



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-04-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 北野, 健一, 東田, 卓, 栗田, 佳代子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/00007521">https://doi.org/10.24729/00007521</a>

# 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

北野健一\*, 東田 卓\*\*, 栗田佳代子\*\*\*

## A Report on the Workshop of Staff Portfolio in 2016

Ken'ichi KITANO\*, Suguru HIGASHIDA\*\* and Kayoko KURITA\*\*\*

### 要旨

大阪府立大学工業高等専門学校は、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。2016 年度はスタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップを 2 回開催し、民間企業から 5 名の参加があった。スタッフ・ポートフォリオの作成は高等教育機関の職員のみならず、企業就業者においても職能開発にとって有益であることが、参加者の感想から明らかになった。またスタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップを、ティーチング/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開催することによる、産学連携の新たな方向性を示した。

**キーワード:** スタッフ・ポートフォリオ, 職員の職能開発, 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、2011 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]~[3]、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[4]。本稿では、2016 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 5, 6 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については既報[4]~[6]を参照されたい。

2017 年 8 月 21 日 受理

\* 総合工学システム学科 一般科目

(Dept. of Technological Systems : Liberal Arts)

\*\* 環境物質化学コース (Environmental and Materials Chemistry Course)

\*\*\* 東京大学 (The University of Tokyo)

### 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[7]。

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、2009 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いる。当初は半日から 1 日のプログラムであったが、2016 年度から 1 泊 2 日で実施されている[8]。

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ことは、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[9]。また、SPを作成した職員が、以降のWSで他の職員のメンターを務める点も本校の特徴である。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が得られる。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

2016年度に開催したSP作成WSの概要を表1に示す。予定通り8月と12月の2回開催することができた。第5回は8月に第16回TP作成WSおよび第10回AP作成WSと、第6回は12月に第17回TP作成WSおよび第11回AP作成WSとそれぞれ合同で両方とも本校で開催した。SPのメンティーは第5回3名、第6回2名とそれぞれ少なかったが、TP作成WSおよびAP作成WSと合同で行ったため、総人数は第5回26名、第6回32名と、比較的大規模のWSとなった。

おもなスケジュールを表2に示す。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。

一方、メンターは個人メンタリングの前後にメンターミーティングを行い、メンタリングの進め方や状況、作成中のSPの途中経過と見通しなどを相談・報告し、スーパーバイザーや他のメンターからの助言を得ながら進めた。メンターミーティングは、TPと合同で行い、スーパーバイザーは第5回は東田、第6回は栗田が担当した。

表1 2016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
5	8月8~10日	3名(うち学外3名)	2名	東田
6	12月26~28日	2名(うち学外2名)	2名	栗田

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	SP作成作業	修了を祝う会

## 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

岡本和子 スタッフ・ポートフォリオに参加させて頂き1年が経ちました。お話を頂いた時は、3日間のスケジュールを拝見し、果たして電動車いすを使用している私が、大阪府立高専まで通えるのであろうかと考え、又パソコン操作も苦手な状態で、ついて行けるのか不安でいっぱいでした。しかし勤務先の方や高専の先生方の配慮を得て、チャレンジすることが出来ました。

私は、障がい者(児)通所施設を大阪府下に展開している(株)オールケアライフにて、研修・教育を担当させて頂いています。SPを進めるにあたり、課題に対して、心の中(自分の考え)が分類されて行く事に面白さを感じ、そこから自分の仕事観が鮮明になり、自分が行って来た事を客観的に見ることが出来ました。仕事において、職員と面談を行う時には、メンター・メンティーの立場になっていると思います。自分は、常に、問題の根底は、何だろうと考えながら聞き取りを行っていますが、本当に深く心を開き、引き出す事が出来ていたのであろうかと考えさせられました。SPでは、メンターとメンティーの信頼関係を、短い時間で築く事、それは、自分の事をしっかり聞いて頂いていることに対して、自然に心を開く事が出来、気分良く執筆も進むものであると実感いたしました。

WS終了後2ヶ月経った時に改めて当時の困った事や、感想を聞いて下さる懇親会に参加させて頂き、先生方のSPの成果を追求される思いを強く感じました。今後も信念をもち人のお役に立てる生き方を行なっていこうと強く思っています。お世話になったメンターの北野先生をはじめ、高専の先生方には、心から感謝しております。

麻生敏和 スタッフ・ポートフォリオを執筆して、早1年が経過しました。何か変化があったかなあと振り返り、もう一度ポートフォリオを見直していました。“なかなかいいやん!”そして、自分自身の書いたことは、この一年、意識することができていたと感ずることができた

ことと、自分自身の考え方を適宜棚卸して、常に変化する環境の中で、自分自身のブレを早く調整することができるようになったように感じています。

さて、そんなWSに参加した時の気持ちはというと、「どんなものができるのかな？」と期待と不安でいっぱいでした。冒頭にポートフォリオのレクチャーを受けて、執筆に取り掛かってからは、とにかく頭の中と心の中の大掃除をするような感じで、自分自身を振り返ることをじっくりすることができました。そして、色々な人と出会い、その方々の考えにも触れることができ、とても刺激となりました。受講されておられたのが、大学等の教授先生などが殆どで、日頃お話しすることもない方と、自分自身の考え方や思いなどについてざっくばらんにお話しすることができて、「思い」というものは自分自身がしっかりと且つ強く持っていればどんな人にもでも伝えることができ、ポートフォリオでその理念や思いを書き記すことで、自分自身の考えや理念を周囲の人に知っていただくことができるんだと感じることができました。ポートフォリオでは言葉ではうまく伝えることが難しいことや相手の技量で伝わり方が変わってしまうことも、体系立てて作られたポートフォリオを公開してみんなに見てもらおうことで、「あーそんな考えでやっているんだ。」「そんな経歴があったんだ」など、関わる人たちとの距離が近づくイメージが持てました。その他にも、私がこころの中で持っている思いや理念を上手にお話を聞いてくださって形になる過程で、そう考えていたからこうなったのかなど、発見もありました。過去の自分が今の自分を創っていて、これからの自分がどうなっていくかを今回、書き記すことができたように感じています。定期的に振り返って、自分自身を見つめなおし、今のポートフォリオに磨きをかけてみたいと思います。

今回のWSに参加させていただき、私の拙いお話をうまく引き出していただけた、北野先生、学びの機会を与えてくださった鎌倉社長、そして、同じWSで学び、色々なヒントをくださった同期のみなさんに感謝いたします。

**尾崎俊文** 私がスタッフ・ポートフォリオの事を知ったのは会社からこんな研修があるが行ってみたいかと、お話しをもらったからです。ワークショップを行う前に本を渡されて読んでみましたが、はっきりとどんなものを理解できないまま参加となってしまいました。まず初めに説明を受け自分のメンターとなる方を紹介されました。わからないまま出された課題に対し取り組んでいきましたが、まだまだ方向性が定まらないままでした。メンターと初めて面談をするまで、どんなことを題していくのかも考えきれていませんでした。メンターとの面談が終わり少しずつ目次の構成が見えてきた気がしま

した。スタッフ・ポートフォリオだったので、仕上げる枚数も少なかったですが、日頃介護の現場でデスクワークすることが少なく、特に長い文章を作ることなどほとんどなかったので、自分にとって考えることより文章にしていけることがとても大変だったことをすごく感じました。集中できず、気分転換で外に行きながら、話を深めたこともありました。何度もメンターとの面談を繰り返していき連れて目次の内容等もまとまる様になり、一緒に行っているメンバーにも話を聞いてもらい色々なアドバイスをもらって少しずつ自分の思っていることが形になっていきました。最終日には、自分が作ったポートフォリオと一緒に作ってきた方やメンターの方の前で発表することとなり、他の方の発表を聞いていると皆さん上手にまとまっていて、すごくわかりやすかったです。

このスタッフ・ポートフォリオを通して今まで、自分の行ってきたことを振り返る時間が持てた事、自分がやってきたことのエビデンスを知れた事は、自分にとって大きな収穫だったと思います。日頃デスクに座り考える事は少ないですが、時間をかけ作り上げたこのスタッフ・ポートフォリオをしっかりと活かしていければと思いました。メンターの方には色々とお世話になりありがとうございました。

**武田雅代** 私は、障がい福祉に関わる仕事をしています。社内での研修の中で、仕事観について上手くまとめているスタッフがおおり、それはスタッフ・ポートフォリオで作成したと聞き、機会があれば自分も作ってみたいと思っていました。

ある日突然に年末の3日間ですが行ってみないかと声をかけてくださり喜んで参加を決めました。ところがよく考えると日中の3日間不在にするなんて考えられず悩みました。

しかし、常日頃から頑張ってくれているスタッフを信じ自分のメンタルとも葛藤し行かせてもらおうと決心しました。高校卒の学歴しかない私にとって参加前の宿題を提出するにも考えるとどんどんわからなくなってきて私の理念は職場の理念で目標も職場の目標になっていることに気が付きました。参加した1日目は、メンターの先生が苦手な私をいじめているのかと思いましたが、私の本来の気持ちを上手く引き出してくださったことが最終日に理解することが出来ました。毎晩遅くに出来上がる宿題に早朝からコメントを下さりメンターの方も3日間大変だったと思いました。文章の作り方、レイアウトにも細かく指導くださいました。この3日間で聴講でもいいので大学に通いたいとも思うことが出来ました。

毎日の業務の中に、理念と方法、そして成果がでて、目標達成に向かって何が必要なのかを再認識することが

出来ました。初心を顧みる事が出来たことに感謝し、今後も何度もポートフォリオを作成しなおしていきたいです。この度は振り返りの機会を頂き有難うございました。

**高田 誠** スタッフ・ポートフォリオ (以下 SP) 作成ワークショップをはじめて知ったのは、上司が以前このワークショップに参加した後のお話を聞いた事がきっかけである。「自分が何の為に働き、何に向かっているのか、意識化できた」と言われ、日々の業務において自分の存在意義に疑問を感じていた今の自分にとって必要な事ではと感じていた。そして、昨年平成 28 年 12 月に開催されると聞き、参加を希望した。

しかし、いざワークショップ前の事前課題としてスタートアップシートに記入を始めると、「入力が進まない」自分の現状につまづきを感じた。SP って何なのかと大きな疑問や不安を抱えながら SP 当日を迎えた。

今までは、仕事上で研修などに参加する機会があったが、研修は自分の疑問などを教えてもらったり、新しい知識を取り入れたりして、それをどのように仕事に活かすのかという感覚で行い、いわゆる知識の取り込みという形だった。しかし、SP はそういった形とは違い、今ある自分自身の在り方、内在的に存在しているものに外部刺激から引き出されるような感覚だった。まさに自分で答えを持っているが見失っている状態を呼び起こしてもらったように感じた。

私自身は自分の事を話すのは苦手な、ましてや文章にすると非常に難しく「自分の事なのに、,,」と歯がゆさを感じた。しかし、メンターが雰囲気を作ってくださり、言葉にならない思いを言語化してもらえた状態だった。言語化していくことで、今まで熟達段階において無意識・有能で自然に働いていた部分(烏滸がましいですが)を、有意識・有能の前段階に戻り、もう一度自分の理念を振り返り、意識化することで自身が何に向かって仕事をしてきたのか、またはしているのか、そして様々なエビデンスを基に自分自身の人生が成り立っているという事が明確になった。

自分の中では「当たり前」を今までの仕事とし、しかし、その「当たり前の精神」こそがもっとも大切な事だと気付いた。そしてそこには「プロフェッショナル」としての意識が必要な要素であることも気付き、その両面から成り立つ核となる部分は「人の役に立つこと」=「理念」だと明確になった。

振り返ってみると、自分の事が解らなくなっていた不安は SP を書き進める中で、多くの気付きを通じて整理が行え、内在的に潜在されている意識を呼び起こし、自分の仕事に対する理念の明確化が行えた事で自然と解消され、それと同時に、仕事に対する姿勢が新たに前向きに

なった。今後、自分の仕事に対し、悩むことがあったとしても、エビデンスに基づく理念の明確化が強みとなり、良い方向へ導きだすきっかけとなる事と感じた。今後も人の役に立つことを更に進めていきたいと思う。

#### 4-2. メンターとして

**東田 卓** 今回、第 5 回と第 6 回の 2 回、SP のメンターを担当した。通常の SP 作成ワークショップのメンターは大学の職員であることが多いのだが、今回は対人関係を伴うある会社の職員さんのメンターとなった。第 5 回では一般社員、第 6 回ではその会社の管理職の方であった。第 5 回はスーパーバイザーでもあったため、他の SP メンターのポートフォリオを見る機会も得られ良き経験となった。第 5 回の方は比較的小若く、普段はあまり文章を書く御経験が無かったせいか、成果物としての執筆はやや遅れうまく進まなかったが、メンタリングの中で、普段あまり考えなかったことをゆっくり話す中で考え方がほぐされて理念の可視化ができたように感じた。TP の場合、教員がそれぞれ自由な意思で講義を展開するが、会社の社員の場合は教員とは異なり、どうしても会社の理念に流されがちだが、その中でもどのような「個人の理念」があるのかをメンタリングの中で感じてもらった気がした。短期及び長期の目標も立てられ、その中にポートフォリオを用いた後輩職員たちの育成計画と長期ではリーダー育成が書かれており、数年後更新ワークショップにてこの目標を振り返られた時、この SP の真の成果が問われるのではと思う。第 6 回の方も同じ職場の方であったが、様々な人生経験の中でこの経験を糧にお仕事に携わっていることがしみじみとわかった。当初、理念がほとんど会社の理念と一緒であることが不思議に感じたが、管理職をされる方は自分の生きざまから得た理念が自動的にその会社の理念になる、または逆に自然と会社の理念が自らの理念に刷り込まれているのであろうと感じた。メンタリングの間、生まれてからこの仕事に就くまでの長い歴史を何度か伺ったが、メンターに聞いてもらうことが自身の振り返りとなり心のケアになったのかと感じた。管理職となられ、ひたすら今できる自分のお仕事のことだけを考えてひた走られたメンターにとって、初めて立ち止まって自分自身を振り返る機会になられたのではと思う。SP の中に「自分史」を盛り込まれたが、この経験があってこそ現在の管理職の仕事の振り返りになっていると感じた。完成した SP を読ませていただいて、実際管理職になり、日々の管理職の仕事、若い新人の教育に追われると自分自身の振り返りをする間もなく人生を走り続けておられることを痛感した。3 日間であったがしっかり自分を振り返られ、内省し、目標を立てられたのは SP を経験した良き振り返りの機会

と感じていただければ幸いです。

**栗田佳代子** 今回 SP のメンターを担当した。初めての担当であったが、基本的に SP はティーチング・ポートフォリオと同じ構成をとるため、特段 SP だからという特別な姿勢で臨んだわけではなかった。重要なことは、メンターの自己省察を促し SP をかいてもらうことである、というのがメンターのあり方であると考えてワークショップに臨んだ。

ただ、TP や AP のメンターを担当するときより、意識的に行おうと思ったことがいくつかある。まず、これまでは、大学教員を中心としたいわば共通の基盤を持つ作成者（メンティー）のメンターであったため、今回のように民間企業に所属するメンティーの支援にあたっては、その企業における当人の職務内容などの理解につとめることを意識した。思い込みや先入観を排した理解は、当人の自己省察を促す上で重要であり、企業の場合にはより強固な企業風土や慣習、上下関係などがあり、これらを理解することが必要である。実際今回は、福祉関係の職にあるメンティーであったが、その基本的職務内容を話してもらい、実際の勤務内容を語ってもらうことで、その働き方から本人のなかにある姿勢や理念を探る手がかりを得ることができた。

また、企業の理念にとらわれて、本人の理念がでてこないことを防ぐ意味で、「本人の行動の中から理念を引き出す」ということも心がけた。そのために、会社についての基礎的な情報を得た後は、基本的に本人の活動にフォーカスをして「会社として」といった視点はあまりいれないような問いかけを行った。そして、理念を探る段階においては、本人の言葉を待つ、理念にかかわりそうな言葉の候補を一緒にたくさん考える、などをより意識的に行うこととなった。

結果的には、当人の理念の一部は企業理念に一致していることとなった。しかし、これは、最初から企業理念を借りて「理念」として標榜するのでは意味が大きく違う。自分の活動の中から紡ぎ出すプロセスを経た理念は、「じぶんの理念」であり、本人のなかに生きて位置づく。今回、企業の理念が「じぶんごと」になったのではないかと、期待している。SP を作成するメンティーを支援する場合、この「理念をじぶんのものにする」プロセスに注意を払う必要があるだろう。

しかし、上記2点を SP における留意事項として挙げたものの、これらはやはり TP や AP 作成者の支援にも通じることでもあると考える。これまでのメンターとしてのあり方と同じく、作成者と十分な信頼関係をつくり、作成者の自己省察が促されるような場を最大限つくれる存在、それが結局メンターとして重要であると感じる。筆

者は TP の他、AP、構造化アカデミック・ポートフォリオのメンターを経験し、今回あらたに SP のメンターを経験することができたが、多様性の中から、一貫したメンターとしての重要な姿勢を確認できたことは、自分にとっての収穫であったと感じる。

#### 4-3. スーパーバイザーとして

**東田 卓** 夏のワークショップでは TP メンターと SP メンター並びに A チームのスーパーバイザーを行った。紀要の別題目で報告したが TP メンターが学長であり、こちらのメンタリングに大変苦労した。また SP も経験がなくこちらでも大変苦労した。スーパーバイザーはメンターミーティングの際、メンターの報告を聞きつつ的確な助言をするという極めて経験が必要となる業務で、私もスーパーバイザー経験は多くなく、今回も大変勉強になった。さらに、今回はスーパーバイザー力を測られるような「スーパーバイザーによるメンターへのピア・カンファレンスについて」の調査が行われた。これは二人のスーパーバイザーがメンターミーティングでどのような助言をしたかをボイスレコーダーで録音し、後に分析するという手法である。分析結果は別途学会にて報告される予定であるが[10]、スーパーバイザーにより異なる成果が得られるようである。スーパーバイザーの業務として、基本は朝のメンターミーティングまでに全員の TP、SP を読み込み、メンターの報告を聞き、必要があれば助言するという形が一般的である。今回もこの方法で全員のポートフォリオを読み込み自分ならどうするかという目線でメンターに助言をした。To Be a Good Mentor ではよく「体力」という言葉が登場するが、今回のスーパーバイザーではさらに体力の重要性を痛感した。スターターブック[1]ではスーパーバイザーの仕事は「飲み屋のおかみ」と表現されているが、今回 SP のメンターは経験が大変豊かであったが、TP のメンターは経験の浅い方ばかりだったので、私からの助言が適切でメンターが気軽に話せる場作りはできたかどうかは不明である。大変疲れ・苦労したが、大いにスーパーバイザーを楽しむことができた。体力が続く限り、機会があればスーパーバイザーもお受けしたい。

**栗田佳代子** 今回、SP のスーパーバイザーを担当した。SP はティーチング・ポートフォリオ (TP) から派生して開発されたものである。大阪府立大学高専で作成支援を行っている SP は、TP の構成や作成方法をほぼ踏襲している。SP 作成者は TP やアカデミック・ポートフォリオ (AP) の作成者と同様に事前課題を提出し、作成ワークショップに参加する。そして、SP 作成ワークショップも TP および AP の作成ワークショップと同じ枠組みで実施される。

これは、ワークショップの実施やメンターやスーパーバイザーの編制の点から効率性が高い。

実際、今回初めてSPのスーパーバイザーを担当したが、TPのスーパーバイザーも兼任し、TPおよびSPのメンター混成のメンターミーティングを滞りなく進めることができた。したがって、基本的にはSPを作成しなくてもスーパーバイザーを務めることは可能だと考えられる。

ここでは、SPのメンターのスーパーバイザーを務める上で、留意した点を述べる。ただし、メンティーの特徴や環境を観察した上での判断であることから、結局は、「SPだから」というよりは、「メンターがメンティーの自己省察を促し、最大限に支援できるように、スーパーバイザーとして支援する」という姿勢につくる。しかし、留意点として具体的観点を指摘しておくことはスーパーバイザーを務める上で有用であると考えられる。

まず、メンティーの背景の理解に関し、より敏感になる必要がある。今回同じ会社から、上司・部下の関係で2名の参加があった。自己省察をしたり、文章作成をする上でどの程度まで自分のことを公開し、記述するのか、これらは、会社における当人のポジションや人間関係に依存する。本人の作成目的を明確に理解し、それを支える際に、会社の文化や使命など本人のおかれた環境をできるだけ把握する必要がある。スーパーバイザー自身のおかれている環境と大きく異なる点に留意することが肝要である。

また、TPやAPを作成する教員と比較すると、業種によっては、10ページ近くになる文章作成経験が少ない場合がある。したがって、1対1の個人ミーティングの序盤は、理念の導出や方法との結びつきに集中してもらったものの、仕上げる段階においては、基本的な文章作成のフォーマットについても助言をするようメンターに伝えた。

ポートフォリオの作成ワークショップにおいては作成者やメンター相互の交流が自ずと生まれるが、これがSP、TP、APの作成者が集うことでより多様性が実現されている。今回のような民間企業からの参加は、ある種産学連携の一つのあり方であり、この観点からSP、TP、AP混成の作成ワークショップの意義は大きい。

## 5. おわりに

本稿は、2016年度に開催した第5,6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5名およびメンター兼スーパーバイザー2名の感想を記した。SPの執筆者全員が、さまざまな意味でこのWS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、今年度の特徴は、メンティー5名全員が同じ企業(株式会社オールケアライフ;ACL社)から参加された

という点である。ACL社は本校と同じ大阪府北河内地区を中心に活動している地元企業であり、新たな方向性として、SP作成WSが、地元企業研修の一翼を担う産学連携となっている(2017年8月の第7回SP作成WSにもACL社から2名が参加された)。

本校では第8回のSP作成WSを2017年12月26~28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JP17K01001の助成を受けたものです。また、拙著に寄稿していただいた岡本和子、麻生敏和、尾崎俊文、武田雅代、高田誠の各氏に感謝します。

## 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]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).
- [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, 葎谷安正: 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]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).
- [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]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).
- [10]加藤由香里, 東田卓ほか: TP作成を支援するピア・カンファレンスにおけるメンターの成長, 日本高専学会第23回年会講演会講演論文集, D3-2(2017).