

2022 年度ティーチング・ポートフォリオ 作成ワークショップ開催報告

早川潔*¹, 松永博昭*², 谷野圭亮*², 鯨坂誠之*³,
北野健一*²

A Report on the Workshop of Teaching Portfolio in 2022

Kiyoshi HAYAKAWA*¹, Hiroaki MATSUNAGA*²,
Keisuke TANINO*², Shigeyuki AJISAKA*³,
and Ken'ichi KITANO*²

要旨

大阪公立大学工業高等専門学校は、2009 年 1 月に全国の高等教育機関で初めて学内・対面でティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップを開催した。その後、毎年 2~3 回のワークショップを対面で開催し、教育改善に取り組んできたが、2020 年から始まった新型コロナの流行により、対面でのワークショップ開催は断念せざるを得なくなった。そこで同様のワークショップをオンラインで開催できないか模索し、2020 年 12 月に日本初となる第 24 回ティーチング・ポートフォリオ作成オンラインワークショップを開催した。本稿では、2022 年度に開催した第 27・28 回のワークショップの概要およびワークショップ参加者の報告による教育改善効果の考察と検証を報告する。

Key Words: ティーチング・ポートフォリオ, 教育改善, メンティー, メンター, スーパーバイザー, オンラインワークショップ

1. はじめに

大阪公立大学工業高等専門学校(以下、本校と略す)は、2009 年 1 月に全国の高等教育機関で初めて学内でティーチング・ポートフォリオ(以下、TP)作成ワークショップ(以下、WS)を開催した[1]。以後本校 TP 研究会は年 2 回(2011 年度は 3 回)の WS を開催し、TP 作成 WS による、より効果的な教育改善の研究に取り組んできた。2023 年 6 月現在、副校長を含めた常勤教員 67 名中 53 名(79%)が TP を作成している[2]。本稿では、2022 年度に開催した第 27 回および第 28 回 TP 作成(オンライン)WS の概要について記した後、参加したメンティー、メンターおよびスーパーバイザーを担当した者の感想と考察を記す。なお TP についての詳細、特徴等について

は、既報[1][2]ならびに書籍[3][4]を、オンライン WS の詳細については参考文献[5]を参照されたい。

2. ワークショップの概要

参加したメンティーとメンターの人数は、表 1 の通りである。日程は、第 27 回が 2022 年 9 月 6 日~8 日、第 28 回が 2022 年 12 月 26 日~28 日である。第 27 回、第 28 回ともアカデミック・ポートフォリオ(以下、AP)作成 WS(第 18 回、第 19 回)と同時にオンライン形式で開催した。内容はオリエンテーションの後、メンティーは数回のメンターとの個人面談(メンタリング)を交えながら TP を作成する。一方、メンターはメンターミーティングでメンタリングの進め方の報告と検討を行っている。簡単なスケジュールを表 2 に示す。メンターミーティングを統括するスーパーバイザーは、本校の北野(第 27 回)、東京大学の栗田佳代子氏(第 28 回)が担当した。

TP は高等教育機関を中心に広がっているが、初等・中等教育の教員でも作成することは可能である。これまでに小学校教員 2 名(2018 年度 1 名、2019 年度 1 名)、高等学校教員 2 名(2017 年度 1 名、2020 年度 1 名)が本校 WS で TP を作成されている。

2023 年 9 月 1 日 受理

*1 総合工学システム学科 知能情報コース

(Dept. of Technological Systems: Intelligent Informatics Course)

*2 一般科目系 (Liberal Arts)

*3 プロダクトデザインコース(Product Design Course)

なお、本校のWSは、2013年にTPネットワークが公開したTP作成WS基準を満たしている。

表1 開催したWSの参加者

実施回	メンティー		メンター		スーパーバイザー	オンラインサポート
	本校	他校	本校	他校	本校	本校
27	1名	4名	2名	3名	1名	2名
28	0名	4名	1名	3名	1名	2名

表2 TP作成オンラインWSの主なスケジュール

	第1日	第2日	第3日
午前	オリエンテーション チャート作成	個人メンタリング(3) TP作成作業	個人メンタリング(5) TP作成作業
午後	個人メンタリング(1) TP作成作業 個人メンタリング(2)	中間発表 TP作成作業 個人メンタリング(4)	TP作成作業 プレゼン準備 TPプレゼンテーション 修了式
夜間	意見交換会 TP作成作業	TP作成作業	修了を祝う会

3. TPを作成して

TPを作成して（松永博昭）

私は、2022年4月に本校に着任するまで大学や研究所で研究を主として行っており、職責を伴う教育経験はありませんでした。これまでの教育に多少なりとも関連しそうな経験を探しても、学生の時の塾講師・市民向けのポスター講演・研究者や大学院生向けのインフォーマルな講義などの他に見当たりませんでした。

国際会議での招待講演やロングトークなど、これまで研究活動を通して培った経験は、授業やその準備・学生指導・学生たちとのコミュニケーションに役立つことはあっても、とても「教育活動についてのポートフォリオの作成」には役立たない気がしていました。そのためワークショップ(WS)にお誘い頂いた時は、着任後からWSが開催された2022年9月までの本校における限られた教育経験をもとに、果たして本当にティーチング・ポートフォリオ(TP)を作成することができるのか、また、作成したとして果たして意味があるのか不安でした。

そのような中で参加しましたが、スタートアップシートとTPチャートを用いて日々考えていることを少しずつ文章へ翻訳し自身の目指す教育の形を削り出していく中で、おおよその枠組みや方向性が定まっていきました。スタートアップシートとTPチャートの組み合わせは、現在の取り組みからボトムアップ的に“取り敢えずの形”を作っていくことができるので、私のような初心者でも取

り掛かりやすく感じました。のんびりと書き足されていく文章に対し、メンターの方から素早いコメント・感想・意見などを返していただく—この繰り返しは、自身の思考の整理を助けてくれ、とりあえずTPの概形を作るのに大いに役立ちました。ありがとうございました。

今回のWSは完全オンライン開催でした。研究など新しいことを考えて形にする際はいつもそうですが、このような作業を進める上ではリラックスできる格好・快適な環境に身を置くことが重要であり、完全オンライン開催であった点はとても良かったと思います。他方、予期せぬ多様な知見に触れる代え難い機会という点では、TP作成後のブレイクや懇親会はオンサイト開催の方が良いと感じました。

WSに参加してみた後で振り返ると、TP作成に取りかかる前に抱いていた不安の多くは杞憂であったかもしれません。WSに参加する前は漠然とTP＝“教育活動の総括”のようなイメージを抱いていたのですが、事前に渡された実践TPスターターブック(参考文献[3])という書籍を読んで事前課題のスタートアップシートに取り組むに連れ、TPは各自の教育活動を改善・補佐するために有用なツールの1つという認識に変わりました。結果として、今回のWSを通して作成したTPは、「教育活動をスタートするにあたって自身の教育についての理念・姿勢を明文化しておくことにより、これからの教育活動を改善していくこと」を目的としたものになりました。このポートフォリオを作成したことで、自身の教育に対する考えについて階層的に整理することができ、今後の教育活動の基盤が補強できたように感じています。今後、折を見て、改訂やアカデミック・ポートフォリオへの拡張を行ってみようと思いました。

4. メンターを担当して

オンライン開催に慣れてきたものの（谷野圭亮）

2022年度は夏期・冬期ともにTPのメンターを務めた。1つは新任研修FDの一環のもの。もう1つは、これまでの教育歴を俯瞰するためのものという、性質が真逆のTPを1年間で担当したことになる。どちらのメンティーも教育の方法について、非常に造詣が深く、多くの実践を積まれており、私自身、対話(メンタリング)を通して多くのことを学ばせていただいた。今期を振り返って、特に印象に残ったのが「理念」をまとめるプロセスである。

TP作成WSの1つの山場は、理念をシンプルかつ体系的に表す作業である。教育経験が多くないメンティーの場合、この山場は文字通り、無から生み出す作業となる。

一方で、教育経験が豊富なメンティーの場合はこれまでの膨大な経験から帰納的に理念の根を探し当て、掘り下げる作業となる。どちらにおいても、多くの葛藤を伴いながら第三者のメンターとともに、理念を紡ぎ出すことになる。ここで重要なのは信頼関係である。対面開催時には、休憩時にメンティと立ち話をしたり、夜の部の懇親会に参加したりすることで、信頼関係の構築が比較的容易であった。しかし、オンライン開催の場合、どうしてもそういった「偶発的な」コミュニケーションの機会が制限されるように感じる。

今回で3年目となったTP作成WSのオンライン開催であるが、遠隔でのコミュニケーションはコミュニケーションの最低限は保証するものの、対面が持つ偶発的なアイデアの共有や統合といったことにおいては対面開催の方が優勢であり、オンラインも対面も様々な長所と短所があることを再確認したWSであった。

5. スーパーバイザーを担当して

伴走における間合い（鯨坂）

メンターをしていて、難しいと感じるのはメンティー本人に迷いが生じているときに、「ここまで踏み込んで良いのだろうか」と考える瞬間である。作成されるTPは、あくまでもメンティーのものであるため、メンターは「伴走者」としてメンティーに寄り添いタイミングを見計らってコメントし、程よい距離感を保ちながら3日間を過ごしていかなければならない。では、「程よい距離感」とは何なのか。その答えはマニュアルに書かれていないのである。メンターは毎回、その距離感を見極める作業を行っている。Aさん、Bさん、Cさん・・・と、人それぞれに踏み込んで許される領域は異なる。剣道で言えば「一足一刀の間合い」のようなもので、うっかり踏み込めば一本取られてしまう。TPでそれをやってしまうと、信頼関係が損なわれミーティングが成立しなくなってしまう恐れがある。

今回のメンティーの方はソフトボールが専門だったので、投手VS打者というよりは投手と捕手の間合いに近かったかもしれない。お互いに適度な距離感、タイミング、思惑などを考慮しながらTPという相手打者をどう攻略していくのかといった感覚に近かった。今回のTPWSはオンラインで開催されたため、肩慣らしのキャッチボールはZoom上での雑談から始まった。対面であれば比較的容易に把握できるその人のしぐさや癖などが分かりにくいのがオンラインの弱点である。それでも語り方や声の抑揚などからその人の「人となり」を類推した。そして個人メ

ンタリングを重ねるうちに、メンティーがポジティブに反応してくれること、ネガティブに反応してしまうことが少しずつ分かってくる。踏み込みすぎてはいけない。とくに教育理念の話し合いを始めてからは、これまで順調に見えていたメンティーにも苦悶の表情が浮かんできた。そんなある瞬間、「このほうがメンティーの意図をうまく表現できるのではないか」というキーワードにメンターとして気づいてしまった。しかし、それを今、言うべきだろうか。いや、待てよ。あくまでもメンティーの内から出てきたものでないと、この言葉はメンターの押し付けになってしまうのではないだろうか…。ええいつ、言っしまえ。いや、待とう。そんな葛藤がメンターの中にも生まれていたのである。

幸いなことに、TPWSはスーパーバイザーを中心としたメンターミーティングという場が設けられている。メンター個人にも悩みはある。メンティーとの意思疎通がうまく図れない場合もあるだろうし、どのようにコメントすればよいか途方にくれてしまう場合もある。そのようなときはメンターミーティングでそのような状況を報告する。すると、スーパーバイザーや他のメンターからアドバイスがもらえる（もらえないこともある）。ある意味、間合いの調整を図ることができる。一人では難しい調整を複数の視点から行えるのである。これによって救われることもある。

伴走における間合いは人それぞれに異なる。その調整はメンター自身が推し量るしかない。しかし、困ったときにはメンターミーティングを活用するのも、一つの手である。

ちなみに今回は「いったん提案してみたら？」ということになった。メンティーによっては提案をそのまま受け入れてしまう方もいれば、その提案がきっかけとなって新たな気づきを得る方もおられる。今回のメンティーの方は、後者であった。しかも、より予想の斜め上の気づきを得られたようで、最後のプレゼンテーションでも素晴らしい発表をされていた。何が正解ということも無いのだと思うが、今回はそれでよかったのだろう。

メンティーやメンターを迷子にしないように

（北野健一）

2022年度は第27回、第28回の両方ともスーパーバイザーを務めることになった（最初は第27回だけの予定であった）。2020および2021年度、私はコーディネーター兼オンラインサポートであったが、オンラインWSも3年目となり、オンラインサポートが最少人数で回せることがわかったので、私がオンラインサポートから外れて、

スーパーバイザーを務めることが可能となった次第である。

メンターは、3日間のWS中に4~5回ある個人メンタリングで直接担当メンティーと会話をしながら、メンティーの教育理念を共に探っていくことになるが、スーパーバイザーはメンターより何歩か引いたところからメンティーのTP(やスタートアップシート)を読み込み、俯瞰的にコメントをする。複数のTP(やスタートアップシート)を一斉に読み込むことになるので、1人あたりの密度はどうしても薄くなるが、その分、いろいろな方のTPに触れることができるので、自分自身の勉強につながる。

メンターの場合、直前のメンターミーティングを参考にある程度方針は決めておくものの、個人メンタリングにおけるメンティーの言葉や素振りや、その方針を瞬時に変更することができる。しかし、スーパーバイザーはメンティーとは基本直接話ができないため、自分の助言がどうメンティーの心に届いたかは、個人メンタリング後のメンターミーティングにおけるメンターからの報告と、メンティーの提出稿を見てからとなる。メンティーの思考の根底にあるがメンティー自身が気づいていないことや、メンティーの考え・長所・人間性など本質を見抜かないといけない。

そのため、メンティーに(間接的に)アドバイスをできる回数は限られている。その回のアドバイスの機会を逸すると、次のアドバイスまで時間が長いので、メンティー(とメンター)を迷子にしてしまう危険性がある。

どうしてもアドバイスが必要なら、メンティーのところに直接話をしにいけばいいのだが、メンターを飛び越えて話をしに行くことはどうも気をつかう。

本校のWSは、ありがたいことに過去にスーパーバイザーを務められた方や、まだスーパーバイザーのご経験はないけれども、いつでもスーパーバイザーができるクラスの方が、毎回手弁当でメンターを務めてくださるため、アドバイスが的確で、メンティーやメンターを迷子にさせることはほぼない。

そのようなメンターチームで、スーパーバイザーを務めさせていただいたことに感謝している。

いよいよ今年、対面でのWSが復活する。

わいわい会話をしながら昼食や夕食を皆で一緒にとることができると思うと今から楽しみである。

6. おわりに

以上、1名のメンティー(TP作成者)、2名のメンター、および1名のスーパーバイザーの報告と考察を掲載した。

2022年度から新しいカリキュラムで教育を行う。それに伴い、新入教員も赴任することが予想される。今回のTP作成者の報告にもあるとおり、TPは、新入教員にとって、教育改善の有用なツールである。また、新カリキュラムに移行し、TPの更新も必要な教員も増えてくると予想される。

メンターの報告でもわかるとおり、TP作成・更新に限らず、メンターを行うことも教育改善につながる。したがって、TPを作成した教員がメンターを行うことも必要であろう。

今後も継続的にこの活動を続けることにより、新カリキュラムに移行した本校の教育がよりよいものになると信じる。

謝辞

本研究はJSPS 科研費 17K01001, 20K12094 の助成を受けたものです。

参考文献

- [1] 北野ほか: 日本初単一教育機関内ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップを開催して、大阪府立高専研究紀要, 第43巻, pp. 63-70(2009).
- [2] 北野ほか: 第2回ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告、大阪府立高専研究紀要, 第44巻, pp. 57-64(2010). 以降第56巻まで毎年報告を掲載している
- [3] 大阪府立大学高専ティーチング・ポートフォリオ研究会編著: 「実践 ティーチング・ポートフォリオスターブック~実質的な教育改善活動を目指して~」, NTS出版(2011).
- [4] ピーター・セルディン著, 大学評価・学位授与機構監訳・栗田佳代子訳: 「大学教育を変える教育業績記録」, 玉川大学出版部(2007).
- [5] 北野ほか: 日本初ティーチング・ポートフォリオ作成オンラインワークショップを開催して、大阪府立大学高専研究紀要, 第55巻, pp. 31-38(2021).
- [6] 井上ほか: 2013年度ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告、大阪府立大学工業高等専門学校研究紀要, 第48巻, pp. 43-48 (2014).