

（独立行政法人教職員支援機構委嘱事業）

平成 29 年度 教員の資質向上のための研修プログラム開発支援事業

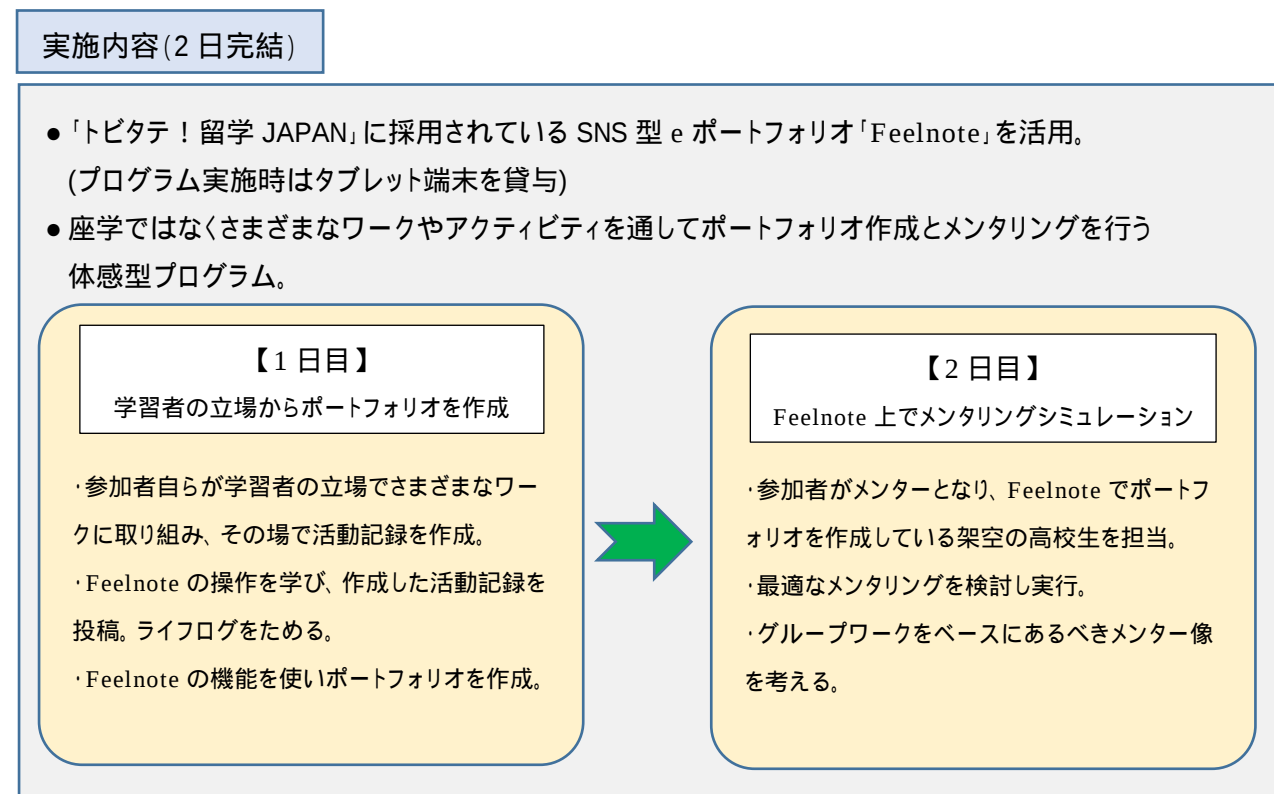
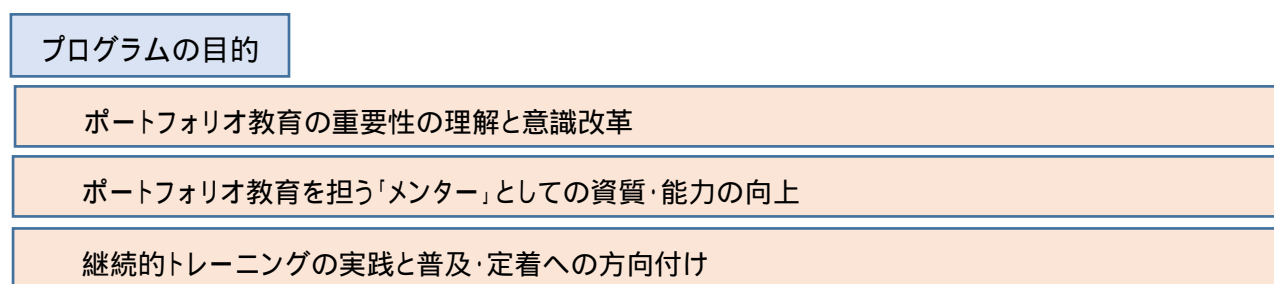
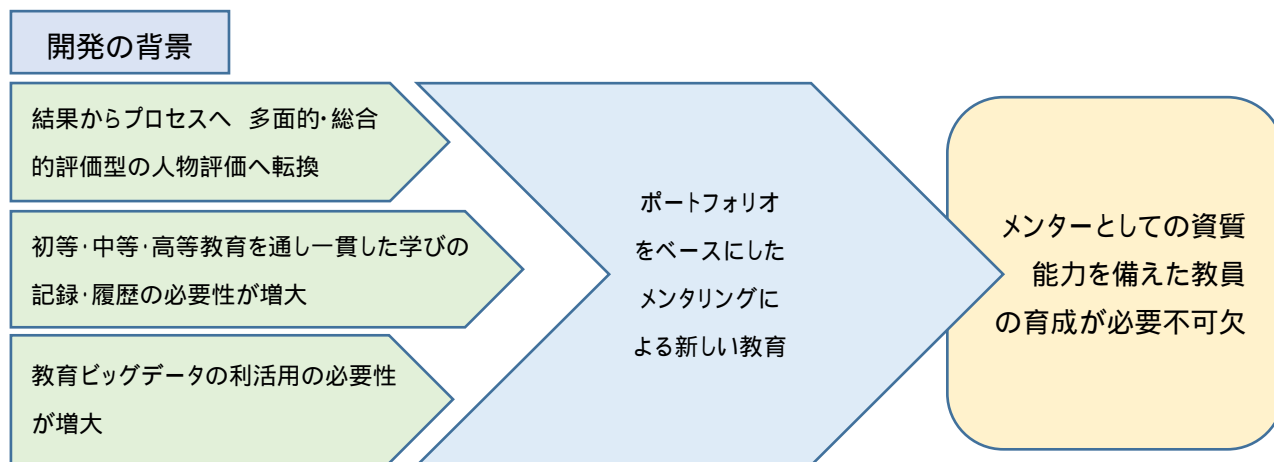
実施報告書

プログラム名	「ポートフォリオ教育」を担う教員の資質・能力向上のための研修プログラム
プログラム の特徴	文部科学省 / JASSOの海外留学創出プロジェクト「トビタテ！留学JAPAN」に採用されているSNS型eポートフォリオ「Feelnote」(注)を実際に活用し、「ポートフォリオ教育」を担う「メンター」としての教員の資質・能力の向上を図る。システムの使用にあたっては、参加者の個人情報の保護、通信費の負担などの点を考慮し、参加者全員に同じ動作環境を準備する。 (注)登録商標（登録5828661） 国際特許（特許第6028123号） プログラムの初日は、多様なワーク（即興力を鍛えるアクティブラーニング）を実施し、気づきや成果を即時にFeelnoteに記録、学習者の立場から「ポートフォリオ」の作成を行う。2日目は作成された「ポートフォリオ」へのフィードバック、「ポートフォリオ編集視点を養う」ワークを実施する。 研修後も、教育現場で各参加者がメンタリングを生徒に実践できるように、当社が運用する課外活動情報ポータルサイト「World School」を通じて最新課外活動情報の提供を行い支援する。

平成 29 年 8 月

株式会社 サマデイ
一般社団法人国際ポートフォリオ協会

プログラム全体の概略図



目 次

開発の目的・方法・組織	p.4
1. 開発の目的	
2. 開発の方法	
(1) 受講対象者	(2) 会場
(3) 研修実施計画	(4) 実施後の継続性
3. 開発組織	
開発の実際	p.7
1. 開発した具体的内容と進め方	
(1) 研修の狙い	(2) 実際の進行と具体的内容
(3) ワークの課題・教材	(4) 実施上の留意事項
2. まとめ（成果のためのポイント）	
成果および課題	p.12
1. 参加者の状況	
(1) 参加者属性	
勤務先と指導経験年数	本年度の指導状況
(2) ポートフォリオ教育についての意識・取り組み	
本研修への参加目的	
これまでの教育ポートフォリオによる教育・指導の実践状況	
現在感じているポートフォリオ教育についての課題	
2. 研修プログラムの効果について	
(1) 研修の効果	
ポートフォリオ教育の観点から自己の指導（業務）の見直しに役立つか	
自分の担当する生徒・学生の指導の向上に役立つか	
自分が持っていた課題の解決に役立つか	
(2) 研修プログラムに参加しての感想	
選択式回答	自由記述回答
3. 今後の課題と継続に向けて	
●付録（募集チラシ、および、研修内で使用した教材・スライド資料）	
その他	p.30

開発の目的・方法・組織

1. 開発の目的

2016年3月31日に発表された「高大接続システム改革会議『最終報告』」には、【各大学において、高等学校段階まで積み重ねてきた多様な学習や活動の履歴と大学での学びの履歴である学修ポートフォリオ等とを接続させ、大学での学習の充実やその後のキャリアや進路、さらには生涯にわたる学習活動に有効に活用できるツールとするための仕組みづくり】の必要性が記載された。「ポートフォリオ」は、多面的・総合的評価型の人物評価をテーマとした教育改革では、非常に重要な役割を担う基幹ツールとして位置づけられている。

しかしながら、欧米では先駆的に活用され文化的にも根付いている「ポートフォリオ」だが、日本国内では、大学内の学修管理、一部のAO・推薦入試などあくまでも部分的な活用にとどまっている。また、初等・中等・高等教育で一貫して活動履歴や学習の記録を接続するツールや仕組みは存在せず、個々人の「学びの履歴」は散逸しているのが現状である。さらに形態も、まだ紙媒体によるポートフォリオ教育を実践している場合も多く、国外を含む入試や就職活動までも視野に入れた教育改革を実現するには、その限界は明らかである。

教育改革実現のためには、生涯にわたる学習活動に活用できるポートフォリオシステムの構築と普及、そしてそれを運用する人材の育成は今や急務となっている。特に人材については、ポートフォリオが【学習者の成果や振り返りの記録、メンター（優れた助言者・指導者）の指導と評価の記録などをファイルなどに蓄積・整理していくもの。】^(注)と定義されるように、その質は、「メンター」によって大きく左右される。

(注)横林賢一,他.ポートフォリオおよびショーケースポートフォリオとは. 家庭医療. 2009. Vol.15, no.2, p.32-44

こうした背景のもと、以下の3点を目的として、本プログラムを開発・実践する。

【ポートフォリオ教育の重要性の理解】

中等教育から高等教育、そしてその後のキャリア開発まで一貫して活用可能な「ポートフォリオ」を教育の第一線で指導にあたる教員が実際に扱うことで、「ポートフォリオ教育」の重要性を理解する。

【ポートフォリオ指導をする「メンター」としての資質・能力の開発・向上】

「ポートフォリオ」作成をその原点的な現場である中学校・高等学校に根付かせ、教員の「メンター」としての意識改革を促しその能力を向上させる。

【プログラムの継続的实践と普及】

参加者が教育現場において生徒を対象に「ポートフォリオ教育」を実践出来るように、情報や課外活動素材の提供支援を当社が運用するWebサイトを通じて行う。

2. 開発の方法

開発にあたっては、次のようなプログラムを計画・実施し、その成果と改善点を明らかにすることとした。

(1) 受講対象者

小学校・中学校・高校の教員（校長・副校長・教頭・中堅・一般）を主対象に、大学、専門学校及び民間教育団体関係者も加え、校種・経験年数・担当教科を限定せず、合同で実施することとする。参加人数は1回の研修で30名以内（全2回実施）。

(2) 会場

株式会社サマデイ内の研修スペースを会場とする。プログラムの普及を考慮し特別な設備や装置は設けないが、プログラムの性質上参加者のICT機器が使用可能な通信環境は用意する。

(3) 研修実施計画

日 程：連続2日間（1日4時間×2）で完結するプログラム

実施日：A 8月5日(土)・6日(日) 共に13:00～17:00

B 8月21日(月)・22日(火) 共に13:00～17:00

（A・Bのどちらの日程も同内容のプログラムを実施）

講 師：ファシリテーター3名

参加者募集方法：希望者の一般公募

（インターネットによる募集告知とDMにより先着順で受け付ける）

実施内容：1回の研修の内容は次の通り

研修の進行（概要）
【初日】 1.イントロダクション(プログラムの趣旨など) 2.学習者の立場での「ポートフォリオ」作成 ワーク1（音楽を聴き感じたことをシェア） ワーク2（プロミュージカル俳優と行う「本読み稽古」） ワーク3（「読書記録」） Feelnoteの操作法説明 各自ログイン～プロフィール設定・テーマ設定 ワーク1、2、3のログ作成・入力 各自でポートフォリオ作成 全参加者のポートフォリオの閲覧・共有 3.意見交換

【2日目】

4.イントロダクション(テーマの確認)

5.Feelnoteの活用事例紹介(トビタテ!留学JAPAN他)

6.メンターの立場でのポートフォリオ指導の実践

ワーク4(「進路発見プログラム」)

ワーク5(「見立て」)

ワーク6(「課外活動」メンタリング)

ワーク7(「Letter of Recommendation(推薦状)」)

7.意見交換とまとめ

プログラム内でのワークは日本アクティブラーニング協会の「シアターラーニング」のメソッドで実施

(4) 実施後の継続性

研修後も、教育現場で各参加者がメンタリングを生徒に実践できるように、当社が運用する課外活動情報ポータルサイト「World School」を通じて最新課外活動情報を提供し支援する。

3. 開発組織

主催者および協力団体の下記メンバーで開発・実施する。

No	所属・職名	氏 名	担当・役割
1	(株)サマデイ CEO、 国際ポートフォリオ協会 理事長	相川 秀希	総合企画・統括
2	(株)サマデイ 執行役員	石川 成樹	統括補佐・研修デザイン・ファシリテーター
3	(株)サマデイ CFO	武藤 秀子	研修コーディネート
4	国際ポートフォリオ協会 顧問	Joshua Reiter	ポートフォリオ指導法の監修
5	国際ポートフォリオ協会 理事	小菅 将太	研修デザイン・ファシリテーター
6	〃	Chung Jane	研修デザイン
7	〃	石原 洋一	研修コーディネート
8	日本アクティブラーニング協会 ディレクター、音楽座ミュージカル 俳優	高野 菜々	ファシリテーター
9	〃	平田 薫	ファシリテーター
10	日本アクティブラーニング協会 理事、音楽座ミュージカル 俳優	藤田 将範	研修デザイン・スーパーバイザー

プログラムは、一般社団法人日本アクティブラーニング協会の協力により、ワークのメソッド、教材、ファシリテーターリングなどの提供、助言を受け実施される。

開発の実際

1. 開発した具体内容と進め方の詳細

(1) 研修のねらい

文部科学省 / JASSO の海外留学創出プロジェクト「トビタテ！留学 JAPAN」に採用されている SNS 型 e ポートフォリオ「Feelnote」を活用し、本研修参加者が、学習者としてポートフォリオを作成することと、メンターとしてポートフォリオ指導(メンタリング)を行うことの両面からポートフォリオ教育の実際を体験し、ポートフォリオ教育の重要性や、メンターの視点についての理解を深めるとともにその資質・能力の向上を図る。

(2) 実際の進行と具体的内容

【初日】

*タブレット端末は参加者に入室時に配付

*4～5 人のグループでテーブルに着席

(グループはランダムに編成。2 日間を通して同じグループメンバーで活動。)

時間	内 容	テーマ・目的
イントロダクション		
13:00 13:15 (15分)	[1] ファシリテーター 自己紹介 [2] 初期設定・テーマ確認 ・受身の研修ではなく教育改革の実行者として参加 ・メンターとして重要なこと ・2 日間のスケジュール概要	本プログラムの前提として、現在の日本の教育改革、高大接続改革の概要を共有し、教育ポートフォリオの重要性、必然性を認識する。 ポートフォリオ指導にはアドミッションオフィサーと同様の能力・資質が求められることを理解する。
学習者の立場でポートフォリオを作る 1		
13:15 14:50 (95分)	[3] ワーク 1 ・音楽を聴き、感じたことをシェア（気づき、感覚を表出） →発表 [4] ワーク 2 ・音楽座ミュージカル「リトルプリンス」の台本をもとにプロ俳優とステージ（教壇）上で「本読み」を行う。 ・自分以外の人の演技を見て「演出プラン」を考案→発表	ワーク 1～3 で、学習者の立場でポートフォリオ作成を実際に行うことにより学習者に対して行うメンタリングにおいて何が重要なのかを体感。同じ活動を行っても感じ方や気づきは人によって全て違っているということが実感される。

	[5] ワーク 3 ・課題図書「ドラマと全人教育」をその場で読み（ページは指定）「読書記録」を作る。 →発表	
[休憩]		
10 分		
学習者の立場でポートフォリオを作る 2 (Feelnote でログを投稿)		
15:00 16:45 (105 分)	[6] Feelnote の基本システムの解説 ・プロモーション映像上映 [7] Feelnote 操作タイム (ポートフォリオ作り) ・操作方法の説明 ・プロフィールやテーマの設定 ・本日のワークの記録をログとして投稿 ・入力したライフログをもとにポートフォリオを作成 [8] 他の参加者のポートフォリオを閲覧 ・他の人の活動に「いいね」や「コメント」をいれる。 ・自分が他の人につけたコメントなどについて発表	SNS 型 e ポートフォリオの仕組みと機能について基礎的理解を図る。 タブレット端末を一人一台操作し、初期設定から、本日行った活動記録の投稿、ポートフォリオ作成までを行い、SNS 型 e ポートフォリオの実験を経験する。 Feelnote の特長である SNS 機能により他の人からのコメントやアドバイスをうけたり、他の人の活動や気づきを見ることによる効果を体感する。
意見交換		
16:45 17:00 (15 分)	[9] 各グループで各自の気づきや意見をシェア	(意見交換)

【2 日目】

時間	内容	テーマ・目的
2 日目のイントロダクション		
13:00 13:25 (25 分)	[1] イントロダクション～テーマの確認～ [2] Feelnote の活用事例紹介 ・トビタテ！留学 JAPAN などでの具体的な活用事例を紹介。	活動履歴の中に生徒の非認知能力が表出していることを実感する。→進路発見がメンターのテーマ Feelnote の様々な機能がどう活用され、どのような効果をあげているかを認識する。

メンターの立場で Feelnote 上での「ポートフォリオ指導」を実践する 1		
13:25 14:35 (70分)	[3] ワーク 4「進路発見プログラム」 ・日本アクティブラーニング協会の生徒用教材「進路発見プログラム」シリーズの課題に取り組む。→発表 [4] ワーク 5「見立て」 ・Feelnote 上で対象生徒（日比野歩君[仮名]）のポートフォリオを閲覧・検討し「見立て」を行う。 →個別で行ったあとグループ内で意見交換。	生徒用の「進路発見プログラム」に取り組むことでメンタリングの本質に触れる。 高校生が Feelnote に蓄積した活動実績、学習の履歴から生徒の特長・個性・背景を総合的に把握し、指導方針をたてるトレーニングをする。
[休憩]		
10分		
メンターの立場で Feelnote 上での「ポートフォリオ指導」を実践する 2		
14:45 16:05 (80分)	[5] ワーク 6「課外活動」メンタリング ・課外活動情報についてのポータルサイト「World School」(株式会社サマデイ運営)の情報を活用し、対象生徒への最適アドバイスを考える。→発表 [6] ワーク 7「Letter of Recommendation (推薦状)」作成 ・ポートフォリオをベースとした総合的指導の集大成として対象生徒の推薦状を作成する。	ワーク 5で行った「見立て」をもとに、対象生徒に推奨すべき最適な活動・カリキュラムを検討するトレーニング。 対象生徒の「推薦者」の立場をとることによりメンターとして何が重要なことかを体感する。
振り返り・意見交換・アンケート記入		
16:05 17:00 (55分)	[7] 振り返り・まとめ ・テーマ・ポイントの再確認 [8]意見交換・アンケート記入 ・参加者全員による自由意見交換。	参加者全員で自由に 2 日間のプログラムを通じて得た実感、気づきを共有する。

(3) ワークの課題・教材

- ・ワークの課題・教材は一般社団法人日本アクティブラーニング協会（JALA）の協力により提供された「新しい大学入試問題」シリーズ、「進路発見プログラム」シリーズなどから利用。運営も JALA のメソッド（「シアターラーニング」）に則り実施した。
- ・プログラム内で行うワークは、今回メンタリングシミュレーションの対象とする高校生（日比野歩君[仮名]）が実際に行ったものと同じ課題を選定し、研修参加者がメンタリングをより実感を持ってシミュレーションできるよう配慮した。

プログラム内で使用した教材・課題は、付録（p25～p29）に掲載

（禁無断複製・無断使用、ワーク 2 で使用の台本は著作権の関係で不掲載）

2 日目のワークで利用した、Web サイト「World School」は、株式会社サマデイが運営する中高生、大学生のための課外活動支援のためのポータルサイト。全国の大学・博物館・美術館などが提供する中高大生向けの課外活動の最新情報を無料配信している。（<https://worldschool.feelnote.org/>）

(4) 実施上の留意事項

- ・参加者の使用するタブレット端末には予め、ログインのための個別アカウントとパスワードを設定しておき、すぐにシステムを利用できる状態にしておく。
- ・会場の通信インフラの状況を把握し参加者がシステムを円滑に使えるよう配慮する。

2. まとめ（成果のためのポイント）

本研修は、参加者が「学習者」と「メンター」の双方の立場でポートフォリオに取り組む体験を通して教育ポートフォリオの本質について気づきを得ることが最大の目的となっている。

プログラム内でのワークはポートフォリオ作成のための「素材」にもなっているが、日本アクティブラーニング協会の開発した教材とメソッド（「シアターラーニング」）を利用することで、ワークへの取り組みそのものからも、今日教育改革で叫ばれている人物重視・多面評価の重要性、非認知能力の表出について感じるができるようにプログラムは構成されている。参加者はこれにより、いわゆる“偏差値”的な指標では不可能だった総合的な評価と生徒一人ひとりの可能性を伸ばすという教育ポートフォリオの本質に触れることが可能となる。

研修参加者は本プログラムで使用する SNS 型 e ポートフォリオ「Feelnote」については、単にその操作方法や運用手順を習得するという受身の姿勢ではなく、メンタリングを行うための基幹システムとして、e ポートフォリオを、どう活用ができるのかという視点で考察を深めていくようにすることが肝要である。

成果および課題

研修終了後、参加者に対し、これまでのポートフォリオによる教育への取り組み状況や課題意識、および本研修の効果、感想についてのアンケート調査を行った（記名式）。

参加者数 50 名 回収数 50 部 回収率 100%

1. 参加者の状況

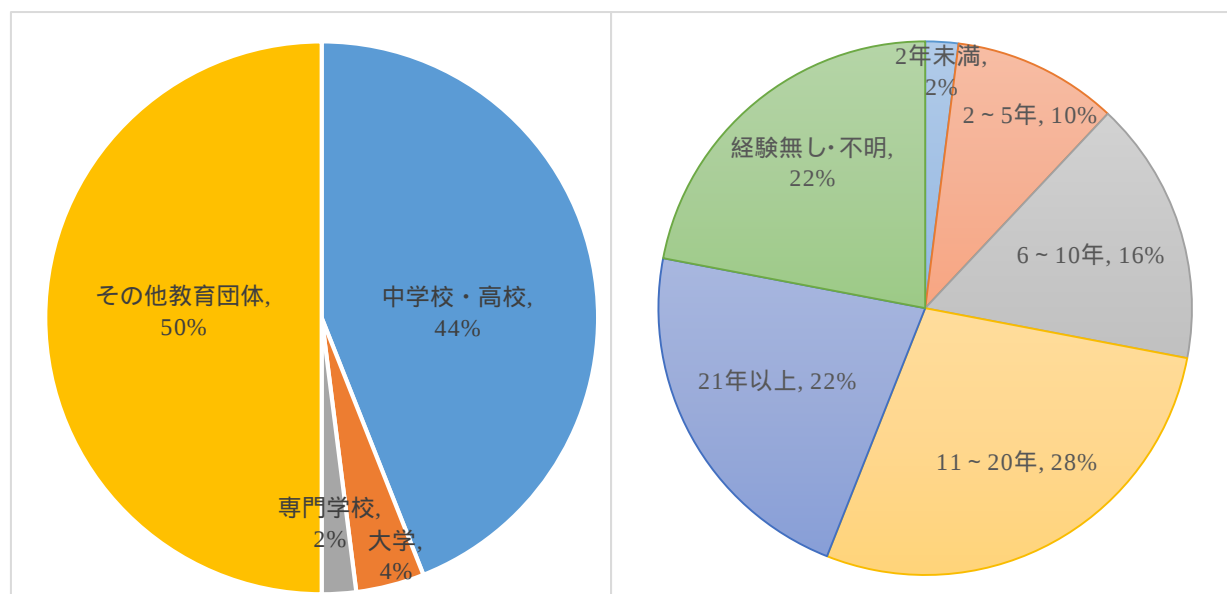
(1) 参加者属性

勤務先および指導経験年数

A 日程（8 月 5 日・6 日）及び B 日程（8 月 20 日・21 日）合計		
参加人数	50 名 （男性 38 名・女性 12 名）	
勤務先別構成 （図 1）	幼稚園・小学校	0 名 (0.0%)
	中学・高校	22 名 (44.0%)
	特別支援・聾学校	0 名 (0.0%)
	大学	2 名 (4.0%)
	専門学校	1 名 (2.0%)
	その他教育団体等	25 名 (50.0%)
指導経験年数 別構成 （図 2）	2 年未満	1 名 (2.0%)
	2～5 年	5 名 (10.0%)
	6～10 年	8 名 (16.0%)
	11～20 年	14 名 (28.0%)
	21 年以上	11 名 (22.0%)
	経験無し・不明	11 名 (22.0%)

図 1 勤務先別構成(n=50)

図 2 指導経験年数別構成(n=50)



- ▶ 学校種別では中学・高校の教員比率が44.0%を占めた。
また塾・予備校等の民間教育団体、大手教科書会社等からも参加していた。
- ▶ 指導経験年数は、11～20年の教員が最も多く、21年以上の教員とあわせると50.0%を占める結果となった。

参加者の本年度の指導状況

n=50

種 別	人 数(人)	割 合(%)
本年度教場で担当学生・生徒・児童に直接指導を行っている。	35	70.0
本年度教場で担当学生・生徒・児童に直接指導を行っていない。または不明。	15	30.0

(2)ポートフォリオ教育についての意識・取り組み

本研修への参加目的（複数回答）

n=50

種 別	人 数(人)	割 合(%)
a 教育ポートフォリオとは何かを理解するため	37	74.0
b 教育ポートフォリオにより自身が担当している授業を改善するため	16	32.0
c 学校（組織）全体への教育ポートフォリオの効果的導入を図るため	30	60.0
d より効果的な研修プログラムの開発の参考にするため	16	32.0
e その他	3	6.0

■ その他欄における個別の回答

- ・キャリア教育の今後に生かすため。（キャリアコンサルタント・28歳）
- ・Feelnoteについて知るため。（高等学校教諭・40歳）
- ・教育ポートフォリオを活用した評価軸の生成に興味があった。（教材開発会社・27歳）

これまでのポートフォリオによる教育・指導の実践状況

n=48

種 別	人 数(人)	割 合(%)
a 充分に実践している	1	2.1
b 試行錯誤しながら積極的に取り入れている	13	27.1
c 意識しているが、導入するために研究中	19	39.6
d これから取り組む	7	14.6
e その他	8	16.7

未回答 2

現在感じているポートフォリオ教育についての課題（複数回答）

n=49

種 別		人 数(人)	割 合(%)
a	ポートフォリオ教育についてよくわからないので 実行できない	9	18.4
b	実践しているが、効果がでない (でているか不明)	3	6.1
c	ポートフォリオ教育を取り入れて一定の効果がで ているのでさらなる効果を上げたい	8	16.3
d	ポートフォリオ教育について相談したり、意見を 交換したりする相手が身近にあまりいない	10	20.4
e	学校全体で積極的に取り組むという姿勢がまだない (弱い)	28	57.1
f	ポートフォリオ教育の導入・推進をしたいが、良 い指導方法がまだ見つからない	16	32.7
g	その他	14	28.6

未回答 1

■ その他の欄における個別の回答（抜粋）

- ・校内の環境整備（ハード面、教員集団の理解）が進んでいない（中学校教諭・32歳）
- ・ポートフォリオについての情報、アイデアが欲しい。（高校教諭・44歳）
- ・小学生にSNS型のシステムが使えるか。（小学生塾教員・42歳）
- ・文章表現力による差をいかに縮めるか。（予備校研究員・39歳）
- ・校内での議論が十分でない（高校教諭・57歳）
- ・デジタルデバインドによる格差が不安。日常的な入力ができない。教員の意識の低さ。
(中学高校教諭・43歳)
- ・ポートフォリオを受け入れ可能な大学国内の大学が増えていかないと、幅広く浸透は
しないのではないかと。（教材会社マネージャー・36歳）
- ・指導側（特に高校）の「集合知」への確信（予備校・57歳）
- ・生徒が無理やり本心ではなく大学（企業）が求める人物像にあわせてポートフォリオ
を作成してしまわないか心配。（学習塾代表・35歳）

2. 研修プログラムの効果について

(1) 研修の効果

ポートフォリオ教育の観点から自己の指導（業務）の見直しに役に立ったか

	参加者全体 n=48			指導経験年数別集計											
				指導経験 5 年以下 n=6			指導経験 6 ～ 10 年 n=8			指導経験 11 ～ 20 年 n=14			指導経験 21 年以上 n=11		
	人数	%		人数	%		人数	%		人数	%		人数	%	
そう思う	31	64.6	79.2	3	50.0	83.3	6	75.0	75.0	12	85.7	85.7	4	36.4	63.6
だいたい そう思う	7	14.6		2	33.3		0	0.0		0	0.0		3	27.3	
どちらでも ない	7	14.6		1	16.7		1	12.5		2	14.3		2	18.2	
あまりそう は思わない	3	6.3	6.3	0	0.0	0.0	1	12.5	12.5	0	0.0	0.0	2	18.2	18.2
そうは思わ ない	0	0.0		0	0.0		0	0.0		0	0.0				

- ▶ 初任者からベテラン教員まで平均で参加者の 79.2%以上が、有益であるとの認識を示している。
(部分)
- ▶ 特に、最上位選択肢の割合では、指導経験 11～20 年が最も多く 85.7%。次に指導経験 6 年～10 年が多く 75.0%となった。(部分)
- ▶ これらのことから、この研修は教員研修として、全年齢層に一様に有益で、特に中堅層教員には効果の度合いが大きいことがわかる。

自分の担当する生徒・学生の指導の向上に役に立つか

	現在直接指導 担当の方 n=35		指導経験年数別集計									
			指導経験 5 年以下 n=5		指導経験 6～10 年 n=6		指導経験 11～20 年 n=14		指導経験 21 年以上 n=10			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%		
そう思う	18	51.4	1	20.0	1	16.7	12	85.7	4	40.0		
だいたい そう思う	8	22.9	1	20.0	4	66.7	1	7.1	2	20.0		
どちらでも ない	6	17.1	3	60.0	0	0.0	1	7.1	2	20.0		
あまりそう は思わない	3	8.6	0	0.0	1	16.7	0	0.0	2	20.0		
そうは思わ ない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		

- ▶ 今教室で行っている指導に関して即効性があるかを問うという設問の性質上、現在教室で指導をする児童・生徒・学生を担当している教員だけを分母として集計した。
- ▶ 全体としては、74.3%が「役立つ」と回答しており、高い効果が認められる。
- ▶ 指導年数別にみると、上記と同様、ここでも中堅層教員は特に効果を実感している。
(部分)
- ▶ 特に指導歴 11～20 年の層は最上位選択肢の割合が 85.7%を示しており非常に高い効果が認められる。(部分)

自分が持っていた課題の解決に役に立つか

	参加者全体 n=49			課題意識別集計											
				理解不足[a] n=9			効果不足[b] n=3			さらなる向上[c] n=8			相談相手の不在[d] n=10		
	人数	%		人数	%		人数	%		人数	%		人数	%	
そう思う	21	42.9	69.4	4	44.4	77.8	1	33.3	66.7	4	50.0	100	7	70.0	90.0
だいたい そう思う	13	26.5		3	33.3		1	33.3		4	50.0		2	20.0	
どちらでも ない	10	20.4		2	22.2		1	33.3		0	0.0		1	10.0	
あまりそう は思わない	4	8.2	10.2	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
そうは思わ ない	1	2.0		0	0.0		0	0.0		0	0.0				

	課題意識別集計			
	組織の機運づくり [e] n=28		組織への導入法 [f] n=16	
	人数	%	人数	%
そう思う	14	50.0	7	43.8
だいたい そう思う	5	17.9	4	25.0
どちらでも ない	7	25.0	5	31.3
あまりそう は思わない	1	3.6	0	0.0
そうは思わ ない	1	3.6	0	0.0

- ▶ 全体としては 67.9%が、各人が持つ課題の解決に対して効果を認めている。
- ▶ 特筆すべきは、課題意識別の集計で、解決に役立つ割合が 100%と、最も高い値を示したのは「さらなる向上」の項目だったことである。(部分) この項目を課題として選んでいるのは、現在すでにポートフォリオ教育に取り組みは始めている層であるため、今回のプログラムがポートフォリオ教育を実践する上で、現実的な課題解決に大変役に立ったと見ることができる。

(2) 研修プログラムに参加しての感想

選択式回答

	意欲的に取り組めた n=50		新しいアイデアが 浮かんだ n=50		いろいろな人との つながりができた n=50		ファシリテーターのフィードバックが役立った n=50		今回のような研修を 今後も継続したい n=49	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
そう思う	35	70.0	26	52.0	18	36.0	28	56.0	32	65.3
だいたい そう思う	11	22.0	16	32.0	25	50.0	10	20.0	7	14.3
どちらでもない	2	4.0	7	14.0	6	12.0	8	16.0	6	12.2
あまり そう思わない	1	2.0	0	0.0	1	2.0	3	6.0	2	4.1
そうは 思わない	1	2.0	1	2.0	0	0.0	1	2.0	2	4.1

自由記述回答

参加後の意見・提案・感想（自由記述回答）のうち、多く見られた代表的な意見を以下にまとめた。

A. 教育改革においてポートフォリオ教育が果たす役割についての意見・感想

最も多くみられた感想は、ポートフォリオ教育は人物を多面的総合的に評価する上で非常に有効であり必要不可欠なものであることを実感したとの感想だった。教育データの蓄積がもたらす効果というものに期待するという感想も多く見られた。同時に「教員のメンターとしての能力の向上も併せて行うべき」、「受け入れ側（大学）の体制の変化も重要である」といった課題を指摘している意見もあった。

▼ 以下抜粋

結果のみで評価されていた時代から“プロセス”の評価の時代へと移るのが本質。生徒の本当のところはプロセスにこそ表われている。それを評価することこそが本来あるべき教育の姿だったのだが、技術的に無理であった。それが Feelnote を始めとするデジタルツールによって可能になりつつあるというのが本質の理解だと考えている。

〔高校教諭・35歳〕

本当の意味での高大接続教育には、高校から大学へと継続した学びが必要である。その面においてポートフォリオは有効である。総合的学習の記録、評価にも使える。

〔高校教諭・37歳〕

人間を総合的に評価するには現行の点数で測るテストでは限界がある。ポートフォリオによって言語で表現、評価する努力を続けるしかないと思う。

〔予備校教育研究所・36歳〕

今後は各大学もどのような人材を育てているかで測られるようになると思います。各大学は「育てたい人間像」→「ほしい人材」→「それに合った選抜」という改革を強いられます。各大学で求める人間が異なれば評価基準も一つではないので高校生の「みちのり」に注目せざるを得ない。それゆえポートフォリオをベースとした教育は必然であると考えます。高・大卒業後にもつながるのは、それまでの「みちのり」ですから、ポートフォリオは単に入試のためではない、全体的な取り組みや改革の中心になると思います。

〔中学・高校教諭・42歳〕

本校ではポートフォリオに対しての取り組みは全く進んでおりません。学校予算の問題もありますので早急な導入は難しいかと思いますが、今回参加させていただき、学校の生き残りの側面からも少しずつでも行動に移していくべきだと強く考えました。

〔中学・高校教諭・49歳〕

多面的・総合的評価が求められていく変化の中で、一面的な点数や評定のみによる評価しか経験してこなかった教員のあり方にも変化を促すことを期待したい。教育の役割は生徒の自立を援助するものであり生徒の可能性を引き出すものである。

〔中学・高校教頭・57歳〕

e ポートフォリオ Feelnote と課外活動情報のポータルサイト WorldSchool との連携で生徒一人ひとりへの進路・未来図を描きやすくなるなと感じました。

〔高校教諭・40歳〕

偏差値教育の狭い考えで生徒を選ぶのではなく幅広い経験や本人の考えを参考にしていくこのプロジェクトは素晴らしいものだと思います。生徒のためにメンターを教育していくことも必要だと思います。今回のような研修は優秀なメンターを育成するのに役に立つと思います。

〔学習塾代表・35歳〕

e ポートフォリオの記録としての意味合いは大きい。データとして残り、それらをまとめればデータベースとなる。これらは指導する上での手がかりとなると感じる。

〔高校教諭・30歳〕

B.SNS 型 e ポートフォリオ「Feelnote」の感想および活用したい場面・活用法について

ポートフォリオ教育の基幹システムとして SNS 型であることのメリットを感じたという意見が多かった。

「教員の業務負担の軽減に通じる」点や「信頼のできるネットワーク内」で使用できる点、「他の生徒の活動から学べる」点、「リアルタイムに活動の記録が残せて共有がしやすい」点について特に評価が高く、活用の場・方法などについても各参加者から有益な提案が数多く集まった。

また同時に学校サイドでの生徒・教員に対する ICT リテラシー教育や、ハード面の整備の必要性を感じたという意見も見られた。

▼以下抜粋

SNS としてしっかり機能している！使いやすい。Twitter やInstagramを使う高校生にとって、文章を書く、レポート作成へのステップになると感じた。総合的な学習、PBL でのレポート作成と記録、校外での取り組みの記録、部活動、教科課題の提出などの場面で活用したい。

〔中学・高校教諭・26 歳〕

SNS 型であるからこそ気軽に書くことができる。書くことが習慣になってさえいれば、自然にポートフォリオが作成されるという点が素晴らしい。

日々の活動や思ったことの記録に活用させたい。書く習慣さえつけばそれで OK。教員は最初のうちは「いいね」を押している。先生からの「いいね」があるから書くというモチベーションでもはじめはいい。

〔中学・高校教諭・35 歳〕

本校でも導入しようと思いました。当面は SGH(スーパーグローバルハイスクール)に関する選抜クラスの生徒に対して日々の活動の記録をとらせようと思います。そのあとは現中 3 生が高 1 になるとときには全体で導入し、授業や課外活動を記録させたい。

〔中学・高校教諭・38 歳〕

予想される高等学校の業務増加に対して、e ポートフォリオはその軽減のための方向を示してくれていると思う。ただ実際に学校現場で使用する場合、生徒全員に端末が配布できるかと疑問に感じた。

〔高校教諭・51 歳〕

コミュニティでの意見共有、それをこえたネットワークづくりという視点は有意義だった。総合学習・進路指導でのペーパー保存の代わりとして活用することはもちろんのこと、意見共有、意見交換というところにも活用したい。

〔中学・高校教諭・42 歳〕

非常に使いやすかった。テーマごとに分類できる点もよい。写真もあげられるので普段から SNS を積極的に利用する高校生はすぐに慣れると思う。反面デバイスを持っていない生徒への対応や、学校の ICT 機器の普及の問題も考えないといけない。当校では毎年高 2 がシンガポールで研修を行なうのでその時にログをためるのに使いたい。入試でのアピールにも使えるし、研修の振り返りが容易になる。

〔高校教諭・26 歳〕

単なる「システム」ではなく、確かな教育哲学と教育手法に裏打ちされた「トータルシステム」であることの強みを感じた。図書館での読書記録、ライブラリースタッフ学生の業務等の記録、職員の業務日報として活用したい。

〔大学学術情報部・55 歳〕

記憶が曖昧になってから思い出してポートフォリオ化するのではなく、即座に記録が残せることで、リアルタイムにポートフォリオ素材をためていける価値の高いツールであると思う。

〔予備校校舎責任者・38 歳〕

本校には中高一貫クラスがあり、特に中学校においては様々な行事を行っている。現状はプリントとノートを使用し、活動記録、感想などをまとめているので、その進化版として活用したい。

〔中学・高校教諭・37 歳〕

私は普段それほど SNS を使わないが、それは自分の情報を得体の知れない所にさらすこわさがあったからである。しかし Feelnote のシステムは安心して信頼できるネットワーク内で共有でき、生徒自身が創発的に活用できると実感できた。

Feelnote は、AO 入試・推薦入試に向けての指導、進路発見の場として活用したい。また遠隔地や海外に在住の生徒の進路発見にも活用できる。

〔予備校ブロック長・41 歳〕

(本校ではすでに Feelnote を)使用させていただいているが、すごく有益なプラットフォームであると感じている。今は主に海外研修時に利用しているが、今後は活用の場を課外活動や読書、日々の生活レベルに密着した場面にひろげていきたい。

〔中学・高校教諭・44 歳〕

C.その他

今回の研修を通じて行ったアクティブラーニング＝「シアターラーニング」についての効果についての言及している参加者が多かった。「ポートフォリオ教育とアクティブラーニングは不可分なものである」という意見が多くみられ、継続して今回のようなプログラムを続けたいとの希望が集まった。

▼以下抜粋

アクティブラーニング＋ポートフォリオは当然の組み合わせだと感じられたととてもしっくりくる会でした。

〔中学・高校教諭・35歳〕

ツールの説明、使い方に終始せず、シアターラーニングなどのAL体験を通してポートフォリオ教育の本質に触れる構成はさすがだと思いました。「ポートフォリオ教育を担う教員の資質・能力向上のための研修」にぴったりの内容だったと思います。

〔旅行会社 学校教育研修企画担当・43歳〕

今回自分が体験したような活動（アクティブラーニング）を授業に取り入れたい。アイデアを貸してください。

〔中学・高校教諭・32歳〕

是非こうした研究会をまたやっていただきたい。世の中が変わり、教育も変わる必要がある中で、我々教員が一番変わる必要があるはずだと感じた。

〔中学・高校教諭・37歳〕

3. 今後の課題と継続に向けて

今回開発した研修プログラムは、アンケートの結果からも確認されたことであるが「ポートフォリオ教育とは何か？」という本質的理解、および実際にポートフォリオ教育に取り組み始めている教員がいま抱えている課題解決に対して大きな成果が認められた。これは、本プログラムの開始時に本会を「受身の研修会ではなく、教育をよりよきものにする改革の主体者が集って教育ポートフォリオについての研究を行う場である」と位置づけ、このことに参加各位からご賛同いただいたことが大きいと思われる。

自分自身が主体的な存在になった後に参加者が感じた課題は、「一人の教員のメンターとしての資質・能力の向上」という範疇を超えて「学校（組織）全体」にポートフォリオ教育の考えとシステムをどう普及・定着させていくかということである。アンケートのコメントにもあったように、参加者はこの課題については「ハードルの高さ」を感じているようでもある。

この研修を通して認識された非認知能力に光を宛てそれを育成するメンターとしての能力を向上させたいという希望が出ていることから、本研修のネクストステップとなる研修の考案・実施を検討する必要があると考える。教員が、知識や解法を教える存在からメンターとして生徒を導く存在へと変わっていけば、教員に求められる資質・能力もそれに伴い変化していくのはある意味当然である。研修内で活用した課外活動支援のポータルサイト「World School」をメンターの立場から十分使いこなせるようにトレーニングする場はますます必要とされるものと思われる。

● 付録（募集チラシ、および、研修内で使用した教材・スライド資料）

募集チラシ

オモテ面

「教育ポートフォリオ」研究会

ポートフォリオ教育を担う教員の資質・能力向上のための研修プログラム

主催：一般社団法人 全国ポートフォリオ推進/普及の会（サマディ）
後援：一般社団法人 日本アタチアラーニング協会

ポートフォリオ
×
アタチアラーニング

文科省が掲げる高大教員改革でいよいよ人教連携・多職種連携の時代が到来。
一人ひとりの得意分野、学びの場を垣根を越え連携し
互いの長所を生かす「ポートフォリオ教育」が盛況となります。
本プログラムはこれから教員に求められる
ポートフォリオ作成の即戦力養成に役立つ「実践型研修」です。
※研修資料は研修のeポートフォリオシステム（Feednote）をご利用ください

A 2017. 8/5 (土) 6 (日) **B 2017. 8/21 (月) 22 (火)**

独立行政法人 国際職業教育センター平成29年度教員の資質向上のための研修プログラム（職業実践専門課程）に認定されています。

ウラ面

「教育ポートフォリオ」研究会

ポートフォリオ教育を担う教員の資質・能力向上のための研修プログラム

独立行政法人 国際職業教育センター（平成29年度教員の資質向上のための研修プログラム（職業実践専門課程））に認定されています。

● 「トビタテ」留学JAPANのオフィシャルシステムに採用されているeポートフォリオ「Feednote」を実際に活用し、「ポートフォリオ教育」を担う「メンター」としての教員の資質・能力向上を図る2日間連続のプログラム。 ※研修期間中は受講生全員にタブレット端末を貸与します。

● プログラムの初日は、研修実施の基となるアタチアラーニングワークを行い、気づきや成果を即時にFeednoteに記録し、学習者の立場から「ポートフォリオ」制作を行う。

● 2日目は作成された「ポートフォリオ」へのフィードバック、「ポートフォリオ」制作ポイントを盛り込んだワークを実施し、「人教連携・多職種連携」の新しい入事連携の時代における「ポートフォリオ教育」のポイントを正しく理解し、「ポートフォリオ」制作を進める「メンター」として必要能力について演習する。

トビタテ 留学JAPAN
トビタテ！留学JAPANは、日本企業・団体・個人が海外に人を送り出すための支援プログラムです。

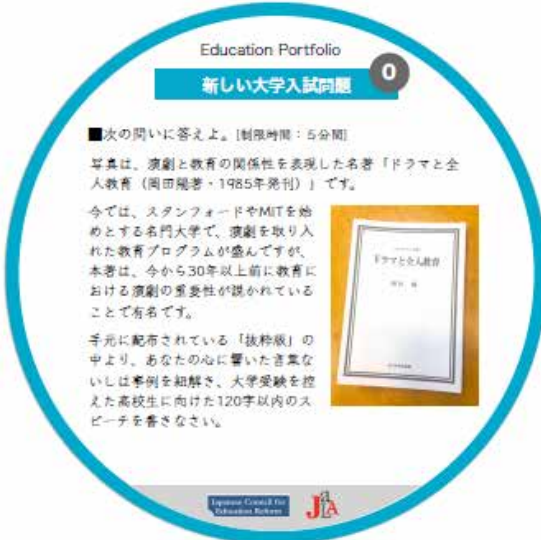
Feednoteは、文部科学省の指定プロジェクト「トビタテ！留学JAPAN」のオフィシャルシステムです。日本企業・団体・個人が海外に人を送り出すための支援プログラムです。

正式名称	独立行政法人国際職業教育センター「平成29年度 教員の資質向上のための研修プログラム（職業実践専門課程）」「ポートフォリオ教育」を担う教員の資質・能力向上のための研修プログラム
日 時	■ 2017. 8/ 5 (土)・ 6 (日) 13:00～17:00 □ 2017. 8/21 (月)・22 (火) 13:00～17:00 の昼・暮ともに両日です（どちらもお2日間連続）。 の昼または暮のいずれか都合のよい日程をお選びください。
開催場所	研修スペース [The Gallery (ザ・ギャラリー)] 東京都千代田区六本木12-6 株式会社サマディ内 TEL.03-3222-1155
定 員	各日程 30名（先着順）※定員と異なります。あらかじめご了承ください。
参加費	無 料 ※交通費は各自負担となります。
対 象 者	小学校・中学校・高等学校教員・教育委員会・その他教育関係者 ※当日は必ず名前を2枚ご持参ください。
参加条件	2日間連続のプログラム全てに参加できる方
申込方法	Web サイトまたは FAX にてお申込みください。 ・Web / http://www.universal-portfolio.org ・FAX / 03-3222-7765（別途申込用紙にて）

研修スペース「The Gallery (ザ・ギャラリー)」
〒102-0085 東京都千代田区六本木12-6
株式会社サマディ内 ANNEX B2
TEL.03-3222-1155
＜アクセス＞
JR有明駅より徒歩3分

主催：一般社団法人 全国ポートフォリオ推進/普及の会（サマディ） 後援：一般社団法人 日本アタチアラーニング協会

ワーク 3「読書記録」



Education Portfolio

新しい大学入試問題 0

■次の問いに答えよ。[制限時間：5分間]

写真は、演劇と教育の関係性を表現した名著『ドラマと全人教育』（岡田陽著・1985年発行）です。

今では、スタンフォードやMITを始めとする名門大学で、演劇を取り入れた教育プログラムが盛んですが、本書は、今から30年以上前に教育における演劇の重要性が説かれていることで有名です。

手元に配布されている「抜粋版」の中より、あなたの心に響いた言葉ないしは事例を初級者、大学受験を控えた高校生に向けた120字以内のスピーチを書きなさい。

League Council for Education Reform JIA

上記の課題図書「ドラマと全人教育」（岡田陽著・玉川大学出版会）



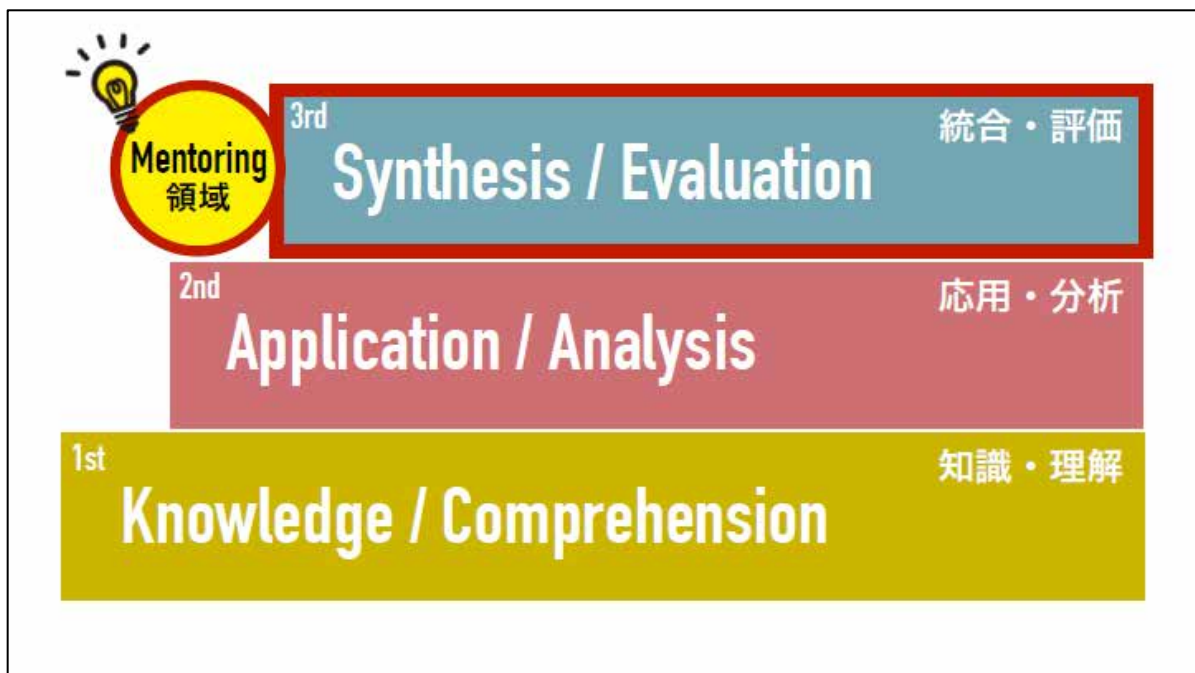
「Feelnote」操作法 説明スライド



ワーク 4「進路発見プログラム」シリーズより



スライド「メンタリングの領域」



ワーク 5「見立て」

日比野 歩くんのライフログ
を見て、彼を「見立て」て
ください。

「見立て」とは、人物の強みや魅力・弱
みなど総合的な背景を判断することです。



ワーク 6「課外活動」メンタリング

Education Portfolio

新しい大学入試問題 0

■次の問いに答えよ。[制限時間：10分間]

下の写真は、世界中に広がる「課外活動」を一箇所に集めたポータルサイト「World School」です。キーワードや地域、開催時期などによって自由にイベントを検索でき、新たな進路のきっかけを掴むことができます。

日比野歩くんのFeelnoteのログを参照し、彼が次に取り組むべき課外活動が何かを考え、1つ提案してください。また、その理由を40字以内で書きなさい。



World School 公式サイト

Japanese Created for Education Reform JIA

ワーク 7 「Letter of Recommendation (推薦状)」作成

Education Portfolio

新しい大学入試問題 0

■ 次の問いに答えよ。 [制限時間：15分間]

MBAや海外大入試、国内AO入試などでは、志願者をよく知る第三者からの推薦状が重要な役割を果たしています。志願者の人物像を客観的に評価するための一つの媒体として、価値が置かれているからです。

推薦状を書くためには、志願者の最良のメンターであることが必要だと言われています。

さて今、日比野歩くんが留学を希望しています。あなたは、日比野歩くんのメンターとして、彼の推薦状を書くことになりました。彼の「見立て」に基づいて、提出する推薦状を200字以内で書きなさい。

Letter of recommendation

It's a great pleasure to write this letter of recommendation.
I have had the pleasure of working with you over the past few months.
As a result...

Japanese Council for Education Reform JEA

その他

〔キーワード〕

ポートフォリオ、アクティブラーニング、メンター、メンタリング、課外活動、活動実績、読書記録、多面評価、人物重視、大学入試、AO 入試、総合選抜型入試、高大接続改革、トビタテ！留学 Japan、アドミッションオフィサー、オンライン出願

〔人数規模〕

C.21～50 名（1 回の収容人数は 30 名以内）

〔研修日数〕

B.2～3 日（2 日で完結）

【問い合わせ先】

株式会社サマデイ

〒102-0085

東京都千代田区六番町 12-6

03-3222-1155