人の自由意思に任せるべきである」と回答しており、組織的な導入にはやや否定的である。これは教員が「組織的な導入=教員評価」と考えているためだと思われる。よって教育改善ツールとして組織的TPを導入する場合には、TPが教員評価に直結しないという前提で、TP作成支援、TPに基づく情報共有・交換会の設定等を行い、学生も巻き込みTPに基づいた議論の場を提供する、といったことが望まれる。

5. TPの継続的活用の重要性

調査結果から「TP作成に満足しているか」に対し94%が「大変満足」か「満足」と回答している。また、50%以上が「TPの作成前と作成後を比較し、「意識」、「行動」に変化があったとの回答からTP作成の効用が認められる。一方、作成後読み返したのは40%、更新したのは18%に留まり、事後の活用は低調である。以上のことから、作成に満足し、作成前後に教育への変容も感じていることから、その後の継続的活用方法が重要と考えられる。そこで、更新できない理由を分析すると「忙しく更新の時間がない」「作成したばかり」が71%、「機会がない」が11%となっている。ここで、「忙しく更新の時間がない」「機会がない」に対しては、集中型の更新WSあるいはAPWSを積極的に開催すべきである。また、阿南高専における作成後3年目を対象とした更新WSでは、「もっと早く更新すべきだった」との意見が多く、3年経つと変化が大きく、更新に労力を要するという理由が挙げられた。これらの理由から「作成したばかり」に対しても1年後の更新WSを勧める。

6. TP作成による、教育の意識・行動の変化、それによって引き起こされるであろう学生の変化

5段階評価の分析結果では、教員の意識変化はあるが行動変化に至らず学生の変化はみられない

ものの、自由意見の質的帰納的分析結果では変化が認められた。教員の意識変化では、「主観的な教育活動の可視化」「教育理念の明確化」により「教育理念に基づいた教育実践」や「学生中心の教育改善」への意識改革が起こり、「教育者としての自己成長を感じ、自信・充足感・満足感」を得ていたと考えられる。教育改善行動では、組織として「全学的なシラバスの検討」、個人として「学生/ステークホルダーへの教育理念の提示」「講義の工夫」「実践・評価根拠としてのエビデンスの積極的な収集」が実践されていた。学生の行動変化としては「学生と教員の相互交流・理解の促進」「学生の自発的行動の増加」「授業評価の向上」が認められた。今後の課題として、教員および学生の変化の評価時期の検討や方法の標準化があげられる。

	変化あり群	変化なし群
教員の意識変化	115	69
教員の行動変化	93	92
学生の変化	30	158