



2019年度スタッフ・ポートフォリオ作成 ワークショップ開催報告

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-02-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 北野, 健一, 加藤, 由香里 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00017221

2019 年度スタッフ・ポートフォリオ 作成ワークショップ開催報告

北野健一*, 加藤由香里**

A Report on the Workshop of Staff Portfolio in 2019

Ken'ichi KITANO*, Yukari KATOH**

要旨

大阪府立大学工業高等専門学校ティーチング・ポートフォリオ研究会では、2012 年度より職員の職能開発の一環として、スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップを、ティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップ、アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップと同時に開催している。本稿では、2019 年度に開催したスタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップの概要を説明した後、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結果についても述べる。

キーワード: スタッフ・ポートフォリオ, 職員の職能開発

1. はじめに

大阪府立大学工業高等専門学校（以下、本校と略す）ティーチング・ポートフォリオ（TP）研究会は教員の教育改善の一環として 2008 年度より TP の活動[1]、2011 年度からはアカデミック・ポートフォリオ（AP）の活動[2]に取り組んできたが、2012 年度から職員の職能開発（SD；Staff Development）の一環として事務職員のポートフォリオ（SP；スタッフ・ポートフォリオ）[3]にも取り組んでいる。

文部科学省中央教育審議会は、答申「学士課程教育の構築に向けて」（2008 年 12 月 24 日）において、次のように職員の職能開発について指摘し、2011 年度からの高専機関別認証評価では、SD が評価項目の一つとなっている。

第 3 章 学士課程教育の充実を支える学内の教職員の職能開発

2. 大学職員の職能開発

(1) 現状と課題

①職能開発の重要性

（省略）大学経営をめぐる課題が高度化・複雑化する中、職員の職能開発（スタッフ・ディベロップメント、SD）はますます重要となってきた。

本稿は、2019 年度に開催した SP 作成ワークショップ（WS）の概要について記した後、第 9 回の WS に参加したメンティー、メンターの感想を記す。なお過去の SP 作成 WS については既報[4]～[8]を参照されたい。

2. スタッフ・ポートフォリオについて

SP は「職員としての業績、それらについての自己省察による記述、およびその具体的な裏付け（エビデンス）の集合体」と定義されている[9]。

SP 作成 WS は、愛媛大学が SPOD フォーラム等において、2009 年頃から開催している[10]。愛媛大学の SP は、基本情報、職歴、研修歴、免許・資格等、発表等、職歴・業務内容・実績等、地域社会での活動等、私の未来予想図（ビジョン、ゴール）、私というひと、今年の記録の 10 項目について枠を埋めていく形式になっている。2016 年度からは 1 泊 2 日で実施されている。

大学コンソーシアム佐賀でも 2012 年度から職員合宿研修会として、SP 作成 WS を実施している。目次として、責任、理念、方法・成果・改善、目標を最低限含む必要があり、分量は A4 用紙 2～4 枚で、参加者が 2 人 1 組でメンタリングをおこなう。

本校は、TP、AP、SP の作成 WS を同時に開催しており、2 泊 3 日の日程、TP の構成や作成方法をほぼ踏襲している。TP、AP、SP のそれぞれを担当できるメンター

2020 年 9 月 15 日 受理

* 一般科目系 (General Education)

** 東京都立大学 (Tokyo Metropolitan University)

と複数を担当できるメンターを育成することで上記のことが可能となっている。またスーパーバイザーも同じメンターミーティング内で TP, AP, SP を混在させることで、メンターへの助言がしやすい環境となっている。

SP 作成 WS に関する 3 機関の特徴を表 1 にまとめた。

表 1 SP 作成 WS の 3 機関の特徴

	愛媛大学	佐賀大学	本校
分量	A4 用紙 6 枚	A4 用紙 2～4 枚	A4 用紙 6～10 枚
目次	10 項目	責任、理念、 方法・成果・ 改善、目標	責任、理念、 方法・成果・ 改善、目標
メンタ リング	メンター有	相互メンタ リング	メンター有
日数	1 泊 2 日 (2016 年以降)	1 泊 2 日	2 泊 3 日

前述のように高等教育機関では教員だけではなく職員の職能開発も必須となっている。そこで本校の WS では、TP, AP とまとめておこなうことで、教員と職員の相乗効果を期待している。

3. 作成ワークショップ

2019 年度、本校で開催した SP 作成 WS の概要を表 2 に、WS の主なスケジュールを表 3 に示す。なお、第 9 回 SP 作成 WS は、TP・AP 作成 WS と同時に開催しており、3 つの WS を合わせたメンティーは 11 名（うち学外 7 名）、メンターも 11 名（うち学外 4 名）である。

表 2 2019 年度に開催した SP 作成 WS の概要

回	日程	メンティー	メンター	スーパー バイザー
9	9月10日 ～12日	1名（大学職 員）	1名（うち 学外1名）	加藤由香里 （東京都立大学）

表 3 SP 作成 WS のおもなスケジュール

	1 日目	2 日目	3 日目
午前		個人ミーティン グ(2) SP 作成作業	個人ミーティン グ(4) SP 作成作業
午後	オリエンテーシ ョン 個人ミーティン グ(1) SP 作成作業	個人ミーティン グ(3) SP 作成作業	SP 作成作業 プレゼン準備 SP プレゼンテー ション 修了式
夜間	夕食会 SP 作成作業	SP 作成作業	修了を祝う会

4. SP 作成 WS 参加者の感想

4.1 メンティーとして

大石まゆみ 2019 年 9 月に SP に参加致しました大石まゆみと申します。当時、看護職として大学健康管理室に勤務しておりました。SP 参加者は私のみでした。経緯は北野先生に高専在職中毎年誘って頂いていました。興味はありましたが、業務が多忙で断念していました。転職し日程調整ができ参加できました。

SP が始まってから気がついたのですが、過去の SP の内容を認識せず「自分が何を書きたいか」「何が書けるか」すら把握していない状況でした。北野先生へ事前レポートを提出する中で内容を集めて寄せただけでした。3 日間で寄せたものを固めにかかった感じです。しかし、固まらなかったですし周辺からぼろぼろ崩れる感じは否めません。内容は今読んでも恥ずかしいものですが、2019 年 9 月には私はそのレベルであった事実だけです。

私は専門職ですので、何かまとめられたり得られるものがあるのではと参加していました。メンターの先生には的確な指導をしていただいたと考えています。何を書くか、どう表現するかなど考えも及ばない状況で初日を迎えていました。セッションを重ねる中、高専保健室でのエピソードとして十数個挙げ、全てになぜこれを選択したのか、伝えたいかという目線、考え方を繰り返し問われました。3 日間は日常業務を離れ、教育の現場で看護職として何をしてきたか、何を伝えたいか、何ができ何ができなくて残すのか？日常の多忙にまみれ考えられなかった、できなかった事がほんの少し「取り掛かれた」と感じました。

SP 作成当時は教育現場にいましたのでより考えを深めやすかったと思います。「現在も同様の事例はある」や「高専特有の事例だ」「高校ではある」など紐付けができました。

3 日間終了し出勤時先輩に「どうだった？」と聞かれ「よかったので是非先輩も参加してください」と答える自分がいました。先輩も看護職として 25 年のキャリアがありますので SP 作成はよい経験になるかと感じました。

当時 SP に関わられた先生方皆様に感謝いたします。

4.2 メンターとして

加藤由香里 2019 年夏のワークショップでは、TP・AP チームのスーパーバイザーであると同時に、初めてスタッフ・ポートフォリオ (SP) のメンターをつとめた。

SP では、メンティーの業務経験とそれらの成果をわかりやすく整理していくことが必要である。様々な経験を積んだメンティーの業務経歴をどのように記述し、さらに根拠資料によって膨らませていくか、その点に工夫が

必要であると考える。

また、SP 作成のプロセスにおいても、メンティー自身が自分のキャリアを振り返り、意味づけを行う貴重な機会となる。その場に立ち会うことで、どのような想いを持って、同僚、学生（あるいは顧客）に接し、職務を遂行してきたのか、メンティー自身の職業観が現れるような SP となるよう助言していくことが求められる。

TP (AP) の場合は、所属組織において、授業アンケートなどを実施している場合が多く、評価資料を見つけやすい。しかし、実際の仕事を扱う SP では、業務に関連した適切な評価資料を、メンティー自身が所持していない場合もあり、どのように評価を行うか、状況に応じてメンティーとともに考えなくてはならない。

私が担当したメンティーは、以前、大阪府大高専に勤務経験のある方で、ご自分の専門職としての経験を整理し、伝えられるように文書としてまとめたいという希望をもっていた。

今回、SP のメンターとして活動することを通して、職員の方が学生支援をどう考えているのか、どのような専門意識を持って業務に臨んでいるのかを知る機会となった。面談の中で、職場で認められなかった悔しさやむなしさを思わず漏らすことあり、声なき声を直接うかがうことができたように思う。しかし、その体験を現在や未来にどうつなげていくか、なかなか答えが見つからず、うまく助言ができないこともあった。今まで大学で働いていながら、気づかなかった様々な想いを少し理解できたような気がした。

SP を作成することを通じて、自分は組織で何を成し得たのか、それを少しでも形あるものにできれば、意味があるのではないかと思う。全力で職務に取り組んだ「その人」の大切な記録ともなりうる。職務遂行のための「暗黙知」が明らかになることで、所属組織や同僚にとっての有益な情報源にもなりうる。

今回のワークショップは、私自身もメンティーも、それぞれの役割を持って、社会に参加している仲間であることに改めて気づかせてくれる場であった。いつも学びの場に迎えてくださる大阪府立大学高専に感謝している。

5. アンケート結果

第 1 回 WS から、メンティーに対して事後アンケートを同じ設問で継続して実施している。第 9 回までのメンティー 19 名中 16 名から回答を頂いた（回答率 84%）。主な設問とその結果を報告する。回答は①そう思う②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④そう思わない、である。

a. 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

①10 名(63%) ②6 名(37%) ③0 名(0%) ④0 名(0%)

b. メンターからの助言は役に立った

①14 名(88%) ②2 名(12%) ③0 名(0%) ④0 名(0%)

c. SP は自身の業務改善につながる

① 9 名(56%) ②6 名(38%) ③1 名(6%) ④0 名(0%)

③④の回答がほとんどないことから、ワークショップの目的は達成していると考えている。

6. おわりに

本稿では、2019 年度に本校で実施した SP 作成 WS について報告した。また、第 1 回～第 9 回 SP 作成 WS のメンティーに対して実施したアンケート結果について記した。

アンケート結果より SP が職員の業務改善につながる事が読み取れる。教育機関は言うまでもなく「学生のため」の組織であり、教員と職員が車の両輪のごとく学生を支えている。教員と職員がお互いの「思い」を汲み取って日々の業務にあたることができることが望ましいが、TP, AP, SP の WS を同時開催することでそれが可能になる。

教員・職員ともに、普段は職務に追われ、なかなか自分を振り返る時間が取れない。しかし、そのような時でも、自分を見つめ直し、自分の仕事への「思い」を確認することが必要ではないだろうか。現在、日本は新型コロナウイルス感染症の猛威にさらされ、教員は遠隔授業に対応せざるを得なくなり、駆け足で前期が終わろうとしている。今回のメンティーも、看護職として正にその最前線で粉骨砕身努力されていると考える。このような時にこそ、メンターとメンティーが時間をかけて振り返った自分自身の「思い」を確かめ、それぞれの職場で真摯に業務に取り組むと思う。

本稿がこれから SP を作成される方あるいは SP に興味を持たれている方の一助になれば幸いである。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 17K01001, 20K12094 の助成を受けたものです。またメンティーとして寄稿していただいた大石まゆみ氏に感謝の意を示します。

参考文献

- [1] 北野健一ほか、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),
- [2] 金田忠裕ほか、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、大阪府大高専研究紀要、第 46 巻、pp.71-76(2012),

- [3] 北野健一ほか, 第1回スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告, 大阪府立大学高専研究紀要, 第47巻, pp.71-76(2013)
- [4] 北野健一, 北川園美, 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を兼ねた新しい試み, 日本高専学会第19回年会講演会講演論文集, pp.51-52(2013)
- [5] 北野健一, 中村浩一郎, 北川園美, 2013年度スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告, 大阪府立大学高専研究紀要, 第48巻, pp.49-52(2014)
- [6] 北野健一, 葭谷安正, 2015年度スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告, 大阪府立大学高専研究紀要, 第50巻, pp.101-104(2016)
- [7] 北野健一ほか, 2016年度スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告, 大阪府立大学高専研究紀要, 第51巻, pp.71-76(2017)
- [8] 金田忠裕, 北野健一, 2017年度スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ開催報告, 大阪府立大学高専研究紀要, 第52巻, pp.83-86(2018)
- [9] 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク, 研修プログラムガイド2016(2016)
- [10] 久保研二, 秦敬治, 大竹奈津子, スタッフ・ポートフォリオ導入における効果についての考察, 大学教育学会第32回大会発表要旨集録, pp. 132-133(2010)