



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

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-02-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 北野, 健一, 葭谷, 安正 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00007537

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

北野健一*, 葭谷安正**

A Report on the Workshop of Staff Portfolio in 2015

Ken'ichi KITANO* and Yasumasa YOSHITANI**

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、2015 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。

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]~[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、2015 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 4 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]、[5]を参照されたい。

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 日で実施される予定である[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

2016 年 8 月 22 日 受理

* 総合工学システム学科 一般科目

(Dept. of Technological Systems: Liberal Arts)

** メカトロニクスコース (Mechatronics Course)

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[8]。また今回は諸般の事情でかなわなかったが、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

2015 年度に開催した SP 作成 WS の概要を表 1 に示す。当初 8 月と 12 月の 2 回開催予定であったが、8 月の WS は参加者がいなかったため中止となった。12 月は、第 15 回 TP 作成 WS および第 9 回 AP 作成 WS と兼ねる形で本校で開催した。SP のメンティーは 2 名と少なかったが、TP メンティー 7 名、AP メンティー 4 名 (SAP¹⁾ 1 名、GSAP²⁾ 1 名を含む)、TP メンター 6 名、AP メンター 4 名、SP メンター 2 名、合計 25 名と、比較的大きな規模の WS 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。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 の途中経過と見直しなどを相談・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。

表 1 2015 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
4	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	夕食会 SP 作成作業	修了を祝う会

今回のメンターミーティングは、AP と合同で行い、スーパーバイザーは東京大学の栗田佳代子氏にご担当いただいた。

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

吉野絵美子 ティーチング・ポートフォリオのワークショップが実施されていることは以前から知っており、前職において栗田准教授と同じ職場の事務として働いていた関係で、プログラムを目にしたこともあった。三日間、朝から晩までこんなに作業ができるものなのかと驚きつつも、これは教員だけが対象で、事務職の私はポートフォリオやワークショップとは無縁だと当時は認識していた。

現職に着任して以降、様々な経験をする中で、自分の知識や経験、意識向上が足りないことを思い知った。そのような中で、スタッフ・ポートフォリオの作成ワークショップが開催されると聞いて、少しでも今後の業務に役立てられればと思い、参加を思い立った。

私は文章を書くことが苦手であるため、参加前は不安だったが、ワークショップ中はメンターの先生の人柄もあって、安心してポートフォリオを書くことができた。三日間、朝から晩まで集中して作業できるのかという不安もあったが、主催の大阪府立高専の先生方が作業しやすいようにと環境を整えてくださり、また、懇親の場も設けられているなど、とても暖かい雰囲気の中で行われたワークショップだった。ポートフォリオ作成のために参加したワークショップであったが、ワークショップの環境整備やサポートは自分の現在の業務の一部でもあるため、今回の運営自体も参考になった。

ポートフォリオを書き進めていく中で、今までボンヤリと思っていたことを文章化するのは容易ではなかったが、この作業を通じて、私の核となる想いを再確認できた。これまでは、何となく業務にあたっていると思い込んでいたが、きちんと自らの信念に基づいて行動していることが確認できた。また、目標を設定することで目指

す方向が見え、達成のためにすべきことがわかった。自分と向き合うことは多少痛みが伴ったが、現在は自信を持って業務を行えるようになった。

教員の方々のポートフォリオに触れる機会があることも、このワークショップに参加して良かったと感じる点だ。話をきく機会がなければわからない、先生方の様々な想いや誇りが感じられた。教職協働の現場にいる自分にとっては大変有意義な三日間だった。

この感想文のお話をいただいたときに、半年ぶりに読み返してみた。半年前なのに、こんなことを書いていたのかと新鮮な気持ちになることができた。そして、改めて、目標達成のために行動していこうと思った。

今後、迷ったときやつまずいたときに、このポートフォリオを読み返そうと思う。目標が達成されているかの確認のためにも。

中里恵理奈 ティーチング・ポートフォリオ (TP) って何？最初は単なる興味本位だった。大阪府立大学高専の北野先生に初めてお会いした時から紹介され、東京大学の栗田先生も研究されているとお伺いし、非常にためになるものであることは十分察した。しかし、どのようなものであるかを深く知るためにはまず、自分自身で TP を経験しなくてはと思います、2015 年 12 月末に TP の職員版であるスタッフ・ポートフォリオ (SP) に挑戦した。

最初に苦戦したのは、目次づくりと自身の信念・理念の設定だった。私自身が大切にしていると思っている考えをざっと理念に書いてみたが、そのほとんどは方法だとメンターの北野先生から修正をいただいた。他の考え方についても関連性や重要性を一緒に考えていただき、「新しいものを生み出すためには、何もないところからよりも今ある物事をうまく活かしていくほうが低コストかつ効率的」という考えを自分の信念、視野、知識・スキル、夢・方向性をその信念のベクトル要素と設定した。それらの要素の背景とし、私自身の経験を「方法」として掘り起こしつつ肉付けしていくと、私自身がモヤモヤと考えていたことが一気に整理された。と同時に、私が持っている思考がほぼすべて自身の経験に基づいているものだと知り、それらの経験の重要性に気付いた。

SP は研究論文に似ている。研究論文には目的という軸があり、それに向かっていくつもの調査や実験がなされる。一方で SP は自身の理念または信念という軸があり、そこにはさまざまな経験が裏付けされている。SP の執筆は研究論文作成と同様に自分の経験や理念に沿った結果を証拠として残すことができ、自分の内側が「見える化」できる。さらに、自分もしっかりとした理念を持っているという「自信」につながり、将来への「方針」を定めることができる。

SP の執筆にあたり、もっとも心強いのはメンターの存在だろう。自分のあらゆる意見や思考を否定せずに受け止め、共有かつ監修いただける人がいることは非常に大きな安心感につながる。自分 1 人であつたら、ここまで自分の意見や思考をまとめることができなかつた。私の SP 執筆時に何から何まで支援してくださった北野先生には、非常に感謝している。

大阪府立大学高専では SP を職員の職能開発 (スタッフ・ディベロップメント, SD) の一環として活用していることは後ほど知ったが、類似のポートフォリオは就職および採用でも活用できるのではと思う。ポートフォリオを作成することで、いわゆる「自己分析」を行うことができ、本当に合った自身の就職先を考える機会さらには自身の社会的責任を考える機会につながる。さらに、人事の方々にとっても就活生の特徴や考え方、能力を判断する材料として、ポートフォリオはエントリーシートよりも非常に効果的なのではと考えている。今後はメンター側からポートフォリオについて知りつつ、その経験をあらゆる環境で活かしていきたい。

4-2. メンターとして

麓谷安正 今回スタッフ・ポートフォリオのメンターを担当させていただきました。メンティーさんの簡易プロフィールを拝見し、年齢的に親と子ほど離れていることをまず懸念しました。親が子供を諭すような関係で進めるべきではないと十分理解しておりますので、どのような接し方をすべきかを悩んだところです。できるだけフレンドリーで安心してお話しできる立場で対応することを心がけてメンタリングまで準備しました。

メンティーさんとの最初のおはなしは、このワークショップに対する期待を話しました。他の人から参加を強制されたのではなく自ら望んで参加されたとのことでした。メンティーさんがこのワークショップの中で、ポートフォリオを書くことで何をつかみたいのか、自分とどう向き合っていきたいのかを問わせていただきました。仕事に対する考えや教員とのかかわり、その中で自分の理念は何なのか、なかなか見つからず、メンタリングも過去や未来を行き来してすすめていきました。メンタリングの中で、教員とスタッフの関係について、非常に教員を尊敬していただいているという面を感じるとともに、逆にそのことが教員からの仕事をあたえられたものとしてとらえておられるようでした。よく言われるように、教員とスタッフは車の両輪として同じ道を進んでいること、また、車輪と異なり、それぞれの役割を分担しあって仕事を進めていくことで学生教育がうまくいくことを理解はしておられるのですが、一歩も二歩も影のごとく身を引いて仕事をされているような印象をうけました。

しかし徐々にですが、最後には半歩ほどの距離に縮まったのではないかと思います。3日間のメンタリングをさせていただきましたが、メンティーさんの理念の一部なりとも見つけられたのだろうか？メンターとして導くというよりは共に泥沼に入ってもがいていたようで、メンティーさんのお役にたてたのかはなはだ疑問な、今後も修行を要するメンターでした。

北野健一 今回、企業に勤務されている方のメンターをさせていただき機会を得た。SPは大学・高専等の職員の職能開発、および教職協働をにらんで始めたため、当然ながらこれまでの参加者は大学・高専等の職員が主であった。SP作成WSを始める前に、TPの長期コースとして企業の方がTPを書かれた事例はあったが、SPを企業の方が書かれるのは初めてである。企業は大学・高専等と異なり、組織の理念がしっかり固まっていることが多いため、個人の理念は、企業の理念の中に埋没するのではないかと思われた。ただ、企業の理念の中であっても、個人の理念はあるはずで、それを3日間でメンティーと一緒に見つけていく方針でWSに臨んだ。しかし、今回のメンティーは籍を置いている企業の理念とあまり関係なく、自分の理念を見つけ出すことができた。

また、この方は高専卒業生らしく、自分の理念を達成するための方法を、 xyz の3次元座標に、傾き $\alpha\beta\gamma$ をもつベクトルで表現した。 x は視野、 y は知識・スキル、 z は夢・方向性、傾きはモチベーション、ベクトルのスカラーは経験値である。これらは我々教員にも十分通ずる指標である。

この方のSPを読むと、「高専」にこだわり、「高専生」が大好きということがひしひしと伝わってくる。メンターをさせていただくと必ず新たな学びがあるが、今回もまたメンティーからいろいろ教わった3日間であった。

5. おわりに

本稿は、2015年度に開催した第4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2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、今回は始めて企業に勤務されている方が参加された。これは新たな方向性として、SP作成WSが、企業研修の一翼を担う可能性があることを意味する(事実、2016

年8月には3名の企業人がSPを作成された)。

本校では第6回のSP作成WSを2016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 26350213 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吉野絵美子、中里恵理奈の両氏に感謝します。

注

- 1) Structured Academic Portfolio (構造化アカデミック・ポートフォリオ) の略
- 2) 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]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]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]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).
- [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).