

第1回スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ 報告

著者	北野 健一，杉浦 洋典，北川 園美，斉藤 亜由美， 中田 晃，柏 誠，蓮池 徹，葭谷 安正
引用	大阪府立大学工業高等専門学校研究紀要，2013， 47，p.57-62
URL	http://doi.org/10.24729/00007564

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

北野健一^{*1}, 杉浦洋典^{*2}, 北川園美^{*3}, 斉藤亜由美^{*2},
中田 晃^{*2}, 柏 誠^{*4}, 蓮池 徹^{*5}, 葭谷安正^{*6}

A Report on the First Workshop of Staff Portfolio

Ken'ichi KITANO^{*1}, Hironori SUGIURA^{*2}, Sonomi KITAGAWA^{*3}, Ayumi SAITOH^{*2},
Akira NAKATA^{*2}, Makoto KASHIWA^{*4}, Tohru HASUIKE^{*5}, Yasumasa YOSHITANI^{*6}

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2009年よりティーチング・ポートフォリオ作成ワークショップを定期的に行い、作成者数は本校教員の半数を超えた。この度、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、2012年12月下旬に開催した。本稿では、スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ開催に至った経緯について述べ、スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップの概要を報告し、ワークショップ参加者の感想をメンター及びメンティー、双方の立場から述べる。

キーワード: staff portfolio, staff development, mentee, mentor

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。」と提言された。

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、ティーチング・ポートフォリオ(TP)およびアカデミック・ポートフォリオ(AP)の活動に取り組んできたが^[1-2]、このたび、SDの一環として、事務職員用のポートフォリオ(スタッフ・ポートフォリオ, SP)の活動を始めたので報告する。

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^[3]。

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^[4]。

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、A4 6枚以上を一つの目安としている(TPはA4 8~10枚)。

また、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。

2013年 8月 19日 受理

*1 総合工学システム学科 一般科目理系
(Dept. of Technological Systems : Natural Science)

*2 公立大学協会
(The Japan Association of Municipal and Prefectural Colleges and Universities)

*3 事務局
(Administration Bureau)

*4 函館高専
(Hakodate National College of Technology)

*5 広島大学
(Hiroshima University)

*6 メカトロニクスコース
(Mechatronics Course)

3. ワークショップ開催に至った経緯

本校は2009年よりTP作成WSを定期的で開催しているが、開催当初は有志の教員集団が運営していた。2010年に本取組が教育GPに採択され、専任の事務員が置かれた。以降、準備段階から後片付けに至るまで、WS開催時には多様な実務を手伝ってもらっている。また、GPの目的の一つに他教育機関へのTPの普及を掲げていたため、他教育機関に講演に赴き、次のステップとして現地で開催されるTP作成WSにメンター兼運営アドバイザーとして招かれることが多くなった。他教育機関では、FD関係の行事の運営は事務職員に任せているところが多い。WSの運営担当が教員の場合は、WS開始後はメンターを兼ねることが多く多忙であるが、事務方専任の場合は時間的な余裕がある。2012年3月、函館高専のTP作成WSで運営を担当しておられた事務職員に「どうですか、やってみられませんか。」と声をかけたのが始まりである。本来業務(WS運営)の傍らでの作成であったため、SP最終稿の完成はWS終了後となった。しかしながら、最終日には、TP作成教員と同じく、ポートフォリオのエッセンスをまとめ、3分程度のプレゼンテーションも行った。主催者の計らいで急遽修了証も作成され、学校長から授与された。

その後2012年9月に、公立大学協会、広島大学の職員が、TP作成WSの期間に同様にSPに取り組み完成させた。これで教員でもSPのメンターができる感触をつかみ、本校のTP/AP作成WSにあわせて、SP作成WSを開催することを企画した。メンティーを募集したところ、本校から1名、公立大学協会から2名の職員が参加を表明された。

4. 第1回ワークショップの概要

2012年12月に開催した第1回SP作成WSのスケジュールを表1に示す。

TP/AP作成WSと別日程で、SP作成WSを開催すると運営側の負担が大きいため、スケジュールは完全にTP作成WSと一致させた。オリエンテーションはTPと合同、メンティーの作業場所、意見交換会、プレゼンテーション、メンターミーティングはTP、APと合同で実施した。スーパーバイザーはTP、APと合同で栗田佳代子氏(東京大学)にお願いした。個人メンタリングは3日間で4回とし、TPの提出は2晩とも午前0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。なお、夜の食事会は任意参加としたが、ほとんど全員が参加された。

5. SP作成の実際

5.1 メンティーとして¹⁾

表1 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	

柏誠 「ポートフォリオって何？」それすらわからない私がスタッフポートフォリオを執筆した経緯について記す。本校FD委員会の事務担当者であった私は、TP講演会を聴講した。その後、本校でTP作成WSを開催することになり、事務担当者の私は、事前課題の「スタートアップシート」の内容を知った。そこでTPに興味があった私は「もし事務職員の私が、TPスタートアップシートを作成したら何を書くだろうか。」と思い、こっそり作成してみた。その後、3月下旬(26~28日)のあり得ない時期に、本校主催のTP作成WSが開催され、メンターの北野先生、本校FD委員長、事務担当者の私の3名で事前打合せを行った。その際、私がこっそり作成したスタートアップシートを北野先生に見ていただき、少しだけアドバイスをいただきました。ただ、それだけを希望していた。北野先生にスタートアップシートを渡した直後、衝撃的な言葉が発せられた。「今回、参加しません？」その言葉を聞いた私は、「年度末の学生課は多忙を極める。そのため、2日半という期間をTP作成のために費やすと通常業務に支障が・・・」と言いそうになったが、もともと「自己省察」に興味があった私は、「この機会を逃すと二度と参加できないかも・・・」と思い参加を決意した。むろん、参加するにあたり周りの職員に報告した。おかげで、私は年度末の業務をまわりみんなのサポートのおかげでなんとか終わることができた。係のみんなには非常に感謝している。

初日のオリエンテーション。北野メンターが発した。「2日半で、A4版で8~10枚のポートフォリオを作成してもらいます！」驚愕のスケジュールだ。ポートフォリオの作成、個人メンタリング、懇親会、そして毎日23:00までに原稿を提出しなければならない。やることは沢山ある。取りあえず、初日の第1稿は、『目次』しか作成できなかった。翌日からは、「なぜ、私は・・・をしているのか?」、「何のために事務業務に従事しているのか?」、「どのような方針・判断基準で事務業務を処理していたのか?」、「その結果として、自分の判断や処理方針が妥当だったのか?」等を念頭に置きポートフォリオの作成を続けた。さらに個人メンタリングを重ねるごとに、私

の頭の中の考えていることや自分自身が“大切にしていること”について整理できた。ただ、教員ではなく事務職員である私が作成したTPは何か方向性がずれている部分もあるという思いは常にあった。しかし、そんな思いも、最後に北野メンターから、「これは、SP（スタッフポートフォリオ：職員のポートフォリオ）だから大丈夫です。」と言われ、自分の中でスッキリしたことを鮮明に覚えている。

最終日、A4、8枚のSPを完成し、プレゼンテーションを終えた。その時、私は、猛烈な「達成感」・「充実感」・「感動」を味わった。この体験を是非、後輩職員にも味わってもらいたい。

《おまけ》これまで、個人的にあまり関わりが少なかった教員と一緒にポートフォリオを作成する中、相手の方の考えていること、普段から授業改善で実践していること、懇親会での会話などを通して親しくなり、今では気軽に雑談したりするようになったのは大きな副産物だと思う。

【TP/SPのメリット】自己省察、達成感、感動、整理、明確化、共有、コミュニケーション、人間関係形成、自己の得手不得手の認知。

【TP/SPのデメリット】物理的な時間（2日と半日）を必要とし、通常業務を処理するにあたり、周りの協力と理解が少しだけ必要である。

北川園美 私にとって、ティーチングポートフォリオとは“偉い大学の先生が書かれる崇高なもの”でした。“でした”と、過去形になっておりますが、今もその気持ちに変わりはありません。

ただ、北野教授のお手伝いをさせていただくなかで「自分ならどこを目指して、どんな気持ちにまとめるだろう？」といつも考えていました。それは、当然事務職員としての考えであり、『スタッフポートフォリオ』という言葉すら知らない頃からの想いでしたので、北野教授に「書いてみませんか？」とお誘いいただいたときは、自分の考えが形になる嬉しさの反面、“崇高”なワークショップに自分のような者が参加させてもらって良いのだろうかという気持ちとで、返事させていただくのを少しだけ躊躇いました。そう、“少しだけ”です。おそらく次の日には「参加させてください。」と返事していたように思います。

自分の中で、いつも考えていたことですから、それを形にするのはそれほど難しいこととは思いませんでした。そして、予想通り書き方さえ見つかればそれは容易いことでした。そして用意してあったゴールへ向かって形を整えるだけの最終段階になり、そのテープを私は切ることが出来ませんでした。

「なぜ？」

「私は事務職のエキスパートになりたいと、そしてそれは大好きな先生方の“一部として”お手伝いするため」だと結べばよいだけのことでしたが、それは私の気持ちに僅かではありますが“ズレ”を感じるようになっていました。

自分は、いったい何故先生方のお手伝いがしたいのか、事務職員としてエキスパートになりたかったのは何故なのか、そのことに気づくことが出来たのがこのワークショップでした。

いえ、ワークショップの中の“意見交換会・夜の部”でした。

もちろん、仕事に対する基本姿勢や目標はポートフォリオを書く前と今も変わりません。ポートフォリオにまとめたことで、いつでも自分の中で思い返すことが出来ますし、迷った時に自分の姿勢はどこにあるのかを思い返すことで選択することが出来るようにもなりました。

そして、その基本の基本“礎”は何なのか明確になったことが、私のポートフォリオ作成の一番大きな成果だったと思います。

「ポートフォリオ作成ワークショップって何をやるの？」と質問を受けることがあります。その時私は「自動車学校で、車と鍵を渡されて、ドアの開け方だけを教えてもらって後は自分で走行させるようなものだ。」と説明し相手を尚更困らせてしまっています

車はエンストすることもあるし、脱輪もします。そして受取った免許を持って路上に出れば“初心者”です。自分の“初心”が何処にあるのかを教えてもらえるのがワークショップだと私は思いました。

斉藤亜由美 大学団体は大学と異なり、最も重視すべきステークホルダー（大学団体にとっては会員校、大学にとっては学生）と接点を日常的に持つことは難しく、よって業務の効果や成果を直接的に把握することも難しい。自分自身は公立大学協会に入職してからただただ突き進み、省みる機会を設けてこなかったため、未来の職業人生に漠然とした不安を抱えていた。そんな折、北野健一先生から、スタッフ・ポートフォリオ（以下SP）作成ワークショップへのお誘いをいただき、自分を振り返るよいチャンスと捉え、参加を決定した。

SPの最大の「特長」は、目次を自分で決められることであると私は思う。確かに目次やモデルが提示されていなかったことに、最初は戸惑った。しかし、メンターとのミーティングにより自分のSPの組み立てが見えてくるにしたがって、見つめ直したいポイントが明確になり、やがて、自らの芯となる「仕事上の理念」を深掘りしたかったことに思い当たった。SP作成によって見つめ直し

たいポイントは人それぞれなのだから、目次も異なって当然なのである。

メンターとのミーティング効果は、これだけではない。SP作成過程において、自分の中にこれまでも棲みついてきたが言語化されていなかった思いが、メンターからの質問に答えることによって収斂されてきたことだ。個人的な中長期目標の設定には最後まで悩まされたが。

公立大学は法人独自採用の職員、自治体からの派遣職員など、職員構成は様々であり、また職場内での異動もあることから（しかも必ずしも自分の思い通りになるとは限らない）、キャリアプランが描きにくい事情がある。特に自治体派遣職員や有期契約職員など、大学での勤務が有期限となっている場合、その業務や職場での目標を定めることが難しい場合が多い。結果的に、私は大学勤務時には同じ業務にずっと携わっていたが、特に公立大学において、正規職員でそのような業務歴はとても珍しい。

結局、中長期目標のひとつに「協会でのSP作成ワークショップ実施」を掲げたが、SP作成だけでなく、キャリアの積み上げを公立大学職員それぞれが真剣に考え実践できるようなキャリアパスの構築を公立大学全体にさらに促す必要性もあると強く感じている。SPを読むことで各人の強みを把握でき、かつ、適材適所でもあり個人の希望にもできるだけ添えるような人事計画等を策定する一助になるSPを普及させたいとの使命感をもってワークショップを終了した。北野先生にはメンターとしてご指導いただき、感謝申し上げます。

杉浦洋典 平成24年9月に公立大学協会が開催したTPのWSにおいて、大阪府立大学高専の北野健一先生よりお誘いいただき、SPを作成した。自分がSPを書くことはまったく想像していなかったため、少なからずとまどいはあったが、貴重な機会と受け止め、是非書いてみたいとお伝えした。

SP作成の目的を、「自分の現状を普段と違った自分を俯瞰するような視点から見つめなおすことで、自分を知り、これからの自らの歩みを考えるための材料とする」と設定して、スタートアップシートの質問項目に沿って業務内容、理念等を入力し、初回のメンタリングを受けた。

メンタリングでは、現在の業務に取り組む姿勢や思いについての対話にとどまらず、それらのルーツとなる学生時代や以前の仕事の経験にまで話が及んだことが印象的で、それらの経験の中でのエピソード等もSPに入れたらよいのではないかと、との助言をいただいたときに、SPは自分なりに構成することができる自由なものなのだというを強く実感し、書き始めるためのおおまかなイ

メージができた。

項目立てについては、SPはまだ研究段階とのことであったため、TPの項目やメンターの助言を参考にしながら、組織等の基本的な情報のほか、自分の仕事に対する基本的な姿勢や、それが仕事にどのように反映されているのかについて、「基本姿勢」「信念」「理念」「目的、戦略、方法」「短期及び長期の目標」と設定し、順に記述することとした。

作成作業においては、組織の目的や業務内容については滞りなく記述できたものの、自らの仕事に対する姿勢・理念等は、自分自身の生き方そのものと向き合うような感覚もあり、簡単には書き進められず苦労した。日々仕事に取り組む中ではこうした機会はなく、一度立ち止まって自らの仕事を振り返る、貴重な機会だったと感じている。

完成したSPを読み返すと、業務の内容はもちろん、理念等も時間の経過に従い変化が生じており、やはり作成からある程度時間が経過した段階で更新することが必要だと感じる。

今回これまでの業務経験を振り返ってみて、これまでの経験のすべてが自分の理念や目標のみによって選択されてきたものではないことを実感した。キャリア論におけるブランドハプスタンス理論でも、予期せず訪れる偶然の出来事を当人の主体性や努力によって最大限に活用することの重要性について指摘されているが、自らに訪れる出来事を活かしていくことができるよう、日々誠実に業務に取り組んでいきたいと改めて感じている。

中田 晃 大阪府立大学高専主催の「ティーチング・ポートフォリオ」作成ワークショップに参加した。事務職である私は「スタッフ・ポートフォリオ」を作成した。飛び込んでくる様々な事案や要請に翻弄される日々をひととき離れ、己を振り返り、業績を検証し、メンターと深い意見交換をするという。なんとも恐いような、楽しみなような心持であった。

ワークショップの冒頭説明では、3つの「ルール」が印象的だった。一つめ、ポートフォリオは10ページを超えてはならない。それを超えると他者と内容を共有することが困難になるという。二つめ、列挙する業績は3点に厳選する。捨てがたい中から、あえて3つを選び出すことが大切なのだろう。三つめ、プログラムにはメンターとの相互信頼に基づく幾度もの対話と、手法のチェック作業が組み込まれている。ワークショップの自己目的化・陳腐化を防ぐ仕組みが、あらかじめ用意されているのだと理解した。

ポートフォリオの執筆自体は、苦にはならなかったが、職務が多岐に渡る事務職としては、焦点が絞りにくく、

何を目的として書いているのか自分なりに見定めるのに時間がかかったと思う。全面的な書き直しもしたが、模索の作業としては有意義だった。

一方、教育・研究実践の地道な積み重ねでキャリアを築いている教員の方々の戸惑いは大きかったようだ。無理な日程を割いて参加した意味をやや強い言葉で自問する姿もディスカッションの中で見受けられた。ところが、その葛藤を乗り越えた後には、共に取り組んだ参加者の中で熱く語ることとなり、そこには、少々大げさに言えば祝祭的なカタルシスすら感じられた。これを面白いのはやや不謹慎だが、私はそこに、教育というものにまっすぐ向き合う、本来あるべき教員の姿を見る思いがした。印象的であった。

そう感じた背景には、現在、仕事で大学にとって悩ましい課題である大学評価について考えていたということがある。作成側、読む側双方にとって、いかにも冗長感がある評価書には、ポートフォリオのような合理的な枚数の上限もなく、大学の法令適合性が淡々と綴られている。また、対面の評価に際し、評価する側とされる側との間で信頼関係に基づく率直な対話が行なわれているか、評価の形骸化を防ぐ観点でも、はなはだ心もとない。

大学評価も言わばポートフォリオ作りである。評価を、今回のワークショップのように、学びの共同体の積極的な営みとして、積極的に捉え直し、そこにもっとドラマチックで祝祭的役割を期待しても良いのではないか。

評価が大学改革へと結び付かない悩みは深いが、その解決への幾ばくかのヒントをこのワークショップのプロセスで得ることができたように思う。

この機会を与えていただいたことに感謝しています。

蓮池 徹 私は当初 TP 作成 WS の補助スタッフとして参加していた。しかし全行程 3 日間の 1 日目を終えたところで、本ワークショップのスーパーバイザーである北野先生より SP の執筆を薦められ、執筆者として参加させていただくこととなった。

その後、参加を決めた私はその晩に SP の青写真・メンタリングの参考資料となるスタートアップシートを提出。翌日、SP の作成方針を決定するためメンターとのメンタリングを行った。私は社会人経験が 1 年程度と短かったため、明確な業務成果や方法を十分に示すことが難しかったことから、業務経験ではなく幼少期より培われてきた経験から形成される「理念」に重点を置いて SP の初稿を作成することとした。

理念についてはスタートアップシートの見直しや業務へのこだわり・方法・成果などを付箋に書きそれらを系統別にまとめることであぶりだすことができた。しかし、その理念を形成した根底にある経験を見出し紐づけてい

く作業が思うように進まず、ついには全く手ごたえを得られないまま、メンタリングに臨むこととなった。メンタリングでは初稿を基にメンターからいくつかの問いかけがあったのだが、不思議なことに問いかけに答えるたび考えが整理されていく感覚があり、初稿作成時に悩み続けていた理念を形成している経験についても気づくことができた。その経験というものは私のトラウマとも呼べるネガティブな経験で、理念とは成功や感動などポジティブな経験から形成されるものだと考えていた私は意外な結論に驚くとともにそれを引き出すメンターという存在の重要性を実感した。

メンタリングを終えた私は第 2 稿の作成に取り掛かり、初稿の時ほど苦悩することなく書き上げることができた。最終的には第 3 稿まで執筆したが、私の SP の本質はこの時点で完成していたといえる。

今回のワークショップでは、目的が曖昧なまま急遽参加することとなったのだが、SP 作成過程で私が業務に対してどのような意識で何をモチベーションとして取り組んでいるのかを認識できたことで参加した意義はあったといえる。しかし、SP の質を評価すれば SP の骨子ができただけの拙いものといえるため、今後業務経験を重ねる中で定期的な更新を心掛けたい。

5.2 メンターとして

杉浦洋典 平成 24 年 12 月に大阪府立大学高専で開催された第 1 回 SPWS で、はじめてメンターとなる機会をいただいた。公立大学協会職員として 1 年程度、大学職員としての経験を含めても 4 年程度の経験しかない中、きちんとメンティーの助けとなれるか、大きな不安を抱えながら参加した。

最初のメンタリングでは、事前に提出いただいているスタートアップシートの記載内容に沿い、これまでの業務経験や仕事に取り組む姿勢について対話しながら、SP を書き始めるための素材となる要素を拾い上げていく作業を行った。

2 日目は、理念等の執筆に際しての具体的な内容を話した。この対話の段に及び、私自身がポートフォリオを書く際の、目的の設定の重要性を痛感することとなった。自らを明らかにする作業と一言でいっても、読者を誰に設定するかによって、何をどこまで書くのかが大きく変わってくるため、そこが定まらなるとスムーズに書き始められない。これはメンターをして強く感じたことであった。私自身が SP を作成した際には、自己省察を主目的とし、活用について具体的に整理まではしておらず、あまり気にかけていなかった。

3 日目は、個別の記述でとまどっている点や、書ききれしていない部分について書き進め、全体を整えるための作

業を行った。メンティーご自身がユニークな言葉をお持ちだったため、完成したSPは魅力がよく伝わるものとなっていると思う。

今回のメンターの経験を振り返ると、事前に参考としていくつかのTPも拝見していたが、教育者であり、またそれぞれに固有の専門領域がある教員と、直接的な教育者でなく、また数年ごとに担当部署が変わる、あるいは業務が多岐にわたる事務職員では、質的に違いがあると感じた。自分のSP作成を振り返っても、人が育つことについての言及については悩んだ記憶がある。

またSPの活用という点で言えば、ポートフォリオを作成する主な意義として、たとえば昇進や求職に際し自分の仕事の優秀性を示す根拠、自分の仕事の改善が必要な部分に対する自己省察などがあげられているが、人事への活用で言えば、業務に多様性がある事務職員においては、教員よりも本人の希望と実際の業務内容の間ですれ違いが起きる可能性は高いと想像されるため、SPが自身の配属の希望やその裏付けを示す資料として活用できる可能性はあるのではないかと思う。また自己省察という意味でも、文字に起こす作業や、メンターとの対話を通して自分自身を見つめなおす機会は貴重と考える。

最後に、今回メンターをすることで、ポートフォリオを作成することについて、作成者とは違った視点を得ることができたと感じており、貴重な機会をいただけたことに感謝申し上げたい。

6. おわりに

本稿は、2012年12月下旬に本校で開催された第1回スタッフ・ポートフォリオ作成ワークショップ開催に至った経緯と、SP執筆者6名およびメンター1名の感想を記した。執筆者全員が、さまざまな意味でSPの執筆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おり、これほど効果を発揮したSDは数多くないと思われる。

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、執筆された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性である。一方、なんらかの企画を任されて固有の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2013年8月7～9日に、第2回目となるSP作成WSを行い、3名が新たにSPを作成した。第3回のSP作成WSは2013年12月26～28日に開催予定である。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。

本研究は日本学術振興会平成23年度(2011年度)科学研究費補助金(基盤研究(C))「高専におけるティーチング・ポートフォリオの普及とメンタリング技能に関する研究」代表者北野健一(課題番号23501044)による支援を受けて実施した。

注

1) 6名のうち3名は、本校の第1回SP作成WSでSPを作成、残りの3名は所属のTP作成WSでSPを作成された。

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]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)
- [3]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)
- [4]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) .