



教育活動を振り返るTPチャート 個々の軸を確立し、組織づくりへ

授業をはじめとする教育活動の改善に役立つツールとして、TPチャートが評判です。編集部では個々の先生方がご自身の活動を振り返り、これからにつなげていくプロセスが、組織全体の改革にも必要と考え、ワークショップを取材、学校改革への道筋を探りました。

**方法・方針・理念の可視化で
自分は何を目指すかが明確に**

TPチャートは、教育活動の俯瞰と振り返りを通して、自身の教育のあり方を改善していくツールだ。

まず作成段階で、普段の活動でどんな「教育方法」をとっているかを書き出し、そこから自分の「方針」を見出し、「理念」を可視化する。

次いでそれを見直し、「理念」「方針」「教育方法」の対応を確認しミスマッチや過不足がないか考え、それぞれの結びつきを自分でより強固にする。

この2段階を通して、自分は教育で何を目指し、そのために何に取り組みたいかを明確にしていくのだ。

もともとこのツールは、ティーン・グ・ポートフォリオ（TP）という、教育活動とその根拠資料をまとめたファイル（38ページコラム参照）の作成に興味のある人向けに開発されたものだった。東京大学の栗田佳代子先生が、TP作成を簡略的に体験できるツールとして考案、同大の吉田 壘先生と共に、その形式をブラッシュアップさせてきた。

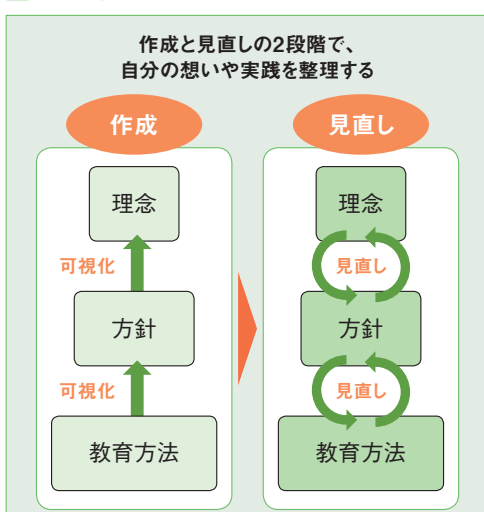
そのTPチャートを、勉強会で体験した高校の先生たちが、単体でも教育改善に効果があると実感し、注目するようになる。都立国立高校の大野智久先生は、いち早くTPチャート

を体感し、栗田先生たちと共著で作成方法を紹介する本も出した先生だ。その魅力をこのように語る。

「他人から理念や方法を押し付けられるのではなく、自分の中にあるものを整理することで、やるべきことがはっきりしてきて、身の丈にあった教育改善をしていくのです」

見込める効果はそれだけではない。「先生同士でTPチャートをシェアすれば、『この先生はこの理念の基にこういう方法を取っていたのか』とお互いの価値観や実践を理解しやすくなります。教育について話し合うときのコミュニケーションツールとしても機能します」（栗田先生）
そうであれば、学校改革の議論をするうえでも有効ではないだろうか。

TPチャートとは？



取材・文／松井大助 撮影／西山俊哉



教師のための
「なりたい教師」になれる本！
栗田佳代子/吉田 壘/大野智久 編著

学校の先生の実例を交えながら、TPチャートの作成の仕方を紹介。TPチャートを使った研修会・勉強会のやり方も解説されている。

TPチャート作成の流れ

栗田先生と吉田先生はTPチャート作成ワークショップを随時開催しています。
ここでは3時間半に及ぶそのワークの全体の流れをご紹介します。

1 TPチャートの作成(2時間)

⑪「エビデンス(根拠)」の検討

付箋に書いたことの根拠資料を考え、小さな付箋を加える。「改善・努力」なら勉強会チラシ、「成果・評価」なら同僚コメント、「方法」なら配布資料など。エビデンスを残す習慣をつけるために。



⑫ シェア3回目

根拠資料が浮かばない付箋についてエビデンスとなるものを交互に考える。

⑬「目標」の作成

短期目標として、「方法」「改善・努力」「成果・評価」に取り入れたいことを青色の付箋に書き出す。全体を見渡し、今後達成したいと考える長期目標を考え、シートの「目標」のところに書き出す。

⑭ 感想の記述

TPチャート作成を振り返り、シート欄の「感想」に記入する

⑮ シェア4回目

「目標」と「感想」をシェアする。

⑯ 全体シェア



⑥「方法」の振り返り

教育活動で重視している行い(発言機会を作る、毎回小テストなど)を付箋に書く。「考え」ではなく「行い」を書く。

⑦「方針」の可視化

書き出した「方法」をなぜ用いているのかグルーピングしながら理由(方針)を考える(その方法で生徒にどう成長してほしいのかなど)。



⑧「理念」の可視化

書き出した「方針」をグルーピングし、なぜそうした方針を取っているか考え、「理念」を見出す。その理念をもつに至ったエピソード(影響をうけた人物や物事)をリング型の付箋に書き出し、そこから新たな理念が見つかれば追加する。

⑨「理念」と「方法」「方針」の対応づけ

「理念」「方針」「方法」が対応づいているか確認し、付箋を整理する。

⑩ シェア2回目

自分の「理念」と、その理念を具現化した「方針・方法」を交互に説明する。



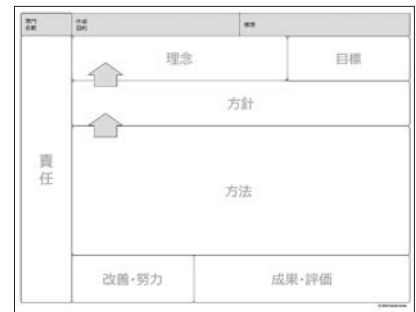
① 全体説明

TPチャートの概要説明。



②「作成目的」や「責任(教育活動)」の記述

シートに作成目的(授業改善、気づきを得たいなど)を書き、責任(直近1年の教育活動、例えば○○の授業、進路指導など)を付箋に書いて貼る。



③「改善・努力」の記述

教育活動における改善(言語活動の充実など)とそのための努力(AL勉強会に参加など)を付箋に書いて貼る。

④「成果・評価」の記述

教育活動による生徒の成果と、生徒や第三者からの評価を付箋に書き出す。

⑤ シェア1回目

自己紹介して責任(教育活動)や改善・努力、成果・評価を交互に説明する。

■ピアレビューの注意点

【話し手】は専門用語を極力使わず相手にわかるように説明する。

【聞き手】はまずは聴くことに徹し、相手を受け入れる。相手の振り返りを深めることを目的にしたフィードバック(反応・質問など)をする。

なぜその方法を用いるのか
想いの共有で建設的な議論に

このTPチャートを学校改革においても活用できないか探ろうと、東京大学で行われたワークショップに、編集部も先生方に混じって参加した。やってみると実感するのは、「教育方法」「方針」「理念」と自分の中にあるものを可視化しただけのはずが、それを見直すと、まだ言語化できていなかった想いや、自分に不足していた部分がおのずと見えてくることだ。先に具体的な行動を列挙し、それを基に概念をまとめる流れなので、抽象的なことをいきなり問われて言葉に詰まることもない。ワークが進むほど、皆が作業に没頭していった。

参加者の一人、都立青梅総合高校の秋庭慎吾先生は「いろいろな授業改善はしているが、なぜそれをするのか自分の想いがばやけている」と感じてこのワークを受けたという。

「生徒にどうなってもらいたいのか、そのために何をしたいのか、頭の中を整理できました。職場でもやってみたくありませんでしたね。例えば教育の方法論を議論すると、ある先生の授業改善のやり方を、否定的にみる先生も出てきます。ですが、個々の先生がなぜその方法を用いるのか、想いから共有すれば、両者のあいだのギャップが埋まってより建設的な話し合いができるように思うのです」



3 作成後のアクション

TPチャートは作成することがゴールではなく、それを基に中長期的に次のようなことに取り組んでこそ意味がある。

●「理念」「方針」に沿う教育活動の検討

見出した「理念」や「方針」を実現するための教育活動——例えば具体的な授業改善案、生徒指導や進路指導のあり方——などを、個人および教員同士で検討する。

●「理念」「方針」に沿う教育方法の習得

自分の「理念」「方針」に合致する効果的な教育方法がないかアンテナを張り、アクティブラーニング、反転授業、エンカウンターなど必要な方法論を学ぶ。

● TPチャートの定期的な更新

1年ごとなど定期的にチャートを更新し、自分の教育活動の振り返りや改善に活用。また、管理職や主任になるなど、立場が変わったときも更新し、この先の自分の軸を見定めることに活用する。

2 TPチャートの見直し（1時間半）

⑤「理念」と「方針」の対応づけ（個人ワーク）

理念に対して方針が足りているか、方針に対して理念が足りているか、見直しを促す質問を使って自問自答する。

- その方針で理念を実現できる？
- その方針と理念はどう関係している？

⑥「理念」と「方針」の対応づけ（ピアレビュー）

見直しを促す質問を参考にしながら、ペアでお互いの理念を確認し合う。



⑦ 疑問・コメントの共有

疑問点や感想を全体で共有する。

① 全体説明

TPチャートを見直す意義の説明。



②「理念」のチェック（個人ワーク）

付箋の「理念」が本当に理念か、より具体的な理念に落とし込めないか、見直しを促す質問を使って自問自答する。

- なぜその理念が大事？
- 理念の〇〇とはあなたにとって何？
- 理念の〇〇と△△はどんな関係？

③「理念」のチェック（ピアレビュー）

見直しを促す質問を参考にしながら、ペアでお互いの理念を確認し合う。

■ピアレビューの注意点

- 相手の理念を見出すことを最優先
- 相手の理念を尊重して、否定しない、指導しない
- 問いかけは建設的に行い、相手の気づきを促すことを心掛ける

④ 疑問・コメントの共有

疑問点や迷ったことなどを受け付け、やってみて感じたことも全体で共有する。



仮に「生きる力の育成を」「それより受験指導を」という反目があったとする。その際も「受験指導をなぜ重視したいか掘り下げれば、『粘り強く取り組む力を育みたい』『進学先で『視野を広げてほしい』など、共有できる理念が見出せるかもしれません』と吉田先生。そうなければあとは、『その理念を実現するための最適な方法や役割分担を一緒に考えられます』

TPチャート作成例

専門分野・FD 名目・担当者	作成 目的	内容・活動	感想	学び・気づき
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える
小・中・高・大学 教員・学生	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える	授業改善 ・授業の質を高める ・授業の効率を上げる ・授業の楽しさを伝える

これは栗田先生のTPチャート。自分が何のために何に取り組んできたのか、今後はどんなことを取り入れたいのかがクリアになり、教員同士でも、何を目標としてどんな実践をしているのかを伝え合いやすくなる。

相互理解を進めてチームづくり
他の研修との組み合わせで
理念に基づく改革を推し進める



広島城北中・高校(広島・私立)
教頭
中川耕治先生

分掌の仕事や生徒との関係で日ごろ大切にしていること、授業で工夫していることなどについて職員室でじっくり語り合う機会はあまりありません。TPチャート作成のペアワークでそこをシェアすると新たな気づきが得られることを実感し、職場でのチーム作りにも有効だと考え、校内でも行いました。

懸念もありました。チャートを書けず嫌な思いをする先生がいないかと。ですが手順を踏むと、全員が理念を可視化でき、共通点も見出せたのです。また、「より以上」を目指すための傾聴・承認・質問が活発にできるようになりました。

今年度は、TPチャートを作成するだけで満足せず、着実に改革を進めていくことができるよう、ほかの研修との組み合わせを予定しています。見出した理念を基に授業改善案を練る研修、全教員が公開授業を行い、その前後に授業デザインについてフィードバックし合う研修などです。TPチャートは、いろいろな教員研修を「意味あるものにつないでいく」起点になるものだと考えています。

教師として何をを目指したいか
自分の中にある答えを定めてから
校是と対比して組織的な活動へ



大阪高校(大阪・私立)
第3学年主任
北村恭崇先生

生徒支援センター長というミドルリーダーとしての立場となり、組織のことも考える必要が出てくるなか、TPチャートに興味を持ちました。学校の変革を推進していくには、進むべき方向を明確にして、先生方にもそれを踏まえて動いてもらう必要があります。ただ、こちらから理念や方法を押し付けるだけにすれば、やられているだけになり上手くはいきません。今日のワークにもありましたが、何をを目指したいのかは本質的に先生方それぞれ「自分の中に答えがある」と考えています。それを前提に、学校をより良くしていきたいと思っています。だからこそTPチャートで、若手もベテランも自分の活動を見つめ直すことに意味があると感じています。

まずはTPチャートを作成して、おのおのが自分の理念を見出し、日頃の方針や実践とのつながりも確認する。そのうえで、自分の理念と、学校の理念や校是と比較して、共通点やズレを明確にする。そういった研修ができれば、組織として「この方向で行きましょう」と確認しやすくなるのではないかと考えています。

TPチャートのワークショップには、実際に学校改革や組織運営のための活用を視野に入れた先生方の参加も。その構想をお聞きしました。

TPチャート個人・組織でどう活かす？

TPチャートの由来であるティーチング・ポートフォリオ(TP)は、大学の「教育改善」と「教育活動の可視化」をするためのツールとして生まれた。先生三人ひとりが作成する記録集で、自身の教育活動をA4用紙8〜10枚ほどにまとめた本文と、その活動の根拠資料(エビデンス)からなるファイルだ。TPを作成すれば、その先生が何をを目指してどんな活動をしているか、本人も周囲も把握しやすくなる。結果、その活動の改善案の検討や、教育業績の多角的な評価をしやすくなるのだ。

TPが生まれた背景には、社会の要請がある。大学の先生は「研究」だけでなく「教育」もきちんとしてほしい、という要望



ティーチング・ポートフォリオとは？

だ。また、大学の教職員が望んだ側面もある。教育業績が問われるなら、授業数などの「量」だけでなく、学生が狙いどおり成長したかなどの「質」も評価してほしい、と。欧米では主に教育業績評価の資料として使われ、日本では教育活動を把握して改善するツールとして普及。大学だけでなく高校でもTPを作成するところが出てきた。作成するにあたっては、メンター(助言者)となる相手と対話を重ねながら、時間をかけてTPを仕上げていく。海外では3泊4日のワークショップで、栗田先生たちが事前学習などで短縮させた日本型ワークショップでも、2泊3日かけて取り組む。そこで教育活動をきちんと振り返るには、経験のあるメンターやスーパーバイザーのサポートが欠かせず、先生同士の自主的な研修や勉強会で、TP作成まで行うのは難しい。

TPチャートの効果を実感した方は、さらにTPの作成まで取り組むと、より深く活動を振り返ることができ、教育改善を推し進めていけるはずだ。



個人として、組織として 学校改革にどう取り組む？

And More | 教育活動を振り返る

自分の理念や方針を実現するための教育方法などを学びたい人に向けて、栗田先生たちは授業のつくり方に関するオンライン講座によるプログラムの提供も行っている。
<https://www.utokyoofd.com/>



TPチャート作成ワークショップのための提示用・配布用資料は、栗田先生のサイトからダウンロードできる。最新のワークショップの開催情報はこちらから。直近では6/10に開催予定。
<https://kayokokurita.info/>

学校改革にTPチャートを活用するなら

個々の理念に基づく課題意識から学校改革を

学校改革にTPチャートを活用するならどんな校内研修が考えられるか、栗田先生と吉田先生にも伺った。案として出してくださったのが、図のようなプログラムだ。実施する際は、できれば管理職の先生にも事前にTPチャートを体感してほしいという。

「学校改革をするには、現場の想いを踏まえることが必要で、それ抜きにトップダウンで方針を打ち出しても形骸化します。ですので私たちは、TPチャートで個々の理念をクリアにし、学校理念との整合性も取りながら方針を固めたほうが、改革は進むと思っています。管理職の方にもまずはご自身のTPチャートの作成で『個々の理念を定めて積み上げる』意

義を感じてもらえると、学校改革にTPチャートを十二分に活用していただけたと思うのです」(栗田先生)

「個々の理念と学校理念の整合性を取っていくやり方は、2つ考えられます。一つは先生方が出出した理念から新しい学校理念を作ること。3〜4人の理念検討チームを立ち上げ、そのチームを中心に理念をまとめるのが現実的です。もう一つは、今ある学校理念をそれぞれの先生が自分に引きつけたうえで共有すること。TPチャートの作成・見直しのあとで、各

自の理念と学校理念にどういう関係性があるか考えるワークを入れるとよいと思います」(吉田先生)

合計5時間前後のプログラムを、全体研修にはすぐ導入できない学校もありそうだ。その際は任意の勉強会からでも輪を広げていきたい。例え



東京大学
大学総合教育研究センター
准教授
栗田佳代子先生

専門は高等教育、ファカルティ・ディベロップメント(教員の教育力向上のための組織的・継続的な取り組み)。教育関係者向けのプログラムや研修の開発・実施、オンライン講座「インタラクティブティーチング」の提供、TPの普及支援などを行う。



東京大学
大学院総合文化研究科・教養学部
附属教養教育高度化機構
アクティブラーニング部門
特任助教
吉田 壘先生

専門は教育学、ファカルティ・ディベロップメント(教員の教育力向上のための組織的・継続的な取り組み)。教育関係者向けの研修やワークショップの設計・実施、学内・学外におけるアクティブラーニングの普及支援、TPの普及支援などを行う。

ば都立国立高校の大野先生は、校内で任意参加の公開研修として、TPチャート作成と授業改善のワークを企画。校内の希望者のほかに校外の参加者も集めて、数十名で行った。仮に改善の必要性をあまり感じていない先生も誘うなら、「TPチャートで自分の活動を可視化すると、他の先生とも共有しやすくなる」という良さを伝えることも考えられる。

「これまでの経験ではそうした先生でも作成すると、自分の理念実現のために欠けていた部分が可視化され、新たな課題や改善点をご自身で見出されることが多いです」(栗田先生)

理念を明確にして軸が定まると、自分や学校の課題が見えてくる。その課題をどうするか、皆で考えたとき、それぞれの先生にとっての自分事の学校改革が始まるのかもしれない。