



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-01-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 金田, 忠裕, 北野, 健一 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00007510

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

金田忠裕*, 北野健一**

A Report on the Workshop of Staff Portfolio in 2017

Tadahiro KANEDA *, Ken'ichi KITANO **

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きた。2017年度は2回のスタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップを開催した。民間企業の経営者に参加してもらうことで、SPの意義についてより理解を深めていただき、社員研修の位置づけにも利用していただいている。また3種類のWSの同時開催の相乗効果についても検討した。

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。

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）において、次のように職員の職能開発について指摘している。

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。

さらに2011年度からの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。

本稿では、2017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10、11回のワークショップに参加したメンティー、メンターの感想を記す。なお過去のSP作成ワークショップ（WS）については既報[4]～[7]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[8]。

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[9]。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日で開催されている。

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

2018年8月20日受理

* 総合工学システム学科 メカトロニクスコース

(Dept. of Technological Systems : Mechatronics Course)

** 一般科目 (General Education)

ている。TP, AP, SP のそれぞれを担当できるメンター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 にまとめる。

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

2017 年度は本校では 2 回の TP・AP・SP 作成 WS を同時に開催した。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。

表 2 2017 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
10	8 月 8 日~ 10 日	2 名 (民間企 業)	2 名 (うち 学外 1 名)	松本高志 (阿南高専)
11	12 月 26 日 ~28 日	2 名 (民間企 業, 大学職員)	2 名 (うち 学外 1 名)	栗田佳代子 (東京大学)

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

内川恵美 「ポートフォリオを作ってきたよ。すごく良かったから次の機会には絶対行ったほうがいいよ!!」参加した同僚が皆、口をそろえてそう言います。詳しく聞いても「とにかく行ってみるべきだ!!」と強く薦めてくれます。「ポートフォリオって何?私が一番苦手な分野な気がする.....」それが最初の出会いです。

それから半年後、受講の機会を頂いた時も、まだまだ消極的で避けたい自分がおりましたが、ある意味チャンスだ!と感じている自分もおりました。

受講 1 日目、やはり私の予感的中し、苦手意識に溺れそうになりました。講師のメンターの先生とお話しする度に、自分が分からなくなりました。自信を持って取り組んでいた事が、話せば話すほど伝えられず、違うという気持ちが出てきてどんどん落ち込んでいきました。しかし、逃げるわけにもいかずもがきながら自分自身と向き合う時間を頂き、3 日目の朝方、ようやく自分を取り戻す事が出来ました。そして、更に強く自分の使命を確信する事が出来ました。

私は、想いや感覚、そして情熱を大切に生きてきました。しかし、重度の障がい者や児童の生活全てを支援する介護事業所で 70 名のスタッフの統括責任者をさせて頂く中で、様々な学びがありました。今回、その一つである論理的な思考という自分の弱点を見つめなおす事が出来ました。同じことを伝えるにも、文章の構成をメンターの先生に直していただくだけで、とてもすっきりし相手に伝わりやすくなる事を実感しました。そして、今までの自分の想いや自分の使命を再度確信し想いを更に強くする事ができました。

私は、明るく楽しく前向きに生きたい。そして周りの人々とも助けあってみんなで幸せになりたい。これを、熱い想いと、そして論理的な思考の両方をバランスよく使い更に自分の器を大きく強くし、多くの人の役に立てる自分になりたいと強く再確認する事ができました。

受講して本当に良かったと感謝しています。受講後自分の紹介をする際には作成させて頂いたポートフォリオを活用させて頂いています。まず、これを見ていただく事で短時間に私という人間を理解してくださり、更に深いお話に繋がる事が多くなりました。今後も活用し自己成長に繋げていくよう努めます。貴重な機会を頂き本当にありがとうございました。

吉田広美 ポートフォリオのお話を聞き、とても興味深い内容だったので是非とも参加したいと思っていました。「自分の頭の中を整理して形にする」という作業で、苦

手な分野でしたが、メンターの方がいらっしゃることに心強く感じ、3日間でしたがあっという間に過ぎました。メンターの方とミーティングをしながら、主体となっていることは、過去からの自身の思考や経験であり、そこからの価値観や想いから大きく影響していることを再認識いたしました。又、自分の理念と会社の理念とが合っているからこそ、引き寄せられ、原点に戻りながら楽しく仕事ができていることを痛感し、感謝の心が溢れてきました。

ポートフォリオを作成していく中で、自分の経験が文書化されたことで、自身の業務がより明確となりました。全てのものごとにはその背景があり、私自身の業務としても振り返りながら、自身の役割を果たしていきたいと思えます。

大変貴重な機会を頂き、有難うございました。

鎌倉義雄 私は、障がい福祉サービスを提供する会社の経営を行っています。SP作成WSは、数年前に鯉坂先生からお誘い頂いて知りました。自分自身は、なかなか日程が合わなかった(参加する意思が弱かったので、合わせようとしなかった)為、他の職員へ参加するように促していました。すると参加したみんなが「自分の心の掃除が出来た」や「自身の理念が明確になり、ブレることがなく仕事出来るようになった」等々の素晴らしい成果を出していたので、私も日時を調整し、参加させて頂くことにしました。

SPで自分自身を振り返り、見つめ直すことによって、自分の想いをより深く知ることが出来て、自分のやってきたことや、現在、行っていることを自分自身で認めることが出来るようになりましたし、行っていることの目的を常に意識するようになりました。そして、両親や恩師、ご縁のあった人々、また、自分にとって都合の善くなかった人たちにも深く感謝が出来るようになったと感じています。

日頃から仕事は想いが一番・仕事を通じて人格向上との考え方を持っており、その想いを込めた経営理念を浸透させていくことが自分の役割だと自覚しています。SPを作成することにより、考えや想いをより情熱を持って語れるようになったと思います。その想いは、変わらないものと感じていますが、定期的に振り返り見直して、常に深めていこうと思います。

お世話になったメンターの栗田先生をはじめ、メンティー・メンターの皆さまには心から感謝しております。ありがとうございました。

4.2 メンターとして

新城恵理奈 私自身、SPを作成したのは2015年12月のWSだった。当時は高専の先生方がファカルティ・ディベ

ロップメント(FD)として取り組んでいることを自身でも体験したいと思い、自分の意見をまとめる機会として取り組んだ。私の場合は時間切れかつその半年後に諸事情により仕事を辞めたため、途中までのSPになってしまったが、2年後の2017年にSPのメンターを誘われ、半分不安を感じながらもチャレンジしてみようと思った。

私が実際にメンターを経験したのは2017年8月のWSだった。私がメンティーとしてWSに参加したのが12月だったため比較的休みが取れやすかったが、8月の平日は会社員だと慌ただしかったのではと、今振り返ってみれば感じられる。私担当のメンティーは大阪府内の介護福祉施設で勤務されていたため、合間を縫って参加されていた様子だった。それに加え、私は文章の作成には慣れていていたが、メンティーの方は慣れていないようだった。だが、そのような状況でも彼女は「今までの自分を振り返ることができたのでよかった」と、私がSP作成の際に思ったことと同様の感想をおっしゃっていた。それは非常に嬉しく感じたが、せっかくならSPを完成させたいと思っていた。

ワークショップ後にもなるべくサポートは行ったが、結局私が担当したメンティーもSP完成ならずで、現時点でも停滞状態である。せっかくなら完成までサポートしたいという気持ちはあるが、私自身も時間に余裕がなかったというよりは、どこまでどのようにサポートしていかかわからない、この場合はどの方に頼ればよいかかわからないという状況だった。

私がSPのメンター・メンティーの両方を経験して感じたことは、SPは自分自身の過去と未来を整理し考える際には非常に有用なものであることだ。だが、教職員対象のTPとは異なり、作成するにあたって特に明確な目的はなく、会社内の上にあたる方がSPの有用性を理解されていなければ、有休を取得しない限り3日間集中してSPのWSに参加するのは難しいのではと思われる。会社の方々にご理解いただけるのは難しいので、対策としては、

- ・WS前にメンターはメンティーと仲良くなっておき(メンターの事情をあらかじめ把握しておき)、WSの3日間以外にも気楽に連絡が取り合えるようになっておく。
- ・SPのメンティー・メンターともに、簡単な作成あるいはサポートのマニュアルを用意しておく。

おもに上記2点が必要なのではと思われる。

会社勤めしていると、会社の目的が自分の生活するための目的になってしまい、自己の理念を見失ってしまいがちである。SPは自身を振り返るためには非常に良い手段であるため、また機会があればSPを広めるためのサポートができると幸いである。

5. WSを同時開催することの意義

ここでは、TP, AP, SP 作成 WS を同時開催するにあたっての意義について検討する。

「教職協働」とは、教員と職員とが目標を共有しつつ協働して業務を遂行することと考える。

目標を共有するためには、お互いに話し合う時間が必要となるが、多忙な業務の中、時間を見つけることが難しいのが現状である。本校の SP 作成 WS に参加することで、他大学や他高専ではあるが、TP や AP 作成 WS に参加している教員の考え方などを理解することが可能となる。教員も他の機関の職員ではあるが、考え方などを理解することが可能となる。お互いが所属機関に戻り業務を遂行しなければならない状況で、その経験が活かされてくるのではないかと考える。

スーパーバイザーとして参加していただいている栗田佳代子氏が、本校で実施している WS の効果について「WS の実施やメンターやスーパーバイザーの編成の観点から効率よく実施している。」と言及している[7]。本校の年間計画の中で、それぞれの WS を別々に開催することが難しく、同時開催するしかなかったと言えるが、逆にそのことが互いの参加者に良い結果をもたらしていると言える。

今後も同時開催をするためには、メンティーとしての参加者を広く募集することはもちろんのこと、メンターとして TP, AP だけではなく SP も担当してもらえるメンターを育成することが急務といえる。

6. おわりに

本稿では、2017年度に本校で実施したSP作成WSについて報告した。

当初は大学職員を対象としたSP作成WSであったが、民間企業の方に参加してもらうことで、その広がりを示すことができたといえる。また経営者に参加してもらうことで、従業員との意思疎通も図りやすくなったといえる。また3種類のワークショップを同時開催することについて検討した。メンティーだけではなく、メンターとしてもWSの形態や手法が同じであることで他のポートフォリオのメンターにも挑戦しやすくなると思う。

本稿が自分の仕事を整理する一つの手法として、参加される方あるいは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オールケアライフ 鎌倉義雄氏、吉田広美氏、内川恵美氏並びにメンターとして寄稿していただいた新城恵理奈氏に感謝の意を示します。

参考文献

- [1] 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),
- [2] 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] 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)
- [9] 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)