甲南大学におけるポートフォリオ改善案

武田佳久[a],団野和貴[b]
[a]甲南大学 全学共通教育機構　全学共通教育センター
神戸市東灘区岡本8-9-1, 658-8501
[b]甲南大学　知能情報学部　卒業生
神戸市東灘区岡本8-9-1, 658-8501

要 旨

大学生活における学修ポートフォリオのあり方について検証する。特に甲南大学において他校や先行事例を参考にしながらポートフォリオ導入目的と現状を検証していく。またポートフォリオの今後の可能性について分析しながら、新たな機能や使用方法を考えていく。これらを通じてより効果的なキャリア授業の運営につなげたい。

キーワード:　ポートフォリオ，キャリア教育，デュプロマ・サプリメント，就職活動

1　はじめに

2018 年から初年次キャリア授業の最終課題として学生生活の行動計画を課している。これは初年次に学生生活の目標を上げ実現までのプロセスをできるだけ具体的に記す内容である。授業内やオフィスアワーでの面談を通じて学生のキャリア支援を行う際、目標設定や経過の可視化が必要あると感じた。大学生活や卒業後の目標設定において、以前に立てた計画を振り返りすることは難しい。記録をとっていないと記憶のみに頼って思い出すのでいくつかの設定を忘れてしまっているのである。目標には正解がないだけに個々の計画記録が重要になってくる。その意味で学修ポートフォリオの情報は貴重である。本稿から現状分析や今後のポートフォリオの在り方を整理しながら、ポートフォリオの効果的な活用を考えてみたい。卒業後の職業選択や社会人生活のスタートにもつながる内容である。

2　日本の大学におけるポートフォリオの現状

ここでは、日本国内の大学における学修ポートフォリオの現状について事例を上げて整理しておく。日本の大学で学修ポートフォリオが導入されてからコロナ期を経て、これらの制度は見直しされるケースも考えられるが、これまでの代表的な取り組みから現在学生が置かれている状況を整理しておきたい。

2.1　日本の大学におけるポートフォリオの定義とキャリア教育

ポートフォリオの定義は様々だが、「学生の学習成果や達成について示すデータを集めたもの」が一般的であると言える。ポートフォリオを活用した学習には「振り返り・省察」「文章化・引証づけ」「協働・メンタリング」が欠かせず、これらがお互いに働きあえばポートフォリオが有効かつ効果的に機能する。 また、ポートフォリオを効果的に活用するための学びには、「リフレクティブ・ラーニング」「目標の設定」「相互評価と自己評価」「コミュニケーション・スキル」が必要である。

表 1：教育のパラダイム変換

		行動主義	構成主義
学習	特徴	学校化された学習	真正な学習
	知識観	知識は普遍に真なもの	知識は一人一人が 自ら構成するもの
	学習観	知識伝達	学習者の事前知識から 事後知識への質的変化
	主体	教員中心	学習者中心
	学習者の 態度	受動的な態度	主体的　自律的
	学習課題	学校化された課題	真正な課題
	教員の役割	知識の提供者	学習のファシリテーション
評価	特徴	学校化された評価	真正な評価
	評価期間	ある時点	継続的　ライフロング
	評価形態	テストの客観的な評価	学習者のパフォーマンスの 主観的な評価
	評価される 対象	テストの点数を重視	学習活動のプロセスを通した 学習成果物や記録を重視
	評価の 在り方	学習と切り離された評価	学習に埋め込まれた評価
	評価方法	テスト	ポートフォリオ

上記の表は、教育のパラダイム変換を示したものである。構成主義の台頭により、学習活動や課題などが現実的ではないといけなくなった。その影響で評価方法がテストから学習のエビデンス、所謂「ポートフォリオ」へ変化した。また近年は、教育の質向上、質保証の必要性が重要視され、どんな知識を身につけたのかではなく高等教育機関が用意したものに対して学生がどのように成果を生み出したかという考えに移行している。

キャリア教育においても、ポートフォリオの効果は大きいと考えられている。文部科学省が示す社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力は、テストだけで評価するこ

とは不可能である。また、他の学生のポートフォリオを参照することにより、容易にロールモデルの提示が可能になる。キャリアデザインにおいてロールモデルの提示は効果的であることから、学生のキャリアに対する不安が解消されやすい。キャリア選択における重要な概念「キャリア・アンカー」は、社会に出て実際に仕事を経験するとより明確に意識できるようになる。しかし、社会人経験のない学生は自己分析を一人で行うことが難しい。そこでポートフォリオを活用することにより、日常接している周囲の人からフィードバックが与えられ自己概念を形成することができる。

2.2　日本の大学におけるポートフォリオ導入の背景

2001 年頃から日本の大学でポートフォリオが活用されはじめ、e ポートフォリオは 2004 年に金沢工業大学で e ポートフォリオシステムの開発が始まった。導入の促進となった背景に文部科学省が 2003 年から始めた「大学教育の充実ーGood Practiceー」、2008 年に中央教育審議会が「学士課程教育の構築に向けて」にまとめた答申が出された。中でも後者は e ポートフォリオの導入に拍車をかけたものである。指針として大学における教育内容の改善を図る取り組みが積極的に行われはじめ、この答申の中で「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」、「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」、「入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）」の 3 つの方針を明確に示すことが挙げられたからである。

2.3　日本の大学全般におけるポートフォリオの問題点、課題

大きくは 3 つに分けられる。

1 つ目に手段を目的にしていることが挙げられる。何の目的に対してどのように使うかという要件定義において、上手く意向を纏められず予算実行のための導入になっていることが多い。システムのイメージに対する組織内での差異を解消されないまま導入すると、教育を向上するどころか学校運営の足枷になってしまう。しかし、利用者からのマイナス評価を避けるために利用率の向上だけに時間や人を割いてしまい、本来の目的にリソースを割けないという結果を招いてしまう。

2 つ目に目的を共有できていないことが挙げられる。ポートフォリオは役に立つものであるという認識は持っている教職員は多いが、学校の教育目標や戦略に基づきなぜ導入するのかというところを共有できている組織は少ない。学習者の成果物や履歴のデータを保存することが大まかな機能になるため、どのように学生と教職員間で可視化するのかということを中心に議論する必要がある。このシステムがあることで、学生が主体的で自律的な学習ができるようになり、教職員に余計な負担をかけることなく学生の記録を判断することができるのが望ましい。

3 つ目に運用方針を固められていないことが挙げられる。ポートフォリオを運用するにあたり、リソース確保、サポート体制の統一、運用の安定性などの課題がある。また、ポートフォリオの普及やシステムを改善することの難しさから、予算やサポートの不足してしまう問題もある。さらに、教育目標や戦略の不明確さが連携不足につながり、教育システムの効果的な運

用を阻んでいる。まずは学校の教育目標に対して目標と評価基準の明確化が必要であり、戦略と戦術の明確な設定が求められる。その上で、組織としてどう運用していくかが重要である。

3　他大学におけるポートフォリオ

本章では、大学や短期大学での先行事例を紹介する。

3.1　創価大学

2010年度より「学生ポートフォリオ（学生生活・学習・キャリア・教職の4つのポートフォリオ）」を全学部で導入。学生が学期始めに目標を設定し、学期半ばと終わりに目標に対する取り組みの成果を振り返る。具体的には振り返りのワークシートを使ってグループで自身の取り組みを説明し、グループで相互評価を繰り返す。その際、必要に応じて研修を受けた先輩学生がこの活動を支援する。教員は学生の自己評価を参照し、自身の授業について授業ポートフォリオにまとめる。そして、それを他の教員に説明する機会を定期的に設け、学修成果の到達度を検討する。

3.2　新潟工科大学

新潟工科大学のeポートフォリオの特徴として挙げられる点は「学生の学びの改善ループ」と「教学マネジメント改善のループ」を構築していることである。前者は自己の学修計画を立案し、学修成果を蓄積してルーブリックを用いた評価や産業界との連携による自己評価などで学修成果を認識し、自分の立ち位置を把握し、教員と面談し指導を受けるという流れである。後者は、シラバスに基づき教育を実施し、蓄積した結果をもとに個々の立ち位置を学生と共通認識し、FD・SD で教職員の教育技術向上を行っている。

3.3　芝浦工業大学

芝浦工業大学では SIT ポートフォリオを導入し、アウトカムズをベースとした教育の質保証を目指している。既存の教育プログラムに対する改善点を明確にし、成果達成可能な体系的カリキュラムが構築できる。特徴的な取り組みとして、教員・職員・学生が協働して学修の質保証に取り組むための改革を行っていることが挙げられる。また、LINE や Google カレンダーと連携し、LINE の bot 機能で授業外学修時間を送信し Google カレンダーに記録する仕組みを作っている。

3.4　横浜国立大学

教育目標となる YNU イニシアティブ「知識・教養」、「思考力」、「コミュニケーション能力」、「倫理観・責任感」が設定され、この 4 つの実践的知と学修成果の相関をレーダーチャートで可視化している。YNU ポートフォリオは、この学修成果の可視化の結果に基づいて到達度を把握しつつ、振り返り・省察を行うことで、今後の学習をデザインし、ステップアップを図っていくような、自律的な学修促進に活用されている。この学生ポートフォリオの利用は、「大学生活で得た経験や、その時々のおもい、成果を得るまでのプロセス等の蓄積をすること」、「学習状況等を振り返ることにより、学習を深化させ、将来のキャリアデザインに活かすこと」を目

的としている。

3.5　金沢工業大学

金沢工業大学では、「1 週間の行動履歴」、「各学期の達成度自己評価」、「各学年の達成度評価」の 3 つのポートフォリオを組み合わせて、1 週間、1 学期間、1 年間の学生の行動と成長記録を作成している。「1 週間の行動履歴」では、金沢工業大学では、「1 週間の行動履歴」, 、「各学期の達成度自己評価」, 、「各学年の達成度評価」の 3 つのポートフォリオを組み合わせて、1 週間、1 学期間、1 年間の学生の行動と成長記録を作成している. 。「1 週間の行動履歴」では, 、「今週の優先順位事項とその達成度」、「欠席・遅刻科目とその理由」、「自学自習内容とその所要時間」, 、「課外活動」、「健康管理」、「1 週間を通して満足したこと、反省点や質問など」の 6 項目を入力する. 。学生は毎週担当教員に提出し、教員がコメントをつけて返却したものを学生は「教師コメント欄」に入力し 1 週間分が完結する。

4　甲南大学におけるポートフォリオ

4.1　甲南大学のポートフォリオの成り立ち

甲南大学におけるポートフォリオの起源は 2016 年学習成果の可視化に向けた取組みとして学修ポートフォリオと教務システムを統合した新システムの開発からスタートした。新システムに内容について公益財団法人大学基準協会が 2022 年 2 月に公開した大学基準協会公式 note においても以下のような評価を得ている。学修ポートフォリオと教務システムを統合することより、「卒業認定・学位授与の方針」と対応関係にある各科目の「到達目標」の修得状況及び成績が「学修度」としてレーダーチャートで表示され、学生自らが学習成果を認識することに加えて、カリキュラムマップ、シラバス、各学生の成績情報等の情報を一元的に扱うことができるようになっている。学修ポートフォリオから伸長させたい学習成果（到達目標）を選択すると、これに対応する履修可能な科目（配当年次・単位未修得）が表示され、履修登録までワンストップで行うことができ、学生自身が学習成果を着実に身に付けていくうえで、有効なシステムであると評価できる。と解説されている。甲南大学はポートフォリオの取り組みについて積極的で、このシステムが開発される以前、初期の段階では Excel を使って運用していた。当時学生全員分のポートフォリオをプリントアウトし配布することで学生への周知を図った。学習成果の可視化という意味では現在も変わっておらず、より実行的な取り組みがなされている。実際の効果を検証しながら、新たな展開が考えられている。今後はデュプロマ・サプリメントの発行等も視野に入れている。

4.2　甲南大学ポートフォリオの実状

甲南大学生のポートフォリオ利用状況について全学教育推進機構事務室溝端祐介課長補佐に対してインタビューを実施した。同室は当初から学修ポートフォリオを担当しており、学生の活用状況の分析も行うが、どちらかというと内部質保証の関連が強い学習成果の可視化という面が本質的には近いという。

- 設定項目や機能、学生利用率について

記入項目も現状が完成形というわけではなく、項目を増やすことや変更すことも可能で、ある程度の自由度もある。キャリア授業での活用のため担当教員と変更点について相談したが、概ね実装可能であった。現時点での学生利用率は一部の学生に限られており、全学生が利用するまでには至っていない。具体的には本年度前期の登録率は全学生の２０％程度となっている。また学生生活の行動目標については記入している学生は限定的で、なおかつ継続的に活用している者はさらに少数となる。したがって全学的に学生指導やキャリア授業で利用するには現状のままでは難しいと言える。啓蒙活動についてアナウンス自体はしているが、ポータルサイトへの掲示等に留まっており、もう一歩踏み込んで活用方法を提案したり、教員に対して指導主任面談での利用を案内したりというところまでは実現できていない。というのが実情である。

- 実際の運用について

現状は指導主任として学部で担当する教員を決めている。１年次に指導主任面談が全学部で実施されており、入学直後で大学生活がまだよくわからない状態で、指導主任の先生に相談するという制度は少なからず効果的であると思われる。ただ継続的に指導主任面談が行われているとは言い難い。やはり継続して続けていかなければ効果は続かない。継続的かつしっかりと検証することが重要ではないかと考える。調査はしていないがやはり実態として指導主任が継続的に確認するという状態でないと思う。一人の教員が指導主任として１学年 30〜40 人ぐらいの学生を面談するとなると、4 年間で毎学期 100 人ぐらいを面談することになって、物理的には厳しい面もある。本当は全学年で同じように面談できた方が良いに越したことはない。複数回行う際にポートフォリオの行動目標欄を活用して、成果確認や振り返りができれば尚よいだろう。教員のコメント欄もあるので、教員コメントで総括するような形が取れれば理想的である。ただ、担当する教員と学生の数のバランスを考えると現実は難しいのではないか。

- 閲覧権限について

記入された内容を閲覧できるのは、指導主任および副指導主任に限定されている。現状はキャリア授業を担当する教員には閲覧権限はない。権限の拡大についての可能性はあるが、早急に実現の予定はない。必要性があれば検討の余地はあると思う。指導者の数が充実するのは悪いことではない。

（この件について著者は担当教員の要望として権限拡大の要望を数回行った。しかし現時点で実現には至っていない）

- 学生の利用意識の変遷

2020 年を境に学生の特性も変わったように感じている。使い方がわからないという学生が減少した。実際には学修ポートフォリオに限定した話ではないが、コロナ期において授業や課題でポータルサイトが使われたことで利用が不可欠となったことが主因と考える。必ずしも積極的な利用とは言えないがコロナ以前とはその面で変化した。

● 今後の方向性について

甲南大学の学修ポートフォリオの可能性や今後の方向性について、基盤となるシステムをすぐに変更するということはない。ただ入力のインターフェースを変更する程度は可能性がある。まだ開発段階だが教育 DX、全法人部門が DX の部署で、学生の活動記録を簡単に入力できるツールの開発を行っている。実現するとＬＩＮＥ等とも連携できようになる。例えばキャリアセンターのＬＩＮＥの入口にボタンを付けて、そこからフォームズが起動して、入力した内容が学修ポートフォリオに転記されるといったことも可能になる。わざわざポータルサイトを立ち上げてポートフォリオへ入力するといった手順を軽減できる。学生も普段使い馴れている入力方法が使用でき習慣的な利用のハードルが下がると考える。

現状利用していない 8 割に対しての対策として、どうやって利用させるかという点でこういった案が出てきている。やりたくなるかやらないといけないと思うか、そのあたりを仕組みによって改善できる部分もあると考える。

4.3　甲南大学ポートフォリオの問題点や課題

甲南大学の学修ポートフォリオについて、より活用していくための 5 つの課題とそれを解決する手順を記す。

1）　学内での理解を深める

甲南大学のポートフォリオを甲南大学内で理解を浸透させる必要がある。ポートフォリオを学内で導入していることの認知し、ポートフォリオの中身に関する情報や学生がどのように使っているかという理解が教職員の中で連携できていない。ポートフォリオの存在自体を知らないという人も一定数存在している。学生の利用状況について調査し、学内全体で課題を認識合わせすることから始めるべきである。

2）　教員の意識改革

評価の方法が変わるとともに教員の役割も変化していることを、教職員自身が理解する必要がある。今すぐ従来の成績評価のシステムを変えることはできないが、ポートフォリオを導入するにあたり教員がファシリテーション役に徹することに必要になるのは間違いない。但し、従来の課題の出し方や試験の仕方ではポートフォリオの効果を発揮できない。学習プロセスを把握し、適切にフィードバックすることも重要である。一部の授業でポートフォリオを導入した授業を展開して実績を作り、全学で授業方針を作る必要がある。授業の中身を変えづらい場合は、授業の感想を受講生と教員がやりとりすることから始めることも可能である。

3）　ポートフォリオに対する方針を共有

大学としてポートフォリオを通じて何を達成したいか考える必要がある。学生へシステムを提供するだけでは、ポートフォリオとして機能しない。大学としてどんなシステムを作りたいのか、何を目標としてポートフォリオを導入するのかよく考える必要があると考える。また、

教職員や学生の認識を合わせるために導入や説明を行う必要がある。それぞれの才能を伸ばす人物教育を実践している甲南大学としては、小さな変化や行動を発見できるポートフォリオが必要なのではないか。

４）　他者と協働できるシステム

他者と協働するシステムを備える必要性があるのではないか。例えば課題に対して互いにフィードバックする機能や、プロジェクトを行った時にメンバーから受けた評価を記録しておくなどが考えられる。ポートフォリオを有効活用するための要素「協働」が抜けているため、導入の効果が半減している。また既存のシステムでは半期ごとに指導主任からフィードバックが受けられる設定がされているが、実際に指導主任が対応できているかどうか確実ではない。この問題については指導者を増やす等、早急な検討が必要である。プロジェクトについてはメンバー同士でも評価をつけた上で、ベーシックキャリアデザインなど本学のアクティブラーニング型授業を支援している先輩学による評価を導入することも可能性として考えられる。第三者からの評価を受けることで、客観的に成長過程を見ることができる。課題については、全員に公開しコメントをつけ合うといった取り組みも良いのではないだろうか。

５）　ポートフォリオの情報を活用

作成したポートフォリオを実際に活用することも重要である。例えば自己ＰＲ等で自身の情報をアウトプットできれば、就職活動や学外の課外活動でも記録をとることや活用することができる。特に就職活動で利用できるようになれば効果は非常に大きいが、大学と企業の評価基準が同一でないため擦り合わせが必要である。但しこの作業は単純ではなく現状では難易度が高いように思う。最終的には評価軸をなくし、学生の足跡だけでその人を表せるポートフォリオが作成できれば最適である。

5　まとめ

5.1　ポートフォリオ活用の可能性

ポートフォリオの実情についていくつか事例を上げて説明した。では実際に学生の利用率を上げるにはどのような方法が最適なのか、また効果的な運用とはどのようなものであるか教員の視点から考えてみたい。

まずキャリア授業においては以下のような活用が理想的であると考える。甲南大学の場合キャリア授業は学年ごとに設定されたキャリア授業があり、その内容がステップアップしていくのが基本的な構造となっている。キャリア授業を毎年受講していく学生は、自身の立てた目標を１年ごとに検証し、振り返りをしながら修正していくことが必要になる。さらに今後の計画内容を充実させるに継続的な行動目標やスケジュールの記入を習慣化させることが望ましい。授業カリキュラムの中でポートフォリオへの入力を定期的に実施し授業評価の一部とする。そうすることで授業内や授業課題を通じて必然的に振り返りすることができ、習慣化につながるのではないかと考える。また教員は定期的に書かれた行動目標や履歴を通じて学生指導に活か

すことができる。しかしこの場合、教員が担当する学生数に限界があり、ある程度の少人数教育が前提となる。また指導する教員のアドバイザーとしてのスキルを整備することも重要である。

学生側の意識に目を向けると、何らかの価値が見出せないと習慣化にはつながらないであろう。例えばロールモデルとなる先輩が活用しているであるとか、ポートフォリオ記入の習慣化が就職活動やキャリアデザインに効果的で欠かせない作業であるといった価値である。またキャリアセンターでの個別相談で基本情報として使用されたり、エントリーシート記入の参考資料として活用したりというように実際に就職活動に必須だという環境も重要である。これらの事例が効果的に機能すればポートフォリオ記入の優先順位が上がり、習慣的に利用する学生は増加すると想像できる。

さらに可視化を容易にするデュプロマ・サプリメントと組み合わせて利用することも考えたい。デュプロマ・サプリメントはすでに国内のいくつかの大学で導入実例があり、学位取得に関する補足資料として利用されている。このデュプロマ・サプリメントにポートフォリオの項目や情報を取り入れながら学生生活の学び全般の証明書として活用することも可能である。両者を組み合わせることで、より相乗的な効果が期待できるのと考える。

謝辞

インタビュー取材の機会をいただいた全学教育推進機構の溝端祐介課長補佐はじめ、ご協力いただいたみなさんにこの場を借りて感謝申し上げます。

参考文献

「大学基準協会公式 note」公益財団法人大学基準協会 ホームページ 2022

日本教育工学会「教育分野における e ポートフォリオ」ミネルヴァ書房 2017

小川賀代、小村道昭「大学力を高める e ポートフォリオ -エビデンスに基づく教育の質保証をめざして-」東京電機大学出版局 2012

松葉龍一、小村道昭「学生力を高める e ポートフォリオ -成功への再始動-」東京電機大学出版局 2017