

ティーチング・ポートフォリオ

山内 一祥

平成 22 年 3 月 8 日作成
平成 27 年 9 月 17 日更新
平成 30 年 8 月 9 日更新

目次

はじめに.....	1
1. 教育の責任.....	1
2. 教育理念	2
3. 教育方法および実践	2
4. 学内委員会等の役割における取組み	4
5. 教育の改善.....	4
6. 教育の評価.....	6
7. 教職員能力開発等の評価	7
8. 教育の成果.....	7
7. 今後の目標.....	10
8. 添付資料	11

はじめに

本ティーチング・ポートフォリオ作成において2つの目的を設定する。まず、これまでの教育活動の振り返りを行い、教育理念を整理・明文化する。さらに、自身の今後の教育活動の改善と、これまでの教育の成果を示すものとして活用する。

1. 教育の責任

佐賀大学全学教育機構に勤務しており、現在7年目である。現在の教育に関する責任は、大別すると【授業等を通じた学生指導・教育】、【組織運営・教学マネジメント】である。【授業等を通じた学生指導・教育】における責任について、担当する授業科目等を以下に示す。(添付資料：A)

- ・「チームビルディングとリーダーシップ1～4」—4科目、8単位

この授業は佐賀大学インターフェースプログラムの1プログラムであり学生は2～3年次と同じメンバー40名で4科目8単位の授業を履修する。授業ではProject Based Learning型の授業を実施しチームビルディングやリーダーシップについて実践と省察を繰り返すことで学ぶ。

- ・「異文化交流I」—1科目、2単位

身近な異文化をテーマに、受講学生一人ひとりが価値観を見つめ直し、多様な価値観を受け入れることができるようワークショップ型の授業を実施している。

- ・「教育学」—1科目、2単位

大学教育をテーマに現在の大学が置かれている状況や、社会から求められている大学教育について学ぶ。また、授業後半では受講学生自身が受けてみたい授業のシラバスを作成する。

- ・「グループワークの技法と実践」—1科目、2単位

ファシリテーションの知識と技術を修得するために、講義とグループワークを組み合わせ実践的に学ぶ。授業後半では、受講学生は与えられたテーマに基づいたワークショップを考案する。

- ・「佐賀大学版キャリアデザイン」—1科目、2単位(15回の授業の内1回を担当)

COC+に関連する授業科目。佐賀県内の企業の紹介や地元での就職について考え、学生のキャリア意識の形成を行う。

- ・「大学間連携共同教育推進事業 UNGL での学生向け研修」

年間複数回実施されるリーダーシップ研修に、教員スタッフとして参画し学生指導を行っている。

【組織運営・教学マネジメント】における責任として、平成30年度8月現在の学内委員会等の役割を以下の表1に示す。

表1. 学内委員会等の役割

名称	役割	概要
高等教育開発室	教職員能力開発部門長	教育に係る調査及び企画、職員の能力開発を行う。
アドミッションセンター広報・高大接続専門委員会	委員	入試広報、高大接続等に関する企画、立案等の業務を行う。
学生支援室 学習支援部門	室員	修学の指導、支援及び相談に関する企画(新入生アドバイザー、学習アドバイザーなど)等を行う。
地域創成推進センター運営委員会	委員	地(知)の拠点大学として、地域を志向した教育・研究・社会貢献活動を通して、地域人材の育成を推進する。
キャリアセンター運営委員会	委員	学生のキャリア形成支援、就職先の開拓、就職に係わる調査、各種情報・資料等の収集・提供を行う。

2. 教育理念

私はこれまでの人生において一貫して、その時々、与えられた役割や責任において、何が自分にできるのか、あるいは何が自分にしかできないのかということを考えてきた。このように考えるようになった背景には、自身の経験があるのだが、人間にとって、もっとも辛く悲しいこととは居てもいなくてもよい存在になってしまうことであると考えている。つまり、誰からも関心を示してもらえない、存在を承認されないことこそが辛く悲しいことなのではないだろうか。

人は人として生まれたときから、誰かにその存在を承認され、社会を構成する一員なのだ実感できることが必要であると考えている。そのためには、ただそこに居て、誰かに何かをしてもらうことを期待するというような、受動的な生き方をするのではなく、与えられた状況の中で、自ら考え判断するなど能動的に生きる必要がある。換言すると、常に自分にできること、自分にしかできないことを考えることが必要であるということだ。

そのため、私が教育というものを考える際、最も大切にしていることは、「自律的」な学生を育てるということである。「自律的」とは、自らの人生に対して状況に応じて自分自身で進むべき最良のあるいは最良だろうと思われる道を判断・決断し、その結果に対して責任を負えるということである。誰かに言われたからであったり、それが当たり前だからであったりという理由で、何も考えず行動しては自分自身の人生を切り拓くことはできない。学生は大学時代に自分自身を理解し、与えられた使命を感じ、人生を通して何をすべきなのかということを考えなければならない。そして、常に自分が置かれた状況に対して、自分自身がとるべき行動を選択し、自らの人生を切り拓いていかななければならない。

そのために、教員は学生と継続的に関わる中で信頼関係を築き、一度関わった学生に対しては責任を持つように心がけなければならない。そして、学生が「自律的」であるための基礎となる、知識・技能・態度を獲得する支援を行わなければならないと考える。さらに、このような支援の効果を最大限に引き出すために、学生にとって努力すれば乗り越えられる壁であることが、教員の役割であるとも考える。

3. 教育方法および実践

教育の理念を達成するために、以下の6つの方法を採用している。

(1) 自問自答・省察を促す (添付資料：B)

自らを理解すること抜きに、自分の人生を切り拓くことはできない。自己との対話を通して自らの価値観など自身の持つ本質について理解することが必要である。リフレクションシートや学習のためのポートフォリオなどと併せて、教員が「なぜ」と問いかけることで、学生に自分自身の行動の本質について考えさせ、自己理解・自己認識を促す。

担当する「チームビルディングとリーダーシップ1,2,4」では、Project Based Learningを行っているが毎回の授業の記録を学習ポートフォリオに記録すること、さらに授業最終回では、リフレクションシートを活用したリフレクションの時間を設けている。また、これらの記述を要するものについては、“なぜ”と問いかけるコメントを

記載して返却している。さらに、学生が授業時間中に行ったプレゼンテーションについては、動画を撮影しDVDにして提供し、省察を促している。

(2) 個別面談などを通じた継続的な関わりをもつ (添付資料：C)

学生の成長を支援する上で必要なことは、継続性であると考え。継続的な関わりの中で信頼関係を築くことで、教育の効果を最大限に高めることができると考える。つまり、一度関わったら学生の成長に責任を持ち続けることが必要である。授業期間中に個別面談等を行い、授業を通して感じたことや考えたことなど適宜振り返りの機会を設けている。

担当する「チームビルディングとリーダーシップ」では、2年間4科目同じメンバーでの実施であるが、2年生後学期には1人あたり1時間程度の学生面談を実施している。また、オフィスアワー以外にも面談の時間を設け、積極的に周知している。

(3) 学生の闘争心に火をつける (添付資料：D)

成長の一番の原動力は、「悔しい」という感情ではないかと考える。このような闘争心を正しく引き出し、成長の原動力に変える必要がある。そのために、教員は学生との会話などで、学生自身の目標（ありたい自分）と現在とのギャップ明らかにし、伝えることが必要である。また、学生自身の可能性と、「やればできるはずなのにできていない」自身の甘さに気付かせる必要があると考える。さらに、他者の活躍などを知ることも効果的であると考えており、挑戦的な取組を行っている学生の情報は、伝えたり共有したりするようにしている。具体的には、授業時間中に伝えたり、研究室のホワイトボードに学生の取組みについての紹介を掲載したりしている。

(4) 互いに高め合える、批評的な人間関係の構築を促す (添付資料：E)

批評的な人間関係とは、お互いの良い点および改善点に関して指摘しあう関係のことである。教員は学生同士が互いに影響し合える、良い好敵手と出合わせることが必要である。プレゼンの評価シートなどを活用して、批評的なものの見方というものを学ぶ機会を設けている。

担当する「チームビルディングとリーダーシップ 1、2」では、授業の方法として企画コンペティションを実施し、チームでのライバル関係を構築するよう工夫している。また、「チームビルディングとリーダーシップ 3」では、学生が実施するセミナー（1チーム2~4名、40~70分）に対してルーブリック評価を実施しているだけでなく、セミナー後のリフレクションの時間に、直接コメントを伝える機会を設けている。

(5) チャレンジを促し支援する (添付資料：F)

自分が自分の人生の主体であるということを感じるきっかけは、何かにチャレンジして、精一杯取り組んだ経験なのではないかと考えている。学生自身が“やってみたい”と感じている時に、ニーズにあった機会の提案をすると同時に、それを支援するようにしている。

担当するすべての授業において、学内外の懸賞論文やプレゼンテーション・ビジネス

スコンテスト、さらには学生も参加することができる研修などを紹介している。特に「チームビルディングとリーダーシップ」では授業のためのホームページを開設し、そこでチャレンジできる機会の紹介ページを設けている。また、チャレンジしたいという学生については、適宜面談などを実施し支援している。

(6) 丁寧なフィードバックを行う (添付資料：G)

フィードバックすることは承認することであると考えている。つまり、自分自身の行動の結果について何等かのコメントや評価が得られることは、次の行動を促すことであり、存在承認なのではないかと考えている。そこで、授業などで課されるレポート、報告書などへはコメントを記載して返却をしている。また、メールなどで学生とやり取りをする際にも、(良し悪しに関わらず) 気になる点があればなるべく口頭(難しい場合はメールなど)で伝えるようにしている。

4. 学内委員会等の役割における取組み

学内委員会等の役割における取組みが、必ずしもすべて教育理念に直接的に結びつくわけではないが、教学マネジメントの観点から大学の教育力向上を図ることで、直接的、間接的に教育理念の達成につながると考えている。以下に代表的な取組みを示す。なお、これまでの取組みの一覧は添付資料：Hにて示す。

(1) 教職員能力開発・教学マネジメントに関する取組み (添付資料：I)

高等教育開発室の部門長および室員としてFDの企画・実施に取組んだ。特にティーチング・ポートフォリオ作成のメンターについては注力している。また、同様に学修成果の可視化などIRにも取組んだ。

(2) 高大連携に関する取組み (添付資料：J)

アドミッションセンターと各学部が連携する高大接続の取組みである「佐賀大学高大連携とびらプログラム」に取組んだ。また、佐賀龍谷高等学校において、総合的な学習の時間に実施される「グローバル・リーダーシップ・プロジェクト」のアドバイザーを務め、プロジェクトの企画・実施を行っている。

(3) 学習支援に関する取組み (添付資料：K)

学生支援室が実施する新入生アドバイザーへの事前研修を実施している。また、ラーニング・ポートフォリオ入力の実施支援を実施している。

(4) 社会貢献等に関する取組み (添付資料：L)

公開講座の実施、さらに佐賀県生涯学習センターが実施する課題解決講座等の講師を務めている。

(5) キャリア形成、就職支援に関する取組み (添付資料：M)

学生のエントリーシート添削や、学内外の就活情報の発信を行った。また、授業において、就活などの現状についての話題を取り上げている。

5. 教育の改善

教育の改善のために、(1) 自身の能力開発、(2) 定期的なミーティングによる改善、(3) 教材開発に取り組んだ。以下、それぞれの取組みについて示す。

(1) 自身の能力開発

教育改善に関する活動のうち、過去5年の取り組みについて記載する。これらの取組は、教育の対象である大学生・大学院生自身を知るため、自分自身の教育・指導に関するスキル、資質向上を図るために参加したものである。代表的なものを以下に記す。(自身が企画し参加したものも含む。)

表2. 過去5年に参加した研修等

【平成25年度】	
4月	大学間連携事業 FD ワークショップ「SP トランプ」
7月	大学間連携事業 FD ワークショップ「リスクマネジメント」
9月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・サマースクール」
10月	大学間連携事業 FD ワークショップ「学生向け研修を通じた能力開発手法の共有」
11月	長崎外国語大学 FD 研修会「アクティブラーニング入門」参加
11月	ダイナミックヒューマンキャピタル「トレーナー養成ワークショップ」
12月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・ウィンタースクール」
1月	コミュニティ・キャンパス佐賀 FD・SD フォーラム
1月	ダイナミックヒューマンキャピタル「ファシリテーションスキル研修」
1月	大学間連携事業 FD ワークショップ「周囲を巻き込む求心力」
3月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・スプリングスクール」
【平成26年度】	
4月	大学間連携事業 FD ワークショップ「効果的なアイスブレイク」
7月	大学間連携事業 FD ワークショップ「振り返りの手法」
9月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・サマースクール」
10月	大学間連携事業 FD ワークショップ「リーダーシップとその発達」
12月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・ウィンタースクール」
2月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」
3月	大学間連携事業 FD ワークショップ「プロジェクトマネジメント」
3月	KEEPADJAPAN「クリッカーの使い方」
【平成27年度】	
6月	佐賀大学市民講座レゴ®シリアスプレイに参加(全5回)
9月	大学間連携事業 FD ワークショップ「リーダーシップ養成のための各大学の事例」
9月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・サマースクール」
12月	大学間連携事業 FD ワークショップ「リーダーシップ研修の企画方法に関する事例共有」
12月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・ウィンタースクール」
2月	大学間連携事業 FD ワークショップ「リーダーシップ研修の企画の進め方」
2月	「Point of You 体験会」参加(コーチングのための手法)
2月	「リフレクティングアプローチ」参加(学生の振り返り手法)
2月	佐賀大学標準版 TP 更新ワークショップへ参加
2月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」
【平成28年度】	
7月	大学間連携事業 FD ワークショップ「レゴ®を使った振り返りの質を高める方法」
9月	佐賀大学 FDSO フォーラム「大学で教える人のためのルーブリック評価入門」
9月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・サマースクール」
1月	佐賀大学 FDSO フォーラム『『学生主体』授業デザインと運営方法』
2月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・ウィンタースクール」
2月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」
3月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・スプリングスクール」
【平成29年度】	
9月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「学生リーダーズ・サマースクール」
2月	大学間連携事業 OJT 型教職員研修「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」

(2) 定期的なミーティングによる改善

担当するチームビルディング1では、授業期間中毎週1度のスタッフミーティングによって、教育・指導方法について改善を図っている。具体的には、自分自身が行った

授業や、担当したグループワークに関する振り返りを行っている。ミーティングが開催できない際には、メールなどを活用しての振り返り等を行っている。なお、このミーティングには、授業の受講学生も参加している。

(3) 教材開発 (添付資料 : N)

授業レベルでは、PBL 型の授業を実施した際のリフレクションシートの開発、学生が企画した企画書、実施したプレゼンテーションの評価ルーブリックの開発、授業のための学習ポートフォリオの開発を行った。プログラムレベルでは、大学間連携共同教育推進事業において「UNGL のアングル」(Vol.1、Vol.2) を制作した。

6. 教育の評価

自身の教育の評価として、(1) 授業アンケート結果、(2) 学生からのコメントを示す。

(1) 授業アンケートによる教育の評価

授業アンケート結果より特に教育の評価に関連のある設問の結果について平成 29 年度のデータを紹介する。概ねすべての授業科目において良好な評価が得られている。なお、表中 A はチームビルディングとリーダーシップ 1、B はチームビルディングとリーダーシップ 2、C はチームビルディングとリーダーシップ 3、D はチームビルディングとリーダーシップ 4、E は教育学、F はグループワークの技法と実践を意味する。

表 3. 授業アンケート結果

設問：担当教員はあなたの質問や相談に適切に対応してくれましたか。(%)

	A	B	C	D	E	F
全くその通りだと思う	50	0	38	0	0	0
そう思う	33	100	38	100	100	50
どちらともいえない	17	0	14	0	0	50
そう思わない	0	0	0	0	0	0
全くそう思わない	0	0	0	0	0	0

設問：教員の授業に対する意欲や熱意が感じられましたか。(%)

	A	B	C	D	E	F
全くその通りだと思う	83	33	25	0	0	0
そう思う	17	67	63	100	100	50
どちらともいえない	0	0	13	0	0	50
そう思わない	0	0	0	0	0	0
全くそう思わない	0	0	0	0	0	0

設問：この授業では、学生が主体的に学べるよう他者と一緒に「書く」、「話す」、「発表する」といった活動が行われていましたか。(%)

	A	B	C	D	E	F
全くその通りだと思う	67	33	50	50	0	0
そう思う	33	67	50	50	100	50
どちらともいえない	0	0	0	0	0	50
そう思わない	0	0	0	0	0	0
全くそう思わない	0	0	0	0	0	0

設問：この授業は全体として満足できるものでしたか。(%)

	A	B	C	D	E	F
全くその通りだと思う	50	33	25	0	0	0
そう思う	50	67	75	50	100	100
どちらともいえない	0	0	0	50	0	0
そう思わない	0	0	0	0	0	0
全くそう思わない	0	0	0	0	0	0

(2) 学生から個別に寄せられた評価コメント

学生が記述したメールや授業の振り返りコメントなどからの抜粋を以下に示す。

「プログラムが始まったばかりの時は、恐い先生だと思っていたし、大勢いる学生の中で、私自身に目を向けて評価することは無理だろうと思っていました。しかし、個別面談を通して先生への信頼を持つことができました。大学生活に物足りなさを感じていたので、この授業を受けて先生のような人に出会えてよかったです。」
－2017年授業受講学生より

「先生が2年間通して順序良く組み立てていると思うためこのままのプログラムと続けて良いと思う。」
－2017年授業受講学生より

「非常に興味深い内容だった。他の講義では味わうことができない経験ができたと思う。学校生活や部活にも活かすことができている。面談が良かった!!」
－2017年授業受講学生より

「学内外の様々な活動を紹介してもらえてよかった。自分が参加したもので言うと、愛媛でのリーダーシップ研修はとても充実していて自分自身成長させてもらった。」
－2017年授業受講学生より

「私が出会った先生の中で、一番親身になってくれた先生なので不満はありません。」
－2017年授業受講学生より

「学生の成長のために、1人ひとりに目を向けて、活躍する場の紹介、後押しをしてくださった点が良かった。」
－2017年授業受講学生より

「学生一人ひとりが考えて動くアクティブラーニングな授業で、とてもおもしろかった。自分の成長を感じられる授業だった。」
－2017年授業受講学生より

7. 教職員能力開発等の評価

学内委員会等の役割において取り組んだ事項に関する評価を示す。実施を担当したティーチング・ポートフォリオミニワーク（3時間程度のティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ）では、研修後アンケートを実施している。その結果から研修に対する評価に事項を抜粋して示す。多くの参加者が研修講師としての対応を高く評価していることが分かる。

表4. ティーチング・ポートフォリオミニワークアンケート結果

設問：ワークショップ中のスタッフの対応はいかがでしたか。

	度数	割合
1 良かった	457	94.8%
2 悪かった	2	0.4%
3 どちらともいえない	21	4.4%
無回答	2	0.4%
計	482	100%

8. 教育の成果

教育の成果として、(1) 授業の受講学生による自己評価結果、(2) 学内外の学びの機会への挑戦件数、(3) 学生からのコメントを示す。また、(4) として担当するFD研修等の成果についても示す。

(1) 授業の受講学生による自己評価結果

担当する授業「チームビルディングとリーダーシップ」では、半期ごとにリーダーシップ（添付資料：O）に関する自己評価（ループリック表）を実施している。2017年度プログラム修了生の自己評価の結果を表5に示す。単純にこの授業だけの成果ではないだろうが、複数の項目について、自己評価のスコアが上がっていることが分かる。

表 5. 2017 年チームビルディングとリーダーシップ修了生の自己評価の変化

	①2 年前期	②2 年後期	③3 年前期	④3 年後期	成長 (④-①)
自己受容	3.05	3.10	3.53	3.20	0.15
自己成長	3.35	3.72	3.68	3.55	0.20
他者受容	2.97	3.00	3.00	3.10	0.13
他者成長	2.86	2.97	3.24	3.25	0.39
役割意識	2.97	3.44	3.74	3.38	0.40
主体性	3.27	3.51	3.65	3.53	0.25
育成	3.43	3.36	3.38	3.18	▲0.26
プレゼン力	2.78	2.59	3.15	2.85	0.07
企画力	2.81	2.90	2.97	2.80	▲0.01
課題発見力	3.00	3.08	3.47	3.23	0.23
決断力	2.97	3.03	3.47	2.95	▲0.02
クリティカルマインド	2.81	2.90	3.26	3.10	0.29
統率力	3.14	3.13	3.26	3.05	▲0.09
業務分担力	3.08	3.05	3.18	3.28	0.19
対話促進力	3.00	3.28	3.18	3.28	0.28
規律性	3.32	3.51	3.59	3.48	0.15
自己認識	2.92	3.08	3.26	3.25	0.33
順応性	3.41	3.72	3.53	3.45	0.04
ストレス管理力	2.81	2.92	3.32	3.25	0.44
自己啓発力	3.19	3.38	3.35	3.38	0.19
市民性/社会性	3.46	3.67	3.47	3.54	0.08

(2) 授業の成果と学内外の学習機会への学生の挑戦件数等

授業の取組と成果、そして学生の学内外の学習機会への挑戦件数や事例について紹介する。2015 年度より 4 年間で授業を除く学内外の取組みに 46 名が挑戦している。

【2015 年度】

- ・授業での取組と成果
 - －佐賀大学オープンキャンパス学生企画の実施
 - －佐賀県生涯学習センター アバンセ「熱中人文化祭」への参画
- ・学外プロジェクト・研修参加の状況と成果
 - －学生リーダーズ・サマースクール参加 (UNGL) (3 名参加)
 - －リーダーシップ・チャレンジ in サイパン (UNGL) (2 名参加)

【2016 年度】

- ・授業での取組と成果
 - －佐賀大学オープンキャンパス学生企画の実施
 - －オープンキャンパスパンフレットでの学生イベントの紹介
 - －佐賀県生涯学習センター アバンセ「地域創生コンファレンス」
 - －佐賀県生涯学習センター アバンセ「地域創生コンファレンス」ワーキンググループ (5 名参加)
 - －龍谷高等学校「高校生と大学生の交流会」
 - －佐賀大学案内冊子での授業紹介
- ・学生プロジェクトへの取組と成果
 - －街ングフェスティバル (佐賀市内での地域活性化イベント) (10 名参加)
- ・学外プロジェクト・研修参加の状況と成果
 - －龍谷高等学校「グローバル・リーダーシップ・プロジェクト」(3 名参加)
 - －Read for Action 読書会参加 (1 名参加)
 - －学生リーダーズ・サマースクール参加 (UNGL) (3 名参加)
 - －リーダーシップ・チャレンジ in サイパン (UNGL) (2 名参加)

【2017 年度】

- ・授業での取組と成果
 - －佐賀大学オープンキャンパス学生企画の実施
 - －オープンキャンパスパンフレットでの学生イベントの紹介
 - －SAGA みらいデザインフェスタ (協働：佐賀県庁、(株)ツヴァイ)

- 佐賀大学案内冊子での授業紹介
- 平成 29 年度 地方創生コンファレンス in 佐賀
- パンフレットで昨年度の学生の取組みが表紙に掲載
- 学生プロジェクトへの取組と成果
 - ターニング・ポイント（活躍する社会人を招いたトークイベント）（4名参加）
- 学外プロジェクト・研修参加の状況と成果
 - 第9回販促会議企画コンペティション応募（2名2件応募）
 - Read for Action 認定ファシリテーター研修（1名認証取得）
 - 龍谷高等学校「グローバル・リーダーシップ・プロジェクト」（3名参加）
 - TOMODACHI-Microsoft iLEAP Social Innovation and Leadership2017（2名応募、内1名選考通過）
 - メットライフ生命、TOMODACHI MetLife Women's Leadership Program（1名応募）
 - リージョン佐賀2期生（地域づくり人材育成塾）（2名参加）
 - 佐賀県立小城高校「オンリーワン発表会」（2名参加）
 - 佐賀県生涯学習センター アバンセ「地域課題解決講座@江北町」（1名参加）
 - 佐賀県生涯学習センター アバンセ「生涯学習関係職員実践講座（課題編②）」（1名参加）

【2018年度】

- 授業での取組と成果
 - オープンキャンパスパンフレットでの学生イベントの紹介
 - 佐賀大学案内冊子での授業紹介
- 学外プロジェクト・研修参加の状況と成果
 - 龍谷高等学校「グローバル・リーダーシップ・プロジェクト」（1名参加）
 - TOMODACHI-Microsoft iLEAP Social Innovation and Leadership2018（1名応募1名選考通過（合格））
 - CR プログラム（1名応募、2次選考通過（進行中））

（3）学生からのコメント

教育方法を通じた教育の成果について授業の受講学生からのコメントを以下に記す。教育方法それぞれに対するコメントではないが、実施した教育の成果として学生の自律性の芽生えや向上を感じさせるものである。

「具体的に説明するのは難しいですが、『やってみればできるかもしれない』と前向きに何事にも取り組むようになったと思います。
-2017年授業受講学生より

「自分のことを知らない人とプロジェクトをする中で自分をアピールしたり、相手を受け入れることを出来るようになった。課題解決の方法やヒントも学ぶことができた。」
-2017年授業受講学生より

「自分自身の特徴や長所を発見することができた。他者の長所も発見し、互いに支え合いながら活動を進められるようになった。」
-2017年授業受講学生より

「自分が考えていることが正しいかわからないが、発表していくことが大切だと思いました。意見がぶつかることは避けることではなくて、その考えをよりよくしていくものだと思います。」
-2017年授業受講学生より

（4）FD 研修等の成果

- ティーチング・ポートフォリオワークショップ

主として担当している佐賀大学ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ（2泊3日の合宿型ワークショップ）では、事後アンケートを実施している。その結果を示す。ティーチング・ポートフォリオ作成を通じて、多くの参加者が教育者としての振り返りができていると回答しており、一定の成果が認められる。

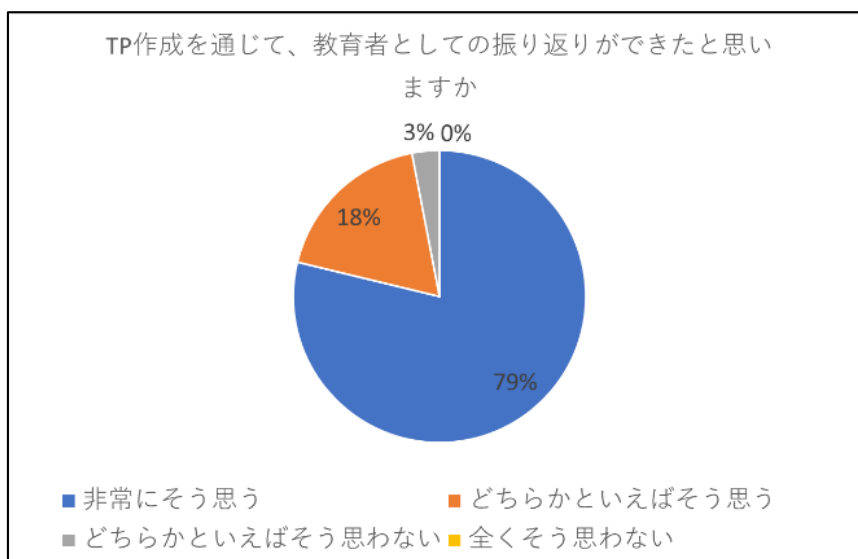


図 1. ティーチング・ポートフォリオワークショップの成果

7. 今後の目標

【短期目標】

短期的に取り組んでいきたい目標は以下の通りである。

(1) 教育効果の測定方法および評価に関する知識のさらなる獲得

教育効果の測定・評価は、教育の質の向上にとって必要不可欠なものだと言える。つまり、適切な指導や学習プロセスの確立には教育の効果を測定する必要があるといえる。現在行っている評価の主体は観察である。簡単なチェックリストを活用した観察により学生の学習効果を評価しているが、それだけでは客観性に欠けていると感じる。そのために、より客観性の高い評価の方法を組み合わせる必要があると考え、学生の学習行動に対して、360度評価、ルーブリック評価など、多様な評価技法を組み合わせ、学生に明確な学習目標を明示するとともに、その効果測定に取り組む。

(2) 大学院博士後期課程での研究および成果の還元

研究に裏打ちされた教育実践を行うために、現在大学院博士後期課程に在籍している。その中で、着実に研究を進め、3年後の学位取得を目指す。

【長期目標】

長期的に取り組んでいきたい目標は以下の通りである。

大学教育の質の向上

今後、大学教育の重要性は一層高まると考える。また、同時に社会から求められる大学というものも変化していくだろう。そのような中、学修成果の可視化やIR機能の強化を図り、大学教育全体の質向上に寄与したいと考える。

8. 添付資料

大項目	中項目	タイトル	対応頁
添付資料 A	A-1	チームビルディングとリーダーシップ1～4シラバス	1
	A-2	異文化交流 I シラバス	1
	A-3	教育学シラバス	1
	A-4	グループワークの技法と実践シラバス	1
	A-5	佐賀大学版キャリアデザインシラバス	1
	A-6	大学間連携共同教育推進事業 UNGL の学生向け研修一覧	1
添付資料 B	B-1	リフレクションシートサンプル	2
	B-2	学習ポートフォリオサンプル	2
	B-3	セミナー報告書の添削サンプル	2
	B-4	学生セミナー動画 DVD	2
添付資料 C	C-1	学生面談実施予定表	3
	C-2	学生面談実施記録サンプル	3
添付資料 D		研究室ホワイトボードの写真	3
添付資料 E		セミナールーブリック表	3
添付資料 F		ホームページのキャプチャ画像	3
添付資料 G	G-1	セミナー報告書の添削コメント	4
	G-2	企画書へのコメント	4
	G-3	学生とのメールのやりとり	4
添付資料 H		学内委員会等での取組一覧	4
添付資料 I	I-1	ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ実施状況	4
	I-2	FD フォーラムチラシ	4
	I-3	学士力の獲得状況に関する分析報告書	4
添付資料 J	J-1	佐賀大学高大連携とびらプログラム実施概要	4
	J-2	グローバル・リーダーシッププロジェクト実施概要	4
	J-3	佐賀県立小城高校オンリーワン発表会実施概要	4
添付資料 K	K-1	新入生アドバイザー研修実施概要	4
	K-2	ラーニング・ポートフォリオ入力支援実施スケジュール	4
添付資料 L	L-1	佐賀大学公開講座案内	4
	L-2	佐賀県生涯学習センター「課題解決支援講座」概要	4
	L-3	県民講師キホンとスキルアップ講座概要	4
	L-4	佐賀県生涯学習センター生涯学習関係職員実践講座	4
添付資料 M	M-1	エントリーシート添削サンプル	4
	M-2	就活イベント等まとめカレンダー	4
	M-3	キャリア形成に関する授業資料	4
添付資料 N	N-1	リフレクションシートフォーマット	6
	N-2	企画書ルーブリック表	6
	N-3	プレゼンテーションルーブリック表	6
	N-4	学習ポートフォリオ	6
	N-5	UNGL のアングル Vol.1	6
	N-6	UNGL のアングル Vol.2	6
添付資料 O		リーダーシップ・マインドおよびコンピテンシー	7

担当授業科目一覧

科目名	チームビルディングとリーダーシップ 1	受講者数	40名
目的	「組織および社会において自己の役割と責任を認識し、主体的にリーダーシップを発揮し行動できる人材の輩出」を目指している。本授業では、そのために必要な「リーダーシップ・マインド」、「チームワーク力」、「アクション力」の育成を目的とする。		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.メンバーに対して、自分自身の考えを述べることができる。 2.メンバーの発言を尊重し、聴くことができる。 3.メンバーの成長のために、行動に対するフィードバックを行うことができる。 4.チームのタスクを、メンバーの能力等に応じて分担することができる。 5.聴衆に対してチームあるいは自らの考えを伝えることができる。 6.与えられた課題に対して、必要な情報を分析することができる。 7.与えられた課題に対して解決策として妥当な企画を立案することができる。 		
科目名	チームビルディングとリーダーシップ 2	受講者数	40名
目的	チームビルディングとリーダーシップ 1と同様		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.現在の自分自身の特性について他者に説明できる。 2.他者の発言を尊重し聴くことができ、自分自身の意見を述べるができる。 3.自己と他者の違いを正しく受けいれることができる。 4.チームでの課題遂行において自分自身が担える役割について説明することができる。 5.メンバーの成長を願い、適切にフィードバックを行うことができる。 6.行動の結果について省察し、次に活かせる教訓を導き出すことができる。 7.チームの企画についてその魅力等を他者に伝えることができる 		
科目名	チームビルディングとリーダーシップ 3	受講者数	40名
目的	チームビルディングとリーダーシップ 1と同様		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.リーダーシップモデルを適応し、自分自身のリーダーシップスタイルについて説明できる。 2.他者の成長のために批評的なフィードバックを行うことができる。 3.チームの中の自分自身の役割を正しく認識し、互助のために貢献できる。 4.限られた時間内に、自分自身(チーム)の考えを筋道立てて伝えることができる。 5.自らの知識を活用し、企画立案、計画実施を行うことができる。 6.チーム内の人間関係に配慮した行動をとることができる。 		
科目名	チームビルディングとリーダーシップ 4	受講者数	40名
目的	チームビルディングとリーダーシップ 1と同様		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.多様な背景をもつメンバーに対して、自分自身の考えや経験を伝え、相手の成長に貢献できる。 2.組織(チーム)の取組について、明確な根拠をもって評価し改善点を明らかにすることができる。 3.取組評価により明らかになった改善点について、目的達成に必要なものを判断し、改善案を作成することができる。 4.チームの人間関係を良好に保つための行動をとることができる。 5.メンバーや参加者に対して、求められる正しい行動を示すことができる。 6.ストレスに対して、自分自身の心身の健康を保持するために、必要な対策を講じることができる。 7.社会を構成する人材としての意識を持ち、構成員すべての利益のために必要な行動を起こすことができる。 		
科目名	異文化交流 1	受講者数	25名
目的	多様な文化から成る世界で異文化の人と交流し、互いを尊重し協働できる力のある若者を育成することを目標としています。本授業では、異文化を理解する上で重要となる、自己理解・他者理解について座学や実践を通して学ぶことを目的とします。		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1) 初対面の人、背景(文化)の異なる他者と交流することができる。 2) 自分自身の経験を振り返り、自身の価値観の形成について説明できる。 3) 文化の異なる他者と協働することができる。 4) 自分の言葉で「異文化」について説明することができる。 		
科目名	教育学	受講者数	40名
目的	大学生および大学に対する社会からの要請や、教育に関する大学の取組を知ることを通して、学ぶ意味を考えることができる。		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大学教育に対する社会からの要請について説明できる。 2. 教育に関する様々な大学の取組について説明できる。 3. 大学での学びと自分自身のキャリアとを結びつけて説明することができる。 		
科目名	グループワークの技法と実践	受講者数	40名
目的	大学生活や就職活動、さらには社会人になってからも活用することができる「ファシリテーション」の考え方や知識・技能を人材育成を目的としたワークショップをデザインすることを通じて身につけます。		
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1.グループワーク(ワークショップ)の基礎について理解し、説明ができる。 2.グループワーク(ワークショップ)に関連する技法を理解し、実践ができる。 		

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">3.グループメンバーと円滑なコミュニケーションができる。4.他人の発想や自分とは異なる考え方を取り入れ、グループワークを円滑に進行できる。5.人材育成を目的としたワークショップをデザインすることができる。 |
|--|