



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2022-02-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 北野, 健一, 井上, 千鶴子, 谷野, 圭亮, 古田, 和久, 鯨坂, 誠之, 山下, 哲, 長水, 壽寛, 山川, 修 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00017587

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

北野健一*1, 井上千鶴子*1, 谷野圭亮*1, 古田和久*2,
鯨坂誠之*3, 山下哲*4, 長水壽寛*5, 山川修*6

Report on the First Online Based Teaching Portfolio Workshop in Japan

Ken'ichi KITANO*1, Chizuko INOUE*1, Keisuke TANINO*1,
Kazuhisa FURUTA*2, Shigeyuki AJISAKA*3, Satoshi YAMASHITA*4,
Toshihiro NAGAMIZU*5 and Osamu YAMAKAWA*6

要旨

大阪府立大学高専は、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、完全オンライン型のワークショップを開催することができた。本稿では、日本初となるティーチング・ポートフォリオ作成オンラインワークショップの概要について説明した後、ワークショップ参加者の感想をメンティー・メンター双方の立場から述べる。また、ワークショップ後にメンティーに対して実施したアンケートの結果から対面開催との差異について考察する。

キーワード: 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

ティーチング・ポートフォリオ (TP) は、2008年12月の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」に記載されて以降、主に教育改善のツールとして広がりを見せている。文部科学省実施の2018年度調査では、全国761大学中225大学(29.6%)が「TPを導入している」と回答している^[1]。

大阪府立大学高専(以下、本校)は、2009年1月、全

国の高等教育機関で初めて単一教育機関内TP作成ワークショップ(WS)を開催した^[2]。その後もFD活動として、継続的にTPに取り組み、教育改善を行っている^{[3][4]}。また、2011年度からは、教育・研究・サービス活動のすべてを包括したアカデミック・ポートフォリオ(AP)、2012年度からは、事務職員のスタッフ・ポートフォリオ(SP)にも取り組んでいる^{[5][6]}。本校はこれらTP/AP/SP作成WSを、2019年度までは年2回(2011年度は3回)継続的に対面で開催してきたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止対応のため、夏のWSは中止せざるを得なくなった。しかし、冬のWSは運営を完全オンラインに変更することにより開催することができた。

本稿では日本初となったTP作成オンラインWSの詳細について述べ、作成者(以下メンティー)のアンケート結果及び助言者(以下メンター)の意見を基に、対面開催との差異について考察する。

2. 日本初TP作成オンラインWS開催までの経緯

日本初TP作成オンラインWS開催までの経緯を表1に

2021年8月27日受理

*1 総合工学システム学科 一般科目

(Dept. of Technological Systems : General Education)

*2 機械システムコース (Mechanical Systems Course)

*3 都市環境コース (Civil Engineering and Environment Course)

*4 木更津工業高等専門学校(National Institute of Technology,

Kisarazu College)

*5 福井工業高等専門学校(National Institute of Technology,

Fukui College)

*6 福井県立大学(Fukui Prefectural University)

まとめた。2020年2月27日、当時の安倍総理が全国の小中高校等に対し、一斉休校を要請した。本校も4月5日まで休校となり、その後一時的に登校可能となったが、緊急事態宣言発出に伴い、再び休校となった。5月11日から遠隔授業は実施されたが、前期末試験期間の変更により夏のWSは中止となった。冬のWSは対面開催が理想ではあったが、感染状況次第でオンラインでも開催できるよう準備を進めた。具体的にはTP更新WSを9月8日に参加者を本校に絞ってオンラインで開催し、9月18日に参加者を含む会議で問題点を抽出し、その対応策について協議した。この時に抽出された問題点を表2、主な対応策を表3に記す。その後、感染状況から冬のWSはオンラインで開催することを決定し、参加者を募集した。WSの事前準備を表4に記す。なお、オンラインでは個人メンタリングにおけるメンティーとメンターの意思疎通が最大の課題になるかもしれないとの認識で、メンターは対面ですでに複数回経験している経験者のみを集めた。

表1 TP作成オンラインWS開催までの流れ

日付	事項
7/1	夏のTP作成WSの中止を決定
9/8	TP更新WSをオンラインで開催
9/18	TP研究会 打ち合わせ会議
11/29	TP研究会 幹事会
12/4	スタートアップシート送付
12/17	スタートアップシート締切
12/24	メンター事前打ち合わせ
12/26-28	TP作成オンラインWS当日

表2 TP更新WSで抽出された問題点

- ・オンラインの個人メンタリングで、どこまでメンティーの振り返りを促すことができるか(信頼関係を構築できるか)
- ・メンティー同士や、担当メンター以外のメンター及びスーパーバイザーとの交流機会が少ない(茶菓コーナーがない、意見交換会はオンラインでしかできない)
- ・オンラインだと他者の目がないので、メンティーの緊張感をいかに保つか
- ・突発的な回線トラブルへの対応

表3 主な対応策

- ・個人メンタリングの回数を3日で4回から3日で5回に増やす
- ・日程を2日半から3日に延ばす
- ・1日目夜の意見交換会をこれまでの任意参加から、原則全員参加とし、ブレイクアウトセッションでメンティーだけの部屋を20分くらい作る
- ・2日目の昼食後に、中間発表の時間を新たに設ける
- ・1日目朝TPチャート作成時に、メンティー同士がチャートを共有する機会を設ける
- ・いつでも雑談できる「談話室」をZoom上に設置する
- ・メンター全員が全メンティーの進捗を把握するため途中稿は、全体のGoogle Classroomに提出する
- ・回線トラブル対応のため、ビデオ会議システムに3日間専任の担当者を設ける
- ・いつもはTP/AP/SP作成WSを同時に開催しているが、今回はTP作成WS一本に絞る

表4 事前準備

- ・「修了証」は、メンターが事前に提出したpngのサインで、電子的に作成した
- ・「よりよいメンターになるために」は、Google Jamboardを使用し実施した
- ・全体のGoogle Classroomにメンター、スーパーバイザーのTP、カバーページを掲載した
- ・メンター事前打ち合わせをオンラインで実施した

3. 日本初TP作成オンラインWSの概要

WSの日程は例年と同じく冬季休業中の2020年12月26～28日とした。ビデオ会議システムはZoomを用いた。また、WSに関するGoogle Classroomを2つ立ち上げ、1つは参加者全員、もう1つはメンターのみがアクセス可能とした。WSの資料とメンターのTP、カバーページは参加者全員がアクセスできるGoogle Classroomにアップした(ただし、印刷は不可)。また、作成途中のメンティーのTPはGoogle Classroomにアップしてもらうこととし、すべてのメンターとスーパーバイザーが閲覧可能とした。WSに参加したメンティー、メンター、スーパーバイザー、コーディネータの人数を、表5に示す。コーディネータの業務は多岐に渡るが、対面式WSで必要となるメンティーの作業部屋や休憩室、食堂、個人メンタリング用の部屋や昼食の確保、買い出し業務がなくなった。一方オンラインでは、ZoomやGoogle Classroom、Jamboardの立ち上げ、突発的な回線トラブルへの対応が新たに業務として加わった。WSのスケジュールを表6に示す。1日目はオリエンテーションの後、TPチャート作成WSを行い、メンティー同士が作成したTPチャートを共有する機会を設けた。メンターとメンティーの個人面談(メンタリング)は対面より回数を1回増やして、Zoomのブレイクアウトルームを用いて行った。メンターがメンタリングの進め方の報告と検討を行うメンターミーティングもZoomで実施したが、オリエンテーションや個人メンタリングとは別のIDを立ち上げて実施した。3日目の「よりよいメンターになるために」はGoogle Jamboardを用いて実施した。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井上が担当した。

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。2017年度は高等学校教員1名、2018年度は小学校教員1名、2019年度も小学校教員1名が本校WSでTPを作成されているが、今回も中学・高等学校教員1名が参加されTPを作成された。

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5 開催したWSの参加者

メンティー		メンター		スーパーバイザー	コーディネータ
本校	他校	本校	他校	本校	本校
2名	4名	3名	3名	1名	1名

表6 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

4. ティーチング・ポートフォリオを執筆して

会社生活を通じて得た経験を踏まえ考えた教育理念（中島啓造）

34年間の民間企業での研究開発職に一区切りをつけ、教師職をスタートすることに胸を躍らせ、2020年4月に本校に着任しました。が、緊急事態宣言下でのいきなりの休校に始まり、5月からは遠隔授業が始まったために、そのための資料作成などに追われ、教育とは何かとか、授業の進め方をどうするか、など他の先生のやり方なども参考できず、自分の思いのままのスタートとなりました。6月半ば以降からは学生たちとの対面授業が始まり、少しずつ自分なりに授業の進め方など、慣れてきていたようにも思いますが、この我流を何処まで続けていてもいいのか、不安な面もありました。半年を過ぎた頃にいいタイミングで、教育理念などの構築に関する研修のお誘いを受け、これは一度自分の方向性や考え方が、皆さんと比較してどうなのかを見直したい機会だと考え、WSに参加させていただくと共に、TPの作成に挑戦いたしました。

メンターとして色々ご指導いただいた谷野先生からは、「短い教員生活のことを考えるのではなく、民間企業で研究開発をしてきたことを強みとして教育理念をまとめてはどうか」というアドバイスを頂き、自分は、『学生たちが社会に出て技術者として歩んだ際の立場を既に経験済みであり、職場上司的な立場の経験や知見も踏まえた上で、今後は学生たちを社会に送り出す側の立場に軸足をシフトした上で、学生たちを導き、かつ下支えする立場として、社会で通用する立ち立ちできる人材育成』を行っていくべきではないかと気づき、教育理念としてまとめさせていただきました。

3日間ともZoomによる遠隔ミーティングであったため、参加されていた先生方と面と向き合ってお話しすることはできませんでしたが、メンティーとして参加されていた看護関連の先生のお話しや、TP取組みの考え方など、日頃接触する機会の少ない方々からの話を聞いたことが参加してよかったと思っています。ただ、Zoomが切断された後は、次のミーティング開始時間までに考えや資料をまとめる必要があり、タイムスケジュールをこなすことで精一杯の研修でした。

着任後1年半が経過しましたが、昨年末に作成したTPを都度見返しながら、今後はしっかり現場で実践できるようにしていこうと考えています。WSを支えていただきましたすべての先生方に感謝致します。

ティーチング・ポートフォリオを作成して（田村生弥）

私は、専門教員で高校などでの授業経験はなく、これまで大学などで講義をする機会はある程度まで自己流でやっていました。教育・授業に関して体系的に学んだのは、学生の時の教員免許取得のためのカリキュラムのみという状態でした。また、TPというものが昨今求められていることを知識としては知っていましたが、実際に作成したことはありませんでした。はじめにWSにお誘いいただいたときは、これほど時間をかけて作成するほど自分の中に教育信念があるのかと不安を覚えました。

そのような不安の中参加しましたが、まず、TPチャートを使った自分の目指す教育の洗い出しをする中で、なんとなく方向性が表れてきました。このチャートは現状やっていることから方針や理念をボトムアップ的に探究していけるので、自分の思考の整理がとてやりやすかったです。私のような初心者でも比較的容易に作成することができました。

次にメンターの先生と話をしました。その中で、「普段、自分が考えていることを時間をとって深く考えることはなかなかないので、この機会はチャンス」というようなアドバイスをいただきました。確かに普段の授業準備や今回のチャート作成時も学生に「～になってほしい」、「～してほしい」のでこういう講義を行うという文脈ばかり考えていて、なぜ自分がそう思っているのかを深く考えていませんでした。そこで、自分のこれまでの人生とそれによって作られてきた教育観とのつながりを重点的に見ていくことにしました。

方向性が決まってからはひたすら書いていきました。ウェブWSであったため、書き疲れた時に愚痴を言い合える仲間がいなかったのが残念でした。メンターの先生に途中経過を見ていただき、アドバイスをもらいながらなんとか進めていきました。また、所属する学校の先生にも途中で差し入れをいただくなどフォローしていただき

ました。

こうして何とか3日間を終えることができました。出来上がったポートフォリオは私の現状の教育観を表すもので、その達成のための具体的な方策や私が行う講義による学生への効果の考察がまだまだ足りていません。しかし、このポートフォリオを作成したことで、自分が何をしたいのかということや自分が思っていた以上に教育に対して考えを持っていたことが明らかになりました。今後の教育活動の土台ができた思いでいます。ありがとうございました。

5. メンターを担当して

完全遠隔型のTPワークショップを経験して(谷野圭亮)

2020年から続く新型コロナウイルスの大流行は教育現場においても甚大な影響をもたらし、学習者のみならず教師についても少なからず生き方や働き方を問う機会となっている。府大高専においても、新年度開始前からの休校～6月半ばまでの遠隔授業による学習支援が行われ、教育や研究の現場においてもZoomやMicrosoft Teamsをはじめとした遠隔での会議システムに嫌でも慣れなければいけない状況である。

そのコロナ禍の下で完全遠隔型で行われたTP作成WSについて考察する。

筆者はTPのメンターとして何度か経験があるものの、それらの作成においてはすべて対面ベースでの信頼関係の構築や、メンタリング以外での雑談、飲み会？がTP作成WSをよりよくするための重要なファクターであると考えていた。

今回、上記のファクターが取り除かれた状態でのWSとなり、当初は一抹の不安があったものの、年末に自宅から参加できるというのは時間の使い方という意味では生活面に支障がでにくく、快適であった。上に述べた、信頼関係の構築や雑談を遠隔型で行うには、クリアな音声でのやり取りが必須であると実感した。今回においても、PC内蔵のマイクを使用した方よりも、ヘッドセットや会議用のマイク・スピーカーを使用した方のほうが音声が圧倒的にクリアで、会議やメンタリングを長時間行う場合のストレス軽減に役立ったように思われた。また、メンター同士は対面の頃からよく知っている人たちであったことも遠隔化をスムーズに導入できた要因であるように思われる。

今回の経験から、メンター目線で完全遠隔型のTP作成WSを行う場合に気をつけておきたいポイントをまとめると①音声面の機材の充実 ②メンター同士のこれまでの人間関係の2つが重要であると言える。

2020年度冬のコロナ禍における完全遠隔型での府大高専におけるTP作成WSの実施は、ネガティブな理由での始まりであったが、様々な理由で移動に制限がかかる状態での実践例として非常にchallengingであり、今後まだまだ続くであろうコロナ禍の下でよりよくWSを開催していく上で大きなステップになったと思われる。

オンラインメンタリングを通じて感じたこと(古田和久)

第24回TP作成WSにメンターとして参加させて頂いた。コロナ禍により、これまでの対面式と違って、今回は初のオンライン開催となった。コロナ禍が始まってから、校内・校外の会議等もオンライン化されていた。私見ではあるが、オンライン会議では、対面式に比べて、良い点としては、会場まで出向く必要がない(参加場所を自由にできる)こと、良くない点としては、場の共有感が読めないこと、質疑がやりにくいことがあった。そのような経験があり、TP作成WSをオンラインで行うことについて、対面式のWSと出来る限り同様に行うことができるのであろうかという不安があった。特に自身は場の共有感を重要視しているため、その点が大きな不安要素であった。

今回のオンラインWSでは、対面式WSとは異なるフォーマットで行われた。主な点としては、従来の対面式では、1日目の午後開始のところを9時開始に繰り上げて完全3日間の日程とし、個人メンタリングを1回増やしたことであった。この個人メンタリングが1回増えたことによって、時間に余裕を持ってメンタリングを行うことが期待できた。

実際にWSが始まり、個人メンタリングを始めたところ、モニタ越しであるにもかかわらず、対面式とはあまり変わらない距離感であることに気が付いた。TPチャート閲覧やTP本文の進捗状況等は、Zoomの画面共有機能を用いて知ることができて、対面式とほぼ同等のメンタリングを進めることができた。懸念していた場の共有感に関しても、モニタ越しにメンティーの仕草・表情を確認できたため、メンタリングに支障をきたすことがなかった。これは前述した多人数で行うオンライン会議とは違い、モニタ越しではあるが、一対一で面と向き合っていたことが要因であると考えられる。このようにオンラインのメンタリングは、対面式とほぼ同等のメンタリングが可能であると感じている。

以上、オンラインメンタリングの良かった面を述べてきたが、実は小さなトラブルもあった。メンティーのネットワーク環境が不安定だったため、メンタリング中にしばしば画面がフリーズしてしまった。しかし、Zoomのチャット機能を用いて、なんとか補完することができた。今回のオンラインTP作成WSでの試みは、個人的には大

きな問題が生じずに終わることができた。しかし、コロナ禍が早くなくなり、対面式のWSを再開できることを願ってやまない。

アイスブレイクの難しさ（鯉坂誠之）

私は2020年12月に本校で行われた遠隔型のTP作成WSを体験した。メンターもメンティーも全員が「完全に」オンラインのみで対応するタイプのTP作成WSであった。

その際に難しさを感じたのは、初めてお会いする（画面越しにお会いする）メンティーとの信頼関係の構築手段であった。私はあまり人と接することが得意な方ではない。そのため、対面方式で行われる通常のTP作成WSにおいても、基本的に初めてお会いすることになるメンティーとの信頼関係を構築するプロセスを、非常に重要視している。緊張感や堅苦しい空気を氷（アイス）に例え、それを溶かす（ブレイク）という意味の「アイスブレイク」が何よりも大切と考えている。

対面方式の場合を例に挙げよう。通常のTP作成WSでは、まず広い会議室に集まってお互いの自己紹介を済ませた後、メンティーには「ミニワーク」と呼ばれる作業をして頂いてから、メンターと正式にあいさつを交わすような流れがある。私はそのあいさつを利用して相手の自己紹介の話題に触れることで、最初の笑顔を作り出すように心がけている。次に、「個人メンタリング」を行う部屋まで一緒に移動することになるので、その廊下や階段などを通る道すがら、校舎やグラウンド、教室などの目に飛び込んでくる風景をネタにして他愛もない会話を織り込むことにしている。メンティーによっては反応が薄い場合もあるが、このときの私もまあ、適当である。重要なことはこのワンクッションを入れること。個人メンタリングの部屋についてからも、いきなり本題に入るのではなく、本棚に並べられた書籍のことや、壁に貼られたポスターの内容に触れながら少し雑談をする。…といっても、個人メンタリングにかけられる時間は限られているので、それなりの頃合いを見計らって、本題に入るようにしている。

通常のTP作成WSの場合には、初めてお会いしたメンティーとあいさつを交わしてから本題に入るまでの、この限られたわずかな時間が私にとっての「アイスブレイク」の時間であった。ところが、完全遠隔型のTP作成WSでは、その時間がほとんど取れなかった。このことが「日本初」の完全遠隔TP作成WSで行った際の反省点の一つではないかと思う。日本初であることは、その甘美な言葉の響きの裏に、失敗も潜んでいると肝に銘じておかなければならないことを教えてくれた。今後はアイスブレイクの時間をどのように遠隔型TP作成WSに組み込むのか、又は完全に遠隔型にするのではなく対面方式とのハイブ

リッド型TP作成WSを検討するのか、などの試行錯誤が必要であると感じた。

今回のTP作成WSでは、私からのアイスブレイクが十分ではないままにスタートが切られてしまった。それでも真摯に向き合い、むしろ個人メンタリングを繰り返すなかで、伴走者であるはずの、メンターとしての私のアイスを徐々にブレイクしながらポートフォリオを完成してくれたメンティー自身の力量に救われた。心より感謝を申し上げたい。

画面の中から個人メンタリングを実施して（山下哲）

TPを作成するだけなら、一人でも可能である。では、なぜTP作成WSに参加するのだろうか。WSに参加すると、TP作成にのみ集中し、メンターと二人三脚で作成する。その結果、独力ではなかなか気づけない自分自身に気づくことができ、自己省察を深掘りしたTPが作成できる。つまり、深掘りしたTPを作成したい人はWSに参加した方がよい。

WSのメインイベントは、メンティーとメンターが対話する個人メンタリングである。メンティーは、メンタリングを受けて執筆するという作業を繰り返しながら、自己省察を深めていく。メンターは、メンティーが深く自己省察できるように配慮しながらメンタリングを行う。その際、メンティーの表情や所作を確認しながら、メンターは提案を受け入れてもらえるかどうかを判断していく。

今回はオンラインで実施したため、パソコンの画面越しにメンティーの様子を観察しなければならなかった。WSに参加する前は、メンティーの様子を把握できるかどうか不安だったが、初回のメンタリングでその不安は払拭された。画面越しでも、書けるかどうかの不安、メンターの意見からできる限り吸収しようとする聴く態度、わからないことを質問する積極的な姿勢など、対面で実施した場合と変わらず、メンティーの様子を把握できた。メンターミーティングもメンター同士で積極的な意見交換ができて、スムーズに進行できた。対面の場合と異なることといえば、担当していないメンティーへの声かけができなかったことぐらいである。

以上のことから、メンティーとメンターの人間関係の構築についてはオンラインでも問題ないが、他のメンティーや他のメンターと関わられる時間をいかに作れるかにより、対面と同等の実施が可能となるだろう。

オンラインのWSを経験して（長水壽寛）

2015年12月にTPを、2019年9月にAPをそれぞれ大阪府立大学高専のWSで作成した。その後、メンターやスーパーバイザーも経験し、今回はオンラインでのWSのメ

ンターを担当することになった。

コロナ禍の中, WS が実施できるかという問題もあったが, メンター陣の事前打ち合わせや, WS の形式を少し修正して行われた。メンターとしてはやはりメンタリングがオンラインで上手くできるか, ということが不安であったが, それまでにオンラインでの PBL 授業を経験していたのが良かった。オンラインでのツールを使った議論やアドバイスの仕方, タイミングなどもその授業の経験があったので, ある程度はイメージできた。ただ, メンタリングの初回は, 自分でもかなり注意して進めていった。

担当したメンティーの先生は, 4 月に赴任したばかりで, 授業の進行についての準備不足に不安を感じておられた。実際にメンタリングを行ってみると, いくつかのキーワードも見つかり, それらを手掛かりに進めていった。オンラインでのメンタリングは当然, 空間的な共有感はないが, 違和感もそれほどなかった。メンタリングでは話を聞きながらメモを取るの, こちらの手の動きがメンティーに何らかの影響を与えているのでは, と考えたこともあったが, オンラインでのメンタリングでは手元の様子がメンティーにはわからない状況であったので, 気にせずメモすることができた。

今回は WS にいろいろな工夫がなされたが, やはりメンタリングの時間以外の時間, メンティー同士がお互いの作業の様子を見ることができたり, 会話をしたり, また, 担当をこえたメンティー, メンターとの交流が大事であることが認識できた。この WS はメンターとしても学ぶところが多いが, オンラインになって, 改めて自分がやっていたことの意義を知ることになった。そういった意味で, 実際のところどれだけメンティーにオープンマインドで接することができたのか, どれだけ寄り添えたのか, は今までの WS 以上に気になるところである。

今回のように教育歴の浅いメンティーの場合は, TP を作成するプロセスがより重要であり, 成果物としての TP は今後の指針となればよいと考えている。オンラインでの WS であったが, これからのメンティーの教育活動に少しでも助けになるような TP となれば幸いである。

オンライン TP 作成 WS でメンターを経験して (山川修)

2020 年 12 月のオンライン TP 作成 WS で, メンターを務めさせていただいた。この WS は, 初めてのオンラインで行われる TP 作成 WS ということだったので緊張した面もあった。しかし, 2020 年度は勤務校 (大学) でも授業が全面的にオンラインになり, 担当しているゼミや PBL (Project-Based Learning) 系の授業もオンラインで実施し, 対面と同程度の成果は得られていたので, なんとかなるだろうという思いもあった。

実際に実施してみると, メンティーとのメンタリングのプロセスや, スーパーバイザーを中心としたメンターミーティング等, 予定されている〈公式〉の場での会話は, 対面とそんなに違いなくできたのではないかと, 思う。しかし, お茶を飲んでいるときの何気ない会話等, 予定されていない〈非公式〉の場での会話はまったくできなかった。

コーディネータの大阪府大高専・北野先生の計らいで, Web 会議システムを利用した自由に出入りできる〈非公式〉な「談話室」も設置されたが, メンティーの方の利用はほとんどなかったようである。ただ, そういった予定されていない〈非公式〉の場とは別に, メンティーと担当していないメンターを組み合わせられたグループでの〈公式〉の「談話会」, およびメンティー同士の「談話会」は, それなりに盛り上がった。

対面の TP 作成 WS では, 〈非公式〉の会話により, 参加者同士の親密さが深まり, それが TP 作成 WS 全体の雰囲気重要な影響を及ぼしていたように感じている。オンライン TP 作成 WS では, 〈非公式〉な会話には (設置したとしても) なかなか集まりにくいので, 〈公式〉に会話ができる場を, 従来のメンタリング以外にも最初から設定することが, TP 作成 WS の会話の幅を広げ, 全体の雰囲気づくりに, かなり影響するのではないかと, 思う。そのため, 今後, オンラインで TP 作成 WS を開催する際には, メンタリング以外に様々な参加者と会話する〈公式〉の場の設計が重要になると考えている。

6. スーパーバイザーを担当して

不可能ではないが同じではない (井上千鶴子)

直接に担当するメンティーはなく, メンターチームには他にもスーパーバイザー経験者が 3 人, それ以外のメンバーもメンター経験が豊富な人が多い, 大変負担の少ない条件を揃えていただいた。これが「初めてのオンライン WS」でなかったら, WS の準備会議は普段は 1 ヶ月前くらいだが, 私のノートではおよそ 4 ヶ月前の 9 月 18 日から会議が始まっている。最初に問題になったのは, ツールだった。日本中で様々なビデオ会議ツールやオンライン授業ツールが試されていた頃, TP 研究会のメンバーがそれぞれに見たり使ったりしたツールの情報交換が続けられていた。また, WS としての懸念事項は, 対面でないメンタリングでメンティーとの信頼関係が築けるか, メンティーが他の参加者と交流することで得る有形無形の効果をどのように担保するかだった。

ツールについては, 総説にあるように, 資料や原稿は Google Classroom でやりとりし, ビデオ会議は Zoom を利用した。メンターチームでは, ツールに関しては満足度

が高かった。まず、メンティーの草稿の提出先を、従来はメールで担当メンターとスーパーバイザーに直接提出していたところを Google Classroom にしたことで、メンターチームのメンバーが担当以外のメンティーの草稿を参照することができた。メンターミーティングでは、担当メンティーの進捗を報告しメンタリング方針の確認を行うが、他のメンターもその草稿を見ているので、より充実した議論となった。また、ビデオ会議は設定時間を守ろうという意識が強く働くのか、時間のマネジメントは意外にも良好だった。対面の時は個別の面談室に移動する時間を取られたりするので、オンラインの方がきちんと時間を守れたという意見もあった。

一方、内容の面では長所も短所もあるようだった。まず、メンターミーティングの方は、ベテラン揃いだったこともあり、大きな問題はなかった。メンタリングは、懸念されていた「画面越しでもメンティーはメンターに心を開いてくれるだろうか」という点に関しては、ほぼ杞憂であった。各メンターの技量、メンティーの参加意欲にも因るところが大きいが、今回については「話しにくかった」という声は、少なくともメンターからは聞かれなかった。逆に言えば、初めてメンターをする人にとっては、オンラインWSは難しいかもしれないという意見はあった。

しかし、不満がなかったわけではない。最も多かった意見は、「担当以外のメンティーと話すことができない」というものだった。メンターミーティングでほかのメンターから様子を聞き、助言というほどではないが少し話してみたいと感じることは多々あり、そうしたセカンドオピニオン的なものがブレイクスルーを生むことがしばしばある。TPの内容に直接つながらない場合でも、互いの教育手法が共鳴し合い豊かな化学反応が起こる事例もたくさん見てきた。集団で営むWSが、参加者それぞれの教育改善(FD)となる醍醐味だが、それがオンラインでは充分発揮できなかった。また、自分の担当メンターに対しても、決められたメンタリングの時間以外に「ちょっと様子を見に行く」ことができない、という不満も聞かれた。メンタリングの時に不安そうなメンティーや、なかなか筆が進まないメンティーには、作業中さりげなく声を掛けて背中を押すという手法がある。ビデオ会議の画面に呼び出すこともできるが、それでは「さりげなく」にはならない。このWSは完全オンラインであるが、私は学内の研究室から接続しており、学内参加者の何人かも同様であった。上のような話を聞いた私は、最終日に学内参加者の部屋をリアルに巡回してみたのだが、やはり急に来られて「どうですか?」と聞かれても、有意義な話しにはなにくかった。次は、初日から計画的に準備したいと思う。結局これは、ほかのオンライン会

議でも聞かれる、「インフォーマルなコミュニケーションが取りにくい」という問題につながる。

今後、こうしたオンラインWSは増えていくのだろうか。上には書いていないが、大きなメリットとして、遠方からの参加が容易になる(交通費や宿泊費が発生しない)ことがある。これには次のような懸念がある。複数日に渡る研修は、その期間研修に集中することが前提で、TP作成WSも2~3日という期間を拘束することには抵抗も多いが、その期間日常業務を離れてFDに専念することはメリットだと考えられてきた。しかしオンライン開催になり、職場から接続していると、研修中だからと言って他の業務を遮断できない可能性がある。

総括すると、TPを作成すること、それだけに焦点を当てれば、オンラインでも可能であることがわかった。オンラインの積極的なメリットを挙げるとすれば、コスト面や効率がそれに当たるかもしれない。しかし、対面に較べると十分なサポートができていないと感じるメンターも多く、本当の意味でFDが達成できたと実感できるような豊かな副産物も置き去りになっている。今後は、オンラインのノウハウを蓄積し、対面ができるなら対面がよいが、難しい時はオンラインに切り替えて、たゆまずWSを運営していくことになるのだろう。これは、主語や目的語を入れ換えれば、遠隔授業というものに対して多くの教育関係者が感じていることと同じだと、今気づいた。

7. メンティーの事後アンケート

WS終了後にメンティー6名に Google Forms でアンケートを実施した。6名中5名から回答が得られた(回答率83%)。表7にアンケート結果の一部を示す。

表7 事後アンケート結果(一部抜粋)

3. ワークショップのプログラム設計について
(2)ワークショップは自身のキャリアにとって有意義な内容だった (そう思う 5名, どちらかといえばそう思う 0名, どちらかといえばそう思わない 0名, そう思わない 0名)
4. ワークショップのスタッフについて
(1)メンターからの助言は役に立った (そう思う 4名, どちらかといえばそう思う 0名, どちらかといえばそう思わない 1名, そう思わない 0名)
5. ワークショップの成果について
(3)ティーチング・ポートフォリオは自身の教育改善につながる (そう思う 5名, どちらかといえばそう思う 0名, どちらかといえばそう思わない 0名, そう思わない 0名)
6. ワークショップ全体について
(1)ワークショップは全体的に満足できるものだった (そう思う 4名, どちらかといえばそう思う 1名, どちらかといえばそう思わない 0名, そう思わない 0名)

この事後アンケートの設問は、これまでの対面式 WS の事後アンケートの設問と同じである。したがって、今回のオンライン WS の効果を検証するため、表 7 に記した 4 個の質問項目について、これまでの対面式 WS 参加者の回答と比較した。「そう思う(4)」、「どちらかといえばそう思う(3)」、「どちらかといえばそう思わない(2)」、「そう思わない(1)」と、回答を () 内の数値に置き替えて平均を取った結果を表 8 に記す。この結果より、オンライン WS においても、対面式と同程度の効果が出ていることが伺える。ただし、オンライン型の回答数が少数のため、今後サンプル数をもっと増やした上で議論する必要がある。

表 8 オンライン式と対面式の比較

質問項目	運営方式	オンライン (n=5)	対面 (n=136)
自身のキャリアにとって有意義な内容だったか		4.00	3.64
メンターからの助言は役に立ったか		3.60	3.86
自身の教育改善につながるか		4.00	3.65
全体的に満足できたか		3.80	3.78

8. メンターの意見

WS 最終日にメンターから意見を伺う機会があった。その際に出た意見を表 9 にまとめた。当初、対面でのメンタリングに比べ、オンラインでのメンタリングは難しいのではないかと危惧していたが、少なくともメンター側は対面と同じようにできていると感じることがわかった。また、対面だとメンティーに気兼ねしてメモが取りにくいことがあるが、オンラインでは手元が見えないためメモが取りやすいという意外なメリットも見い出すことができた。

表 9 オンライン WS のメリット・デメリット

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ・時間が守られる ・メンタリングの時にメモを取りやすい ・移動時間がない ・メンタリングそのものは対面の場合と同じようにできる 	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタリング以外の時間にちょっとした(インフォーマルな)声かけができない ・担当以外のメンティーと言葉を交わす機会がない ・ネット環境が途切れた時に自分だけか全体なのか分からない

9. おわりに

昨年 12 月 26～28 日に開催した TP 作成オンライン WS について報告した。TP 作成だけを目的とすれば、対面式

WS とほぼ遜色なく効果が出せ、当初危惧していた個人メンタリングにおけるメンター・メンティー間の意思疎通はオンラインでも問題なくできることがわかった。一方、担当メンティー以外の参加者と交流する機会がないなどのデメリットがあることも明らかとなった。なお、本校で 2020 年 12 月 26～28 日に開催して以降、表 10 に示すように全国で TP 作成オンライン WS が開催されている。本校では今年度も 9 月 6～8 日と 12 月 26～28 日に、TP 作成オンライン WS を開催する予定である。

表 10 2021 年開催の TP 作成オンライン WS

日付	高等教育機関名
2/1-2	追手門学院大学
3/1-2	芝浦工業大学
3/18-20	千里金蘭大学
8/23-25	県立広島大学
9/5-6	芝浦工業大学 (予定)
9/6-8	大阪府立大学高専 (予定)
12/26-28	大阪府立大学高専 (予定)

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] 文部科学省 大学における教育内容等の改革状況等について(平成 30 年度)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00007.htm.
- [2] 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).
- [3] 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 54 巻まで毎年報告を掲載している
- [4] 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).
- [5] 金田ほか: 日本初単一教育機関内アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップを開催して、大阪府立大学高専研究紀要, 第 46 巻, pp. 71-76(2012).
- [6] 北野ほか: スタッフ・ポートフォリオの作成による理念の共有と振り返り～教職協働と SD を兼ねた新しい取り組み～, 日本高専学会第 19 回年会講演会講演論文集, pp. 51-52(2013).