

2023 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

谷野圭亮*1, 北野健一*1, 東田卓*2, 石丸裕士*3, 和田健*4, 山川修*5, 山下哲*6

A Report on the Workshop of Teaching Portfolio in 2023

Keisuke TANINO^{*1}, Ken'ichi KITANO^{*1}, Suguru HIGASHIDA^{*2},
Hirohito ISHIMARU^{*3}, Takeshi WADA^{*4}, Osamu YAMAKAWA^{*5} and Satoshi
YAMASHITA^{*6}

要旨

大阪公立大学高専は 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、2023 年度に開催した第 29・30 回のワークショップの概要について、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 と略す)作成ワークショップ(以下、WS と略す)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、TPWS による、より効果的な教育改善の研究に取り組んできた。2024 年 6 月現在、副校長を含めた常勤教員 65 名中 52 名(80%)が TP を作成している[2]。

本稿では、2023 年度に開催した第 29 回および第 30 回 TP 作成 WS (ハイブリッド)の概要について記した後、参加したメンター、スーパーバイザー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、オンライン形式 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 29 回が 2023 年 9 月 5 日~7 日、第 30 回が 2023 年 12 月 26 日~28 日である。第 29 回、第 30 回ともアカデミック・ポートフォリオ(以下、AP)作成 WS (第 22 回、第 23 回)および、12 月のみ第 10 回スタッフ・ポートフォリオ作成 WS と同時に開催した。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 29 回、30 回)と東田(第

2024 年 8 月 31 日 受理

*1 総合工学システム学科 一般科目系

(Dept. of Technological Systems : General Education)

*2 エレクトロニクスコース (Electronics Course)

*3 奈良工業高等専門学校 (National Institute of Technology, Nara College)

*4 知能情報コース (Intelligent Informatics Course)

*5 Safeology 研究所 (Safeology Research Laboratory)

*6 木更津工業高等専門学校 (National Institute of Technology, Kisarazu College)

29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。2023 年度は新たに小学校教員 1 名と高等学校教員 1 名が TP を作成された。これで、小学校教員 3 名 (2018 年度 1 名, 2019 年度 1 名, 2023 年度 1 名), 高等学校教員 4 名 (2017 年度 1 名, 2020 年度 1 名, 2021 年度 1 名, 2023 年度 1 名) が本校 WS で TP を作成されたことになる。

なお、本校の WS は、2013 年にティーチング・ポートフォリオ・ネットワークが公開した TP ワークショップ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
29	3名	2名	2名	3名	2名	0名
30	2名	2名	2名	2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. スーパーバイザーを担当して

WS もう 15 年, まだ 15 年 (北野健一)

自分事になるが、私が TP を作成したのは 2008 年 8 月である。翌 2009 年 1 月 5~7 日に、同一教育機関内 WS としては日本初となる第 1 回大阪府立高専 TP 作成 WS を開催してから、1 年にはほぼ 2 回のペースで WS を開催しているので、2023 年が 15 年目となる。私は、第 1 回からずっと運営スタッフとして WS の開催に関わっている。時々、諸事情でスーパーバイザーも務めなければならないことがあり、今年はまだ夏 (第 29 回) と冬 (第 30 回) の両方でそういうことになった。

TP 作成 WS を 15 年も続けているのには理由がある。メンティーは TP の作成により、自分の教育を振り返ることで、教員自身が自らの仕事に誇りをもち、それが教員自身はもちろん、まわりの学生・教員に正の効果を及ぼす。これがメンティー側の効果である。一方、メンター側の効果

としては、他の教員の教育理念・方法を知ることにより、いい意味で刺激を受けるとともに、メンターミーティングにおける教育全般についての議論を通して「同僚性」が高まる。これら 2 つの相乗効果により、教育機関全体が良くなると信じているからである。

運営スタッフの役割はいろいろあるが、一言で言えば、WS に参加されたメンティーが気持ちよくポートフォリオを書いていただけるよう、環境整備をすることにある。一方、スーパーバイザーの役割は、WS に参加されたメンティーが理念を見出し、ポートフォリオを完成できるように、最初のオリエンテーションで話をしたり、WS 中に数回行われるメンターミーティングで、担当メンターがスタートアップシートまたは TP の途中稿を読んで、気が付いたところや、次の個人メンタリングの方針などについて報告した時に、メンター経由での確かなアドバイスをすることにある。しかし、それよりも大事なことは、担当メンターとスーパーバイザーのみが発言するのではなく、メンター全員が自然に発言し、結果として、教育全般について話し合えるよう、メンターミーティングの場の雰囲気や和らげることにある。それこそが、その教育機関の「同僚性」を高めることにつながると考えている。

栗田氏は、スーパーバイザーを『酒場のおかみ』と表現したが [3]、私は半年に 1 回集まる『クラブの部長』ではないかと思っている。『おかみ』と『お客』の間には、カウンターという一線を画すものが間にあるが、クラブのミーティングはサークル状で行うことが多く、部長と部員の間に物理的な障害物はないことが多い。また、全員の発言を全員が均等に共有できる。ただ、『クラブの部長』は、時々決断しなければならぬことがあるように、TP 作成 WS でも割と頻繁に起こる。

良いか悪いかは置いておくとして、最近の本校の WS ではメンター陣 (=クラブの部員) の顔ぶれがほぼ固定されている。しかも、そのうち半数程度はスーパーバイザー (=部長) 経験者であるので、メンターミーティングは安心して進めることができている。

「WS を 15 年も続けている」と書いたが、思えばあっといふ間の 15 年であった。15 年続けることができたのは、いろいろな皆様のおかげである。この場をお借りして、厚く御礼申し上げる。

そして 15 年経ったが、まだ 15 年でもある。教員なら TP を作成するのが当たり前の世界になるには、まだまだ時間がかかりそうである。次は 20 年を目指して、継続して開催できるよう努力していきたい。

4. メンターを担当して

簡易版 TP を書いて間もないメンティーに有意義な TP を作成して貰うには？(石丸裕士)

これまで、ベテランの高専教員・着任間もない高専教員・他校種の先生方など8人のメンティーのTPメンターを担当してきた。もう新しいパターンはないだろうと高を括っていたが、そんなに甘くはなかった。今回担当したメンティーは、高専出身でもなく、教員歴の浅い先生であるものの、別の高専での教育経験もお持ちの先生だった。何より、現職採用時に簡易版TPをすでに作成されており、それから半年程度しか経っていなかった。そのこともあり、スタートアップシートを2時間程度でおまとめになっておられた割には大変よく整理されていた。メンタリング直前の私の感想は、「どうやって深掘りして貰おう？」であった。まず、「半年前に簡易版とは言えTPを作成させたのになぜこのタイミングで正式なTPを作成しようとしたのか？」という質問を投げかけたところ、「前回作成したTPは採用を意識したものであり、高い評価を貰うために取り組んだ成果を強調したTPになっていたが、現実の自分は、取り組めていないことも多いと感じており、かつ、教員を目指したときの理想からも離れている気がしたから」という回答が返ってきた。そこで、まず、ご自身が学生の頃からこれまでの経緯を字数制限なく書き出して貰い、それをメンターミーティングで共有したところ、「大学時代や前職でお世話になったと感じている方々との関わりが鍵になるのでは？」という助言を頂戴して、そのお二人とのエピソードを中心にメンタリングを繰り返した。すると、メンティーは、「そのお二人には、モチベーションが低い状態の学生へのサポートと高い状態の学生へのサポートに対する大切さをそれぞれ実感させて貰えたこと、具体的な対応法を多岐にわたって教授して貰えたこと、に感謝している」とのことであった。一方で、「そのバランスがとれておらず、過干渉になったりサポート不足になったりして、学生に迷惑をかけたのではないか？」という気持ちが残っており、自身のストレスになっている」という事実が判明した。それに対して、メンターの経験として、いくつもの失敗事例と、今後メンティーがキャリアを重ねる過程で起こる立場(教科担当・担任・指導教員など)の違いや年代を経るに従って起こる学生と教員の関わり(若手・中堅・ベテラン教員と学生との関わり)の変化について紹介した。その後、メンティーはこれを参考に、教育目標・短期目標・長期目標を立てることに難なく成功し、メンタリングは無事終了した。今回は、TPのバージョンアップをさせていただいた気分だった。今回のケースはなかなかの「難敵」であったが、果たして、メンティーのお役に立てたのであろうか？

TPメンターを担当して(東田卓)

自分自身のTPを2010年に執筆して14年が経ち、TPのメンターは今回で9回目となった。この間、APやSPのメンター、スーパーバイザーの経験をし、メンターとしての経験はかなり増したと自負している。しかし個人メンタリングは常に一期一会の出会いであり、十分な準備の元、真剣に向き合っている。さて、今回、2023年の冬にTPメンターをオンラインで担当させていただいた。オンラインの学会やオンラインのシンポジウムは旅費も掛からず、移動の必要もないことから、気軽に参加できるメリットが大きい。しかし、TPのワークショップに関してはこれらのメリットばかりでは無い。学会や講演会などは一方的に聞くことが多いためオンラインのメリットの方が多くあるが、TPWSではメンターとして全力で対応し、お話しも傾聴するのではあるが、どうしても互いに見えない距離を感じることも多いうえ、パソコンディスプレイの画面越しで本当にメンティーとのラポールが形成できているのかわかりにくいところもある[6]。この難しいメンタリングにも、オンライン会議の経験を経る中で、少しずつ打ち解けることにも相互に慣れてきた感じがある。

今回は初めて小学校教諭とのメンタリングを行った。

これまで、小中学校の先生方はTPチャートワークショップでTPチャート¹⁾を作成したり、相互メンタリングを通じたTS(ティーチングステートメント)²⁾をワークショップで半日で作成する例が多く、ワークショップに参加される例は大学等に比べ非常に少ない。今回のメンティーの方はすでにTPチャートも何回か書かれ、普段よりTPや教育についてオンラインや対面で勉強会に参加された方であった。これまで、義務教育等に携わる先生方は文科省の教育指導要領に沿って教育をされていると語られる方が多いが、今回の先生はそれら通常の児童の教育に加え、学校独自の教育や外部の仕事に多くチャレンジされている方であった。学校で様々な独自の取り組みをしている場合、通常の小学校の業務以外の仕事が発生する。今回は、TP執筆にあたり、それらの業務を全てまとめて、APのように教育以外の様々な業務を俯瞰しつつ、その先生が赴任校を去られた後の引き継ぎ的なTPにしたいというお話を聞いていた。やや、レガシーポートフォリオに近いものであったが、当該小学校の独自の取り組みを傾聴する間にいろいろな勉強をさせていただいた。TPは執筆者ご本人のものであり、メンターは伴走するだけであるというスタンスをとっている。実際様々な取り組みをされた事実とそれらに取り組みされた思いを感じて今回もメンターをしながら大変勉強になる機会を得た。できる

ことなれば対面でゆっくりお話を伺いたかったと感じている。2023 年から対面をベースにワークショップが復活しつつある。対面でのメンタリングはオンラインの時よりは少し気楽に、またメンターを楽しんでお受けできると感じている。今後はオンラインでのメンタリングも工夫を重ねつつ、対面での開催に期待している。

夏・冬のメンターを担当して思うこと (山下哲)

私は 2012 年度大阪府立高専 TP 作成 WS にメンティとして参加し、当時のメンター陣に時間の許す限り助けていただきながら、もがき苦しんでようやく TP を作成できた。当時は高専教員 19 年目で教育に関する自負もあったため、自分のやってきたことをポートフォリオ化すればよいという浅はかな考えで参加し、もっと簡単に作成できるものと思い込んでいた。しかし、いざ TP を作成し始めると、教育理念が纏まらず、3 日間かけて自分自身を深掘りした結果、何とかゴールに辿り着けた。メンター陣に大変助けられたという思いが強く、次の大阪府立高専 TP 作成 WS からはメンターを志願し採用していただいた。それ以来 11 年間、大阪府立高専 TP 作成 WS でメンターを担当させていただいている。

2023 年度夏・冬に担当したメンティは、高専教員 3 年目・1 年目と浅い教育経験の下で TP を作成しなければならなかったため、教育実践の記録というよりは、教育理念の確認を中心に据えて執筆してもらうことになった。教育理念を深掘りするという意味では、私の TP 作成時と同じ状況だったため、私が TP 作成時に助けてもらったメンター陣のやり方を思い出しながら、メンティの教育理念の深掘りに付き合った。

まずは、メンティと息を合わせて会話しながら、現行の教育実践で大切にしている理念の素を抽出してもらった。次に、これらの理念の素が生まれた体験を振り返ってもらった。理念の素となっているからには、何らかの体験が必ず起因している。体験を振り返りながら、新たな理念の素を発見し、融合や統合を繰り返す、教育理念や教育方針を生み出していく。生み出された教育理念や教育方針を記述化することにより、自分自身だけでなく、TP の読者に理解しやすいものが確立されていく。担当したメンティはいずれも、2 日間かけて粘り強くじっくりと教育理念を深掘りし、メンティ自身で納得できるものに仕上げただけだった。その結果、教育経験が浅いながらも、教育理念に基づき短期目標や長期目標を見据えた TP を作成していただいたと思っている。

メンティの教育理念の深掘りに息を合わせて同調しながらお付き合いできたことは、メンターである私自身の

教育理念を考え直す良いきっかけを与えてくれた。メンターはメンティから多くのことを学ぶことができ、息を合わせるという認識と共に大変有意義な時間を過ごすことができた。最後に、この機会を与えてくれた大阪公立大学高専スタッフに感謝の意を表したい。

TPWS 報告 (和田 健)

2023 年冬に本校で開催された TPWS にメンターとして参加させていただいた。2019 年夏の TPWS 以来、コロナ禍を挟んでの 4 年ぶり、7 回目のメンター経験となった。担当したメンティは、北関東の私立高校で設立早期から 27 年にわたって国語科教員を務められ、現在は教務部長も務める F 先生であった。ハイブリッド形式の WS 開催であったが、F 先生は対面形式での参加で、メンタリングに加えて懇親会でも十分なコミュニケーションをとることができた。

今回、WS に臨むにあたっては、スタートアップシートの読み込みの他、F 先生の勤務校に関する情報収集に注力した。私立高校ということで、ホームページはもちろん、Instagram や YouTube など様々なメディアで積極的に情報発信されており、教育理念や特色ある取り組み、入試制度、教員 FD などについても詳しい状況・情報を得ることができた。これらの情報は画面キャプチャなどでスクラップし、体系的に整理した。さらに、得られた情報をもとに、疑問点や更に掘り下げたい事項をデジタルメモツールにリストアップし、対話や質問のための引き出しを増やした。こうした準備により、WS 当日には共通認識を素早く形成し、より深い議論に入れるよう備えて臨んだ。

この綿密な事前準備は、予想を上回る効果をもたらした。メンタリングでは F 先生を取り巻く教育環境についての前提や共通理解を迅速に形成し、より本質的な議論に時間を割くことができた。その結果、学校の教育理念の深掘りや、F 先生の個人的な教育実践についてより深い洞察を得ることができた。本アプローチの有効性は、F 先生が学校の設立初期から長年にわたり勤務され、現在は教務部長という要職に就いているという特殊な背景に起因する部分が大いだが、メンタリングの質を高める一手法としてここに報告する。

久しぶりの対面での冬の TPWS (山川修)

2023 年 12 月の冬の TPWS でメンターを務めさせていただいた。冬の TPWS には毎年メンターとして参加しているが、2020 年からの 3 年間はオンライン開催だった。オンラインはオンラインなりの便利さもあり、また、メンタリ

ングそのものは対面と同じように進めることができたと考えている。しかし、メンタリング以外のお茶を飲んだり、食事をしたりという、余白の部分がやはり対面だと豊かになる。それは参加者と雑談をしたり、立ち居振る舞いをみたりと、ほんの些細なことではあるが、参加者をより身近に感じたり、参加者の現在の状況を推測したりするのに、大きく関係していると感じた。

今回のメンティーの方との前述したことに関係するエピソードであるが、初回のメンタリングに入る前に福井から持っていたお菓子を出していたら、メンティーの方がそのお菓子のことを良く知っていたらよかったので、理由を聞いたら、福井に住まっていたことがあるという。メンタリングに入ってから、そこから話をお聞きし、同僚の方も知らなかったお話しを聞かせてもらうことができた。これが、オンラインだったらお菓子と一緒に食べたりもしなかったし、そもそも福井のお菓子を持っていくということもなかったもので、最初の貴重なお話しを聞くことなしに会話が進んでいったとしたら、メンタリングもかなり違ったものになっていたかもしれない。

結論としては、TPWS はオンラインでも可能だが、余白の豊富さという意味で、対面でできるなら、それに越したことはないという印象を持った。

TPWS 報告（谷野圭亮）

2023年度はオンラインサポート等のサポート業務に携わることも多かった年であった。ハイブリッド形式での開催は音声の質や画像の質、対面参加の参加者とオンラインでの参加者ができるだけシームレスにやり取りをすることを可能にするための工夫を複数行った。

まず機材のソフト面としてはコロナ禍以降法人より与えられている Zoom のライセンスを使用し、1 会議の中でブレイクアウトルームを作成することでオンラインの参加者が部屋を移動する感覚を持てるようにした。

ハード面としては Meeting Owl 3 という 360° カメラを搭載した会議用の Web カメラを使用した。この機材は設置されている部屋での発話者を特定し、それぞれの発話者にカメラの焦点を合わせることができる。このツールを使用することで、オンラインでの参加者と対面での参加者がその場で会話しているかのような環境を作り出そうと試みた。ただし、欠点としてオンラインの参加者が映し出されているモニターをオフラインでの参加者も注目しがちであり、視線を合わせた会話という意味においては不自然さが拭えない結果となった。

アンケート結果などを見るとオフラインとオンラインの参加者の間に大きな違いは見られず概ねハイブリッド

形式としての開催は成功と言えるだろう。ただし、TP ワークショップの 1 つの醍醐味として、参加者同士の偶発的な会話（雑談）によって新しい視点の考えが生まれやすくなる点が挙げられ、その会話を引き起こすことは対面よりもハイブリッドのほうが難しく、ハイブリッドの担当者が意識的に雑談を振る必要性を強く感じた。

今後はよりクリアな音声を提供することで参加者のスムーズなやり取りを促進できるように音響環境の整備についても力を入れつつ、メタバース WS のようなものも考察していければよいと風呂敷を広げつつ筆を置く。

5. TPWS に参加して

ティーチング・ポートフォリオ作成での気づき（平尾康起）

私は生産技術センターに所属し、普段は実験実習科目の補助業務に従事しています。具体的には、実験機材の準備や片付け、学生の実験補助、安全管理指導など、いわば「技術の裏方」としての役割を担っています。本学での勤務が 5 年を迎え、業務にもある程度慣れてきました。最近では、実習等において任される業務も増えてきたと感じています。そんな中、知能情報コースの和田先生から「折角だし、いい経験になるのでは」とワークショップ参加の声をかけていただき、参加することになりました。

参加するまでは、正直なところ、私は業務を淡々とこなしているだけで、教育に対して特に強い信念を持って取り組んでいるとは思っていませんでした。しかし、ワークショップに参加してみると、他分野の教育者たちとの交流が非常に有意義であると感じました。普段の業務では、特定の教員や支援員とのやり取りに限られがちで、広い視点を持つ機会が少ないのですが、さまざまな視点から学ぶことができました。

特に、メンターとのやり取りは、自分の考えを言語化する良い機会となりました。ワークショップ中の対話やポートフォリオ作成の過程で、普段意識していなかった自分の教育に対する姿勢や信念を整理する助けとなり、自分が思っていた以上に、教育に対する考え方やアプローチに強い信念があることに気づかされました。

ポートフォリオを作成する過程では、自分の考えが混乱し、メンターの方に提出するたびに新しいアイデアが浮かび、思いつきの散漫な文章を書いてしまい、なかなか完成しないと感ずることもありました。しかし、その過程を通じて、自分の教育実践に対する信念や思想が少しずつ見えてきたように思います。支援員としての役割を「ひと手間添える存在」にすぎないと捉えがちでしたが、ポートフォリオ作成を通じて、自分の実践にも大きな意義が

あることを再認識することができました。

最終的に、ティーチング・ポートフォリオを作成することで、「支援員」という受動的に見えがちな業務においても、自分が無自覚でありながらも強い信念を持って取り組んでいたことが可視化されました。これは大きな発見であり、自分の仕事に対する見方を変えるきっかけとなりました。また、教育に携わる者として、学生に対する責任の重さを再確認し、今後の教育活動に対する自分の姿勢を見直すことができました。

全体を通して、このワークショップは自身の教育者としてのアイデンティティを確立する上で非常に有意義な経験となりました。日々の業務に追われる中で、自分を見つめ直し、教育に対する情熱と使命感を呼び覚ます機会となりました。今後も、この経験を糧に、学生一人ひとりの可能性を最大限引き出し、教育の質の向上に尽力していきたいと思えます。

ティーチング・ポートフォリオを作成して（高橋舞）

TP 作成 WS に初めて誘っていただいたのは、着任した年度でした。その年は、他の研修と日程が被ってしまい参加できませんでしたが、「来年度、待っているよ」と声をかけてもらい、「来年は、頑張って作成しなくては…」と思っていた矢先、新型コロナウイルス感染症の流行により、学校現場は、様変わりしてしまいました。未知の感染症についての情報収集、次々に変わる制度への対応、学内の感染状況のモニタリング、いままでの保健室業務とは異なるものも多い中、TP のことはすっかり忘れて、気づけば、着任 5 年目になっていました。

with コロナの生活がだんだんと馴染んできたころ、改めて WS のお誘いがありました。正直なところ、養護教諭になってからのほとんどは、新型コロナウイルス感染症への記憶しがなく、思いや考えを言葉として表現するのが苦手な性格も相まって、「私なんか TP の作成が出来るのだろうか」と不安に思いながらの参加でした。

ギリギリまで、周囲に「できる気がしない」と漏らしていましたが、そのたびに参加経験のある先生方に「大丈夫、メンターの先生を信じたら、何とかなるから！」と励まし続けてもらい、当日を迎えました。

案の定、私の TP の作成速度はスローペースで、他の参加者の進度に焦りを感じることもありましたが、作成が滞るたびに、メンターの先生が、的確なアドバイスと、応援で導いてくださり、何とか期日までに TP を完成させることが出来ました。

WS に参加してよかったと感じたことは、自身が目指す「養護教諭像」を見つめ直すことができたこと、そして、仲間がいることを再認識できたことです。

コロナ禍は、いつも「すべきこと」に追われているよう

な気分でした。TP 作成にあたって、職務内容に向き合うことで、「したいこと」にじっくり向き合うことができた貴重な時間になりました。

そして何よりも、3 日間という時間をメンターの先生やほかの参加者の皆さんと過ごし、「ともに働く仲間がいる」と実感できたことが有難かったです。養護教諭は学校に一人、孤独を感じることもありましたが、頼れる人々の存在を再確認し、とても心強くなりました。

このような機会をくださった、WS 関係者のみなさまに、感謝申し上げます。

TP 作成 WS に参加して（中才恵太郎）

私は本校着任前に前任校（鹿児島高専）での教育の取り組み内容で TP を一度作成しておりました。ただし、前回作成した TP は、高専教育に携わって 1 年半ほどの経験で執筆したものであったため、高専教育の重要な業務である担任業務・卒業研究を 1 度のサイクルも経験しないまま TP をまとめておりました。そのため、本校着任後は、これを更新して次の教育を考える必要性をうすうす感じておりました。

北野先生から TP 作成 WS のお話をいただいて、前任校での経験を完全な形でまとめるチャンスだと思い参加しました。また、今回の WS で作成する TP は採用・昇進に向けたものではなく、私のやりたいと思う教育を明らかにすることを目的とすることで、前回作成した TP とは異なるコンセプトで作成しました。

WS では、メンターの石丸先生に多くの時間を割いていただき、メンタリングを行っていただきました。そこで、前任校で私の取り組み姿勢は、このように教えてもらったからこのようにしたという、受け身な姿勢で教育を行っていたことに気づかされました。なぜ学校でこの取り組みをおこなっているのかを深く考え、他の先生方がどのような思いで学生に向き合っていたのかをあらためて自分で考えることによって、これからの私の教育への取り組み姿勢というものが見えてきたと思えました。

これまでやってきたことをまとめるというのは重要な作業であることは、頭で理解はしていても億劫なものであるため、本 WS に参加することは大変意義があることだと思います。論文を書く場合でもそうですが、書くという気持ちがあっても 1 人で書くのは、強い気持ちを持ち続けられないといけません。本 WS に参加することで期限までに必ず提出しないとイケない環境に身に置くことができ、原稿を読んで適切なアドバイスを返していただく機会を得ることができたため、無事、TP を作成することができました。このメソッドはとても有効だと感じたため、先日、学会発表原稿を投稿した際にも、活用させていただき、共著者に入らせていただくことで取り下げることなく投稿す

ることができました。

本WSによって、学会で出会う方とは違うバックグラウンドの方と知り合うことができ、参加して1年経つ今でも交流があります。教育はすべての分野に必要なもので、なおかつ、29回も開催している歴史のあるWSであるため、本校以外のWS参加者を集められているのだと思います。また機会があれば、アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップにも参加してみたいと思います。

ティーチング・ポートフォリオを作成して（前田一成）

私は2023年度から大阪公立大学工業高等専門学校に採用されました。これまでの教育経験はTAや非常勤講師などであり、自身の教育理念などを意識することはあまりありませんでした。採用の前に大学院生版アカデミック・ポートフォリオを金田先生のサポート下で作成しましたが、書類の締め切りもあり、研究や教育理念や教育実績などを簡単にまとめ、自身の教育理念を深掘りすることはできませんでした。今回は北野先生からのお誘いもあって参加させていただきました。

教育活動の経験が少ないため、ティーチング・ポートフォリオ (TP) を作成できるのか不安でしたが、自身の教育に関する考えや理念について深掘りしていくことになりました。

ワークショップ (WS) は、メンターの山下先生に問われて、考え、また問われ、と考え続けた3日間でした。自分が「なぜ高専の教員を志望したのか」や「なぜものづくりが好きなのか・教えたのか」などを主に考えることになりました。私の中では、大雑把ながら教育理念は考えていたのですが、メンターの山下先生との対話によって、自分では気が付いていなかった・見落としていた観点を助言していただき、自身の教育理念が明確化できました。自身の中であやふやな理念を言語化することは難しく、考えるあまり迷走することもありましたが、WSは自分の教育理念を考える上で大変有意義な体験になりました。

また、WSでは高専に限らず、様々な教育機関の先生方もメンターとして参加されていたため、高専教育に限らないもっと広い範囲での教育について学ぶこともできました。

今後も、教育理念は授業や学生への接し方の指標となるため、定期的にTPの見直しや更新を行なっていき、教育活動をより良いものにしていきたいと思います。

6. おわりに

以上、1名のスーパーバイザー、5名のメンターの感想、報告と4名のメンターの感想を掲載した。

2023年度の特徴として簡易版TPを既に作成したメン

ティーに対して有意義な正式版TPを作成してもらうためには、メンティーの過去の経験や教育理念に焦点を当てることが効果的であることが示唆された。また、メンター達からも過去の指導者との関わりや教育経験を深掘りし、その経験を基に教育目標を再定義することで、メンティーは自身の教育理念を明確にし、短期・長期目標を立てることができるということがTP作成のTipsとして示された。このようなメンタリングは、メンター自身にも教育理念を再考する機会を提供するものであり、組織全体でTP作成に取り組めば、メンターの役割をする教職員も、メンティーの役割をする教職員の両者にとって有益であることが再確認されたWSとなった。

ファカルティ・ディベロップメント (FD) として、スタッフ (教職員) が自分自身を振り返り、客観視する機会を集約的に持つことは、誰のどの講演を聞くよりも教育・業務改善に意味があるので、本取り組みについては全学的な取り組みとして支援されるべきであると提言し、本稿を締める。

注

- 1) TPチャートは、よりよい教育に向けて自分の教育活動について俯瞰的にふりかえって、軸としての理念を見出し、方針方法を対応づけ、将来の目標を設定するワークシート。 (<http://a4tp.info/how-to-create-tpc/>)
- 2) TS (ティーチングステートメント) はTPチャートを元に相互メンタリングを行い、A4用紙1, 2枚の分量を半日程度で仕上げる簡易版のティーチング・ポートフォリオを指す。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 23K25674, 24K06117 の助成を受けたものです。

感想を寄稿してくださったメンティーの4人の先生方に感謝いたします。

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57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]北野ほか:2022 年度アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告, 大阪公立大学高専研究紀要, 第 57 巻, pp. 35-42 (2023).

[7]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).