



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-02-10 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 北野, 健一, 中村, 浩一郎, 北川, 園美 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00007554">https://doi.org/10.24729/00007554</a>

# 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

北野健一\*, 中村浩一郎\*\*, 北川園美\*\*

## A Report on the Workshop of Staff Portfolio in 2013

Ken'ichi KITANO\*, Kouichiro NAKAMURA\*\* and Sonomi KITAGAWA\*\*

### 要旨

大阪府立大学工業高等専門学校では、教育改善の一環として 2008 年度よりティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップを定期的開催し、作成者数は本校教員の 7 割に達した。さらに、2012 年度から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、2013 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の結果もあわせて報告する。

**キーワード:** スタッフ・ポートフォリオ, 職員の職能開発, メンティー, メンター

### 1. はじめに

中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」（平成 20 年 12 月 24 日）では、第 3 章「2 大学職員の能力開発」において、「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。」と指摘された。

また、平成 23 年度から高等専門学校機関別認証評価において、SD が評価項目の一つとなった。

大阪府立大学工業高等専門学校（以下、本校と略す）では、FD の一環として、2008 年度からティーチング・ポートフォリオ(TP)の活動、2011 年度からアカデミック・ポートフォリオ(AP)の活動に取り組んできたが[1]~[4]、2012 年度からは SD の一環として事務職員のポートフォリオ（スタッフ・ポートフォリオ、SP）にも取り組んでいる[5]。本稿では、2013 年度に開催した SP 作成ワークショップの概要について記した後、第 2 回および第 3 回のワークショップに参加したメンティー・メンターの感想および事後アンケートの結果を記す。なお第 1 回 SP 作成ワークショップの開催に至った経緯、概要等については既報[5]を参照されたい。

2014 年 8 月 18 日 受理

\* 総合工学システム学科 一般科目理系

(Dept. of Technological Systems : Natural Science)

\*\* 事務局 (Administration Bureau)

### 2. スタッフ・ポートフォリオとは

スタッフ・ポートフォリオとは、「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[6]。

SP 作成ワークショップ (WS) は愛媛大学が SPOD フォーラム等において、平成 21 年頃から開催している。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おり、半日から 1 日のプログラムである[7]。

本校の SP は TP に準じているため、まったく白紙の状態、すなわち、目次を定める事から始める。TP の基本構造（責任、理念、方法、成果、目標）に沿った目次に収まることが多いが、基本は自由である。また、目次で定めた各項目に対する分量も指定はない。職員は教員と異なり、短い時間に長い文章を書くことに慣れていないことが多いため、本校では A4 用紙 6 枚以上を一つの目安とした（TP は A4 用紙 8~10 枚）。また、TP に準じて、1 人のメンティーに対して、1 人のメンターをつけ、SP の完成までサポートする。メンティーは、3 日間で 4 回にわたるメンターとの個人メンタリングを交えながら、SP を作成する。

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を実施しているが、これは愛媛大学版SPと本校版SPの中間に位置する。白紙の状態、すなわち、目次を定める事から始める点、目次として、責任、理念、方法・成果・改善、目標を最低含まなければならぬ点は、本校版SPと似ていると言える。

しかし、分量がA4用紙2～4枚、および参加者が2人1組となって互いにメンタリングを行うという点が本校版SPと異なる。参加者が互いにメンタリングするという事は、自分のSPが仕上がる前に、他人のメンターを務めるということである。

本校WSの特徴は、最終日のプレゼンテーションを教員と職員が合同で行う点にある。これによって、職員は教員の思いを、教員は職員の思いをお互い共有することが可能になり、お互いの関係構築すなわち教職協働に大きく役立っている[8]。また、SPを作成した職員が、次のWSで他の職員のメンターを務めるという点である。TPの場合も、自身のTPを作成した教員に限って、他の教職員のメンターを務めることができるが、TPを作成した時よりもより大きな気づきを得られる。SPについても同様の効果が期待できる。

### 3. ワークショップの概要

2013年度に開催したSP作成WSの概要を表1に示す。いずれも、TP作成WS、およびAP作成WSと兼ねる形で実施した。第2回は、第10回TP作成WSおよび第4回AP作成WSと合同で、初めて学外（ホテルコスモスクエア国際交流センター）で開催した。第3回は、第11回TP作成WSおよび第5回AP作成WSと合同で開催した。SPのメンティーは1名と少なかったが、TPメンティー12名、APメンティー12名（GSAP<sup>1)</sup>7名を含む）、TPメンター10名、APメンター7名、SPメンター1名、合計43名と、今まで国内で開催されたWSの中で最大の規模となった。

SPについては、メンティーの数だけメンターを用意することができたため、1名のメンターが担当するメンティーは1名と、メンターの負担を少なくすることができた。おもなスケジュールを表2に示す。スケジュールは、第2・3回とも同じである。個人メンタリングは3日間で4回とし、TPの提出は2晩とも午後11時までに担当メンターとスーパーバイザー宛に電子メールで提出とした。

表1 2013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
2	8月8～10日	3名(うち学外2名)	3名	北野
3	12月26～28日	1名(うち学外1名)	1名	北野

表2 SP作成WSのおもなスケジュール

	第1日	第2日	第3日
午前		個人メンタリング(2) SP作成作業	個人メンタリング(4) SP作成作業
午後	オリエンテーション 個人メンタリング(1) SP作成作業	個人メンタリング(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	夕食会 SP作成作業	

## 4. スタッフ・ポートフォリオ作成の実際

### 4.1 メンティーとして

中村浩一郎 残業する必要のあったある夏の晩。いつもはその時間帯になるとひっそりと静まり返っている教職員ラウンジの明かりが煌々と灯り、出入りする方々（見知らぬ方も）の鬼気迫る様に、「この人たちは、こんな夜中にいったい何をしているのだろうか？」と度肝を抜かれた。しかも話を聞くと、それが朝から晩まで、2～3日も続くとのこと！

そのころは、まだ本学に勤務して間もなく、ポートフォリオどころか、あらゆることにまるで無知だったが、その後もTPなるものについてはあちこちで耳に入り、少しずつ興味を膨らませていった。

上記の出来事から3年の後、法人職員になった私がお話をいただき、SPのワークショップに参加することになったのは、本学にとっても自分にとっても自然なことだったように思う。

SPに期待したこと。

①TP、SPとは何か？という好奇心を満たす。  
②ついでに3年目になる自分の振り返りと見通しをまとめる。

③他学の参加者と交流すること。情報収集。  
そして少しだけ、

④未開拓分野だというSPの可能性を探ってみる。

さて、出来不出来は別として、私自身としては参加して大変よかったと思っている。以下、感想を述べる。

①・・・WSには、多様な立場の参加者のそれぞれの仕事への思いを受容・交流する場があった。

教員・事務、またその専門、担当の壁を越えて、互いの業務に敬意を払いつつ、職場について語り合う姿勢を持つきっかけになったと感じる。

ここにはスキル中心の研修とはまた異なる意義があると思う。

②・・・日々の業務についてだけでなく、法人職員としての現在での位置づけや将来の見通しについて、また、自分のキャリアパスについて考える機会を持つことができ

た。その後もキャリアの区切りごとに自分のポートフォリオを見返している。

③…日頃の業務を相対化できた。高校でも大学でもない、高専の特殊性について改めて考えた。

④…TP と SP の違いについては、参加前から気になっていた。特に運営・管理側でない事務業務については、定型化された作業が多く、そういう意味では「理念」の項目に非常に難しいものを感じた。

体験した SP では、個人史から掘り起こした個々の業務へのこだわりを、ひとつの理念としてまとめるような形になったが、個々の業務の側から、その学内での役割・目的・趣旨について明らかにし、そこから理念のようなものを紡いでいくことが可能ではないか、と考え始めている。

本校にて編まれた『実践 TP スターターブック』[1]で出会った言葉、「高専魂」なるものを自分の業務の中で発揮できないか、模索中である。

## 4.2 メンターとして

**北川園美** 私は第 2 回、第 3 回に本校で開催されました「スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ」でそれぞれお一人ずつのメンターをさせていただきました。

今思い返すとなぜ引き受けてしまったのか思い出すことはできませんが、1 度目 2 度目ともにメンターの略歴をもらったときは引き受けたことへの後悔とプレッシャーがどっしりと押し掛かってきました。

所謂、学識も高く職場における役職も高い方に対して、経験も浅い自分のような者が何のアドバイスが出来るのだろう、またそんな必要があるのだろうか、というのが正直な気持ちでした。そしてそれは、ワークショップの日程が近くなりメンターのスキルや業務内容等を知れば知るほどプレッシャーへと変わって行きました。メンターがワークショップをキャンセルしてくれないかと考えたこともあります。

そんな気持ちの中で始まった第 2 回のワークショップ。初めてメンターとお会いしてイメージしていた通りの方であったことにまたプレッシャーを感じました。ただ、この時は初めてのメンターとして、メンターの過ごし方に戸惑い、また学外の施設を利用したことでその調整等に追われメンターミーティングで受けたアドバイス通りのことをメンターに伝えるだけで 3 日間が過ぎてしまっていました。

そして、2 度目。引き受けたもののメンターの略歴に目を通した途端 1 度目以上のプレッシャーを感じてしまいました。ただ、今回はあまりにもプレッシャーだった

ため逆に相手のことを少しでも知りたいと思える限り調べました。メンターの職場の HP、メンターが受講した講習の概要、資格の内容等々…。ただ調べれば調べるほど“すごい人だ”と印象は強くなったのですが、私はその気持ちを素直にメモとして残しました。「どうしてそんな難しいことに挑戦するんだろう」そんな感想も書き留めました。それらメモの全てをメンターに確認したわけではありませんが個人メンタリングで話を聞いているうちに何となく理解出来てくることができました。

そしてワークショップ後半、メンターから「自分でも忘れていた気持ちを思い出しました。ポートフォリオをまとめることができます。」という言葉をもらった時私の中にあつた多くの「どうして？」がスッキリとしたタイミングでもありました。

最終稿で送られてきたポートフォリオでは私への感謝の言葉を綴っていただいていた。

「何もしてはいないのに、ただメンターがそこまで頑張る理由を知りたくて話を聞いていただけなのに…」それだけが私がメンターとして行った事からです。本当に何もしてはいないです。

ポートフォリオとは自身への気づきであると、改めて感じました。

**北野健一** 第 2 回のワークショップで、北陸地方に所在地がある某私立大学の職員のメンターを担当させていただく機会を得た。この方は主任ではあるが、管理職ではなく、私よりおそらく 10 歳以上は若いと思われるが、勤務先の大学が将来どうあるべきかを真剣に模索しておられた。

少子化の中、大学はどこもそうであるが、真剣に広報をして、受験生を集めなければ、定員割れを起こしかねない。ましてや、地方に所在地がある大学は、切実である。

この方の信念は「大学教職員の意識改革をしたい」であった。「教員、職員それぞれが危機意識を持って、意識改革を行い、改善を実施していかなければ、生き残れない」と考えておられた。ただ、この信念は最初から導き出せたわけではない。個人メンタリングでいろいろなことをお伺いする中で、事務職員として一番大切にしているものは、「様々な人とのコミュニケーションによる信頼関係である」ことをお伺いした。その理由を掘り下げていくと、中学校時代、ある運動部の部長を務めておられたときに、集団・組織の中で起こる様々な問題について、さまざまな人の話を聞いて、まとめていくことで解決につなげていくことの大切さを学んだことに行きついた。

これはこの方に限らず、TP/AP/SPすべてのメンターをさせていただいて気がついたことであるが、人は児童・生徒・学生時代に受けた教育やその時の過ごし方に、その後の人生が意識的にせよ、無意識的にせよ、大きく影響を受けている。私は現在教員として、教育活動の一端を担わせていただいているわけであるが、私が行っている指導が、後々、学生の人生に大きな影響を及ぼす可能性が高い。そのことを肝に銘じて、しっかり日々の教育を行っていかねばならないと思う。当たり前のことであるが、忘れがちなこのことを再認識させてくれたTP/AP/SPに感謝するとともに、これらの活動が真の改善につながることを強く認識した。

## 5. アンケート結果

第2・3回とも、ワークショップ終了後、メンターに事後アンケートを実施した。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(回答数4)。

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

①3名(75%) ②1名(25%) ③0名(0%) ④0名(0%)

b. メンターからの助言は役に立った

①4名(100%) ②0名(0%) ③0名(0%) ④0名(0%)

c. SPは自身の業務改善につながる

①2名(50%) ②1名(25%) ③1名(25%) 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ほぼ達成したと考えられる。

## 6. おわりに

本稿は、2013年度に開催した第2・3回スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップの概要と、SP執筆者1名およびメンター2名の感想を記した。全員が、さまざまな意味でSPの執筆やメンターとしての活動が、自己の職能開発にとって有益であったとの実感を得ている。

また、今回第1回SP作成WSで、SPを執筆した職員が、第2・3回のWSでメンターを担当した。「ポートフォリオとは自身への気づきであると、改めて感じました。」との言葉にあるように、メンターとしての活動が、本校職員にとってのSDとなっている。

職員の場合は、教員に比して職務の内容に自己裁量権が小さく、往々にして上司の命令・要請で業務内容が決まる。しかし、作成されたSPを読んだり、最終日のプレゼンテーションを聞いてわかることは、皆、最終的に「学

校のため」「学生のため」を思い、日々の業務を行っている点であり、それは教員と同じ方向である。一方、ある程度の自己裁量権を任されて実績を挙げている場合もあり、職務のキャリアを把握しポートフォリオにまとめる過程で、誰を読み手とするか、何を目的とするかを十分に掘り下げておく必要があると思われる。本校では第4回のSP作成WSを2014年12月25～27日に開催する予定である。本稿がこれからSPを作成する諸氏の参考になれば幸いである。

## 謝辞

本研究は JSPS 科研費 23501044 の助成を受けたものです。

## 注

1) Graduate Student Academic Portfolio (大学院生版 アカデミック・ポートフォリオ) の略

## 参考文献

[1]大阪府立大学高専ティーチング・ポートフォリオ研究会編著, 実践 ティーチング・ポートフォリオ スターターブック ～実質的な教育改善活動を目指して～, NTS出版(2011).

[2]北野ほか: 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).

[3]金田ほか: 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, 大阪府立大学高専研究紀要, 第46巻, pp. 71-76(2012).

[4]東田ほか: 2012年度アカデミック・ポートフォリオ作成ワークショップ報告, 大阪府立大学工業高等専門学校研究紀要, 第47巻, pp. 43-48(2013).

[5]北野ほか: 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. 57-62(2013).

[6]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).

[7]秦敬治, 米澤慎二: スタッフポートフォリオによる大学職員人事マネジメント①②, SPODフォーラム2009資料(2009).

[8]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).