

2009年8月3日

平成21年度大学評価フォーラム

ティーチング・ポートフォリオ 導入に向けた取り組み

愛媛大学長 柳澤 康信

1. はじめに

日本の大学の現状では、ティーチング・ポートフォリオ
(TP)の本格的な導入は容易でない。

拙速で安易な導入は逆効果！

* TPを導入するための条件：

- ① (あるレベル以上で)FDが機能していること
- ② (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

* その上で、導入にあたって考えられる課題を克服していく必要
がある。

2. 愛媛大学におけるFD（１）

TPの第1の機能は、FD（教育改善）

* TPの導入が不可能・困難な状況

教育改善・能力開発支援の環境が未整備

- ・ 教育改善の取り組みが無視されたり、批判されたりする組織文化
- ・ 学部・学科の教育改革・教育改善の責任者が明確になっていない
- ・ FDを担う大学教育センターやFD委員会が未整備
- ・ 教員のニーズに対応したFDプログラムやサービスが用意されていない

2. 愛媛大学におけるFD（２）

* 愛媛大学は比較的TPを導入しやすい状況にある。

- ・ 各学部・学科で教育改革・教育改善を中心的に担う教育責任者が明確になっている（教育コーディネーター制度）。
- ・ 教員の改善意欲が高まった際にいつでも相談に行ける専門家がいます。
- ・ 多様なFDプログラムが用意されている。

2. 愛媛大学におけるFD（3）

教育コーディネーターとは？

学部・学科などの教育責任者として、教育方針の立案、カリキュラムの編成、教育内容の改善などの活動において中核的な役割を担う教育重点型教員のこと。

- ・平成18年度より導入。
- ・学部長の推薦により学長が指名。63名（平成20年11月現在）。
- ・カリキュラム単位ごとに最低1人を配置。
- ・任期は、専門性・継続性を考慮して4年（2年×2期）。
- ・各学部の副学部長クラスを統括教育コーディネーターとして指名。

→ 従来の教務委員会等に代わる、学部・学科レベルの教育改革の担い手に

3. 愛媛大学における教育業績評価（1）

TPの第2の機能は教員の教育業績評価

教員の教育業績評価はむずかしい！

* 愛媛大学における教育業績評価の検討

「教育活動評価に関する研究会」（学長直轄、平成10～12年）

* 愛媛大学における教員の業績評価（平成16年度～）

- ・教員活動実績データベース
- ・教員の総合的業績評価：2本立て（自己評価＋部局個人評価）

3. 愛媛大学における教育業績評価（2）

* 教員活動実績データベース

・内容:プロフィール、教育活動、研究課題・分野、共同・受託研究／外部資金、研究活動、社会貢献(学内貢献・学会貢献・地域貢献・国際貢献)、その他

教育活動の項目

教育活動	B01	担当授業科目(99)	年度、学期、対象学生、授業科目名、授業科目コード、授業形態(単独、分担)、教育課程区分(教養教育、共通教育、専攻別基礎、専門基礎教育、専門教育、専門教育(大学院)、専門教育(専攻科)、教職専門教育、その他)、単位数、授業回数、授業登録者数、成績数(優、良、可、不可、評価対象外、合格)、特記事項、実働時間数
	B07	論文指導(50)	年度、卒業論文指導(指導学生数 [*] (内留学生数)、学士学位取得者数、対面指導時間)、修士論文指導(指導学生数 [*] (内留学生数)、修士学位取得者数、対面指導時間)、博士論文指導(指導学生数 [*] (内留学生数)、博士学位取得者数、対面指導時間)、研究生指導(指導学生数 [*] (内留学生数)、対面指導時間)、特記事項
	B09	外国人留学生(50)	年度、課程区分(学部、修士、博士、研究生)、受入者氏名、出身国名、所属機関、職名、受入開始年月日、受入終了(予定)年月日、費用出所
	B10	論文審査(50)	年度、修士論文審査数(主査、副主査)、博士論文審査数(主査、副主査)、特記事項
	B11	学外非常勤(9999)	年度、学期(前期、後期、通年)、教育機関名、国内海外種別、授業科目名、単位数、受講者数、特記事項
	B12	授業改善(999)	種別(FD参加、FD企画・運営、FD講師)、参加・担当年月、FD活動名称、実施組織、学内外種別、役割
	B13	学生生活支援(50)	年度、生活支援学生数 [*] 、就職指導学生数 [*] 、履修指導担当数 [*] 、国内インターンシップ学生担当数 [*] 、国外インターンシップ学生担当数 [*] 、特記事項
	B14	学習支援(50)	年度、学習支援内容
			7

3. 愛媛大学における教育業績評価（3）

* 教員の総合的業績評価

自己評価

各教員は、年度当初にウェブ上の「教員個人評価票」において、教育活動／研究活動／社会的貢献／管理・運営の4領域について、目標設定及び各領域の重点比率を設定。翌年度にはその目標に対する成果を具体的に記述。目標ごとに4段階の自己評価を行うとともに、領域毎に5段階の自己評価を行うことで評価総点を集計。

部局個人評価

各部局の特性に応じて策定した評価基準と実施方法に従い、過去3年間の自己評価を基にして、部局長が各教員に対して実施。平成19年度に第1回目を実施。

3. 愛媛大学における教育業績評価（4）

＊部局個人評価に基づく教員の適正な処遇及びインセンティブの付与（平成20年度～）

・「教員の総合的業績評価に基づく教員の処遇のための指針」に基づき、平成19年度の部局個人評価の結果を人事考課に反映させることとした。

・部局個人評価の結果を、平成20年1月以降の昇給に反映。

・評価結果が優れている教員に対するインセンティブとして、国内派遣研究員制度、サバティカル制度等を導入。

3. 愛媛大学における教育業績評価（5）

従来の教育業績評価の限界

＊「教員の選考基準に関する提言」（平成17年、自己点検評価室）

・選考基準においてそれぞれの職位に相応しい教育研究上の業績、資格ができる限り具体的に（できれば数値化して）示されることが望まれる。

・選考の過程で、候補者の教育指導上の能力を評価するための適切な方策を講じること。その方策の具体例として、応募の際に教育に対する所見を求めること、候補者による模擬授業、セミナー等を実施すること、学内者については「教員の総合的業績評価」の教育領域に関する自己評価、部局個人評価を参考にすること等が考えられる。

しかし、その基準は不明確。より厳密で公正な教育業績評価方法の導入が必要とされている。

4. TP導入に向けた取り組み（1）

TP導入に関する愛媛大学の方向性

- * 小松学長（平成20年8月、教育コーディネーター研修会挨拶）
 - ・教員の教育に対する努力や貢献を正に評価することが必要
 - ・教員がTPを作成し、教育評価を実効あるものにする方策の検討が必要
 - ・TPは全員が強制的に作成するものではなく、まず教員の2割程度が作成し、その効果を広めていくことが重要

- * 平成21年度年度計画
 - ・ティーチング・ポートフォリオ（教育業績記録）の導入に向けて、学内でメンターの育成を行う。

- * 第2期中期目標・計画（平成22～27年度）
 - ・ティーチング・ポートフォリオ（教育業績記録）を活用して、教員の教育業績を適正に評価する仕組みを作る。

4. TP導入に向けた取り組み（2）

- * 大学評価・学位授与機構主催のTP作成ワークショップに参加（平成20年8月）

愛媛大学から教育企画室教員1名と経営情報分析室教員1名が参加

- * TP主題の教育コーディネーター研修会を開催（平成20年8月）

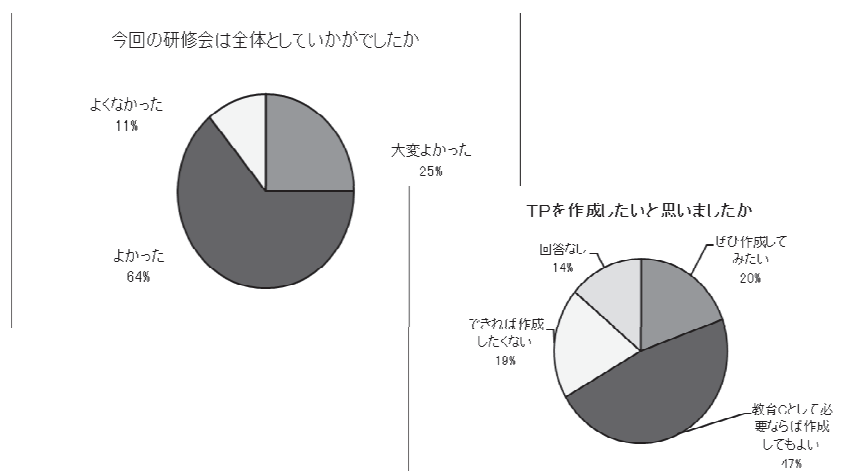
講師：栗田佳代子氏（大学評価・学位授与機構）「ティーチング・ポートフォリオを味方につけるために」。

全学部から、教育コーディネーター46名、役員3名（学長、教育担当理事、監事）、学部長5名を含め、66名が参加。

TPとは何か、TP作成の意味、TP導入による教員・組織へのメリットについて学習し、共通理解を得ることができた。また、自らの教育履歴を振り返るワークを通じて、TPの構造や作成方法等についても学習。

4. TP導入に向けた取り組み（3）

* 参加した教員の反応（参加者66名、回答者36名、回収率54.5%）。



4. TP導入に向けた取り組み（4）

* 参加した教員の反応（参加者66名、回答者36名、回収率54.5%）

* TP作成に対しては賛否両論

* TP作成に対する批判：

- ①強制的提出、画一的な形式、早急で無理な導入といった実施方法に対するもの。
- ②TPに含まれる根拠資料の信頼性・妥当性に対するもの。しかし、TPより良い評価方法が存在しないことにも気づいている。

* 積極的支持であれ、消去法的支持であれ、回答者の多くは教育業績評価手法としてTPの有効性については理解を示している。

4. TP導入に向けた取り組み（5）

ティーチング・ポートフォリオ開発ワークショップ

目的：ティーチング・ポートフォリオを実際に作成する。
また、ティーチング・ポートフォリオを普及するために、
メンターの養成を行う。

主催：愛媛大学教育学部、教育学生支援機構

日時：平成21年7月31日（金）10:00～18:00

8月 1日（土）10:00～19:00

会場：愛媛大学 愛大ミューズ3階会議室

参加者：愛媛大学教員（7名）

メンター：栗田 佳代子（大学評価・学位授与機構評価研究部 准教授）

佐藤 浩章（愛媛大学教育企画室 准教授）

秦 敬治（愛媛大学教育企画室 准教授）



15

スケジュール



	1日目	2日目	後日
8:00AM			
9:00			
10:00	オリエンテーション+全体 コメントおよび作業指針	A1-2 B1-2 C1-2 A2-2 B2-2 C2-2 A3-2 B3-2 C3-2	第二校原稿提出 月 日 時
11:00			メンターより メールにてコメント 月 日 時
12:00	意見交換+昼食	意見交換+昼食	
1:00PM	A1-1 B1-1 C1-1 A2-1 B2-1 C2-1 A3-1 B3-1 C3-1		
2:00			第三校原稿提出 月 日 時
3:00		TP作成作業	
4:00	TP作成作業		
5:00			
6:00		TP披露	
7:00		夕食 修了を祝う会	
8:00			
9:00			
10:00	原稿提出締切10:00		
11:00			
0:00AM			

※スケジュール中のA-1-1等はメンターとメンティー（参加者）の個人ミーティングを示している。
1名のメンターにつき、3名のメンティーを担当。A（メンター）-1（メンティー）-1（個人ミーティング回数）

16

5. まとめと今後の課題

* 愛媛大学においては、TP導入の前提条件となるFDならびに教員の教育業績評価体制が整備されている。

* TP作成に対する学内の意見は賛否両論あるものの、その有効性についてはおおむね理解されている。

今後は、

* TPの有効性を認識できる環境を醸成する。

* TPを徐々に普及させるとともに、学内でメンターの育成を行う。

* TPを活用して、教員の教育業績を適正に評価する仕組みを作る。

教員の業績評価の方向性

① 総合的業績評価 + TP

② 総合的業績評価 + アカデミック・ポートフォリオ