

SPODフォーラム2013 シンポジウム

「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか？」

日時：平成25年8月22日（木） 15:30～17:45

場所：愛媛大学城北キャンパス南加記念ホール

(パネリスト略歴紹介)

藤本 元啓（金沢工業大学 入試部長 基礎教育部 修学基礎教育課程 教授）

皇學館大学大学院文学研究科博士後期課程(国史学専攻)修了後、皇學館大学史料編纂所研究嘱託、熱田神宮学院講師、皇學館大学非常勤講師等を経て、2002年より現職。専門は初年次教育・日本中世政治史・軍事史など、多方面に造詣が深く、最近の主たる研究テーマは、初年次教育の授業法、ポートフォリオに関する実証的研究など。

栗田 佳代子（東京大学 大学総合教育研究センター 特任准教授）

東京大学大学院教育学研究科修了後、カーネギーメロン大学 Visiting Scholar、大学評価学位授与機構研究開発部准教授等を経て、2012年より現職、博士（教育学、2002年、東京大学）。現職では、大学教員を目指す大学院生を対象とした「フューチャーファカルティプログラム」を担当。専門は教育・心理統計、ファカルティ・ディベロップメント、教員評価。P・セルディン氏に師事し、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオの“正しい導入”について、ワークショップ開催や翻訳、講演等を通じた実践的な研究を行っている。

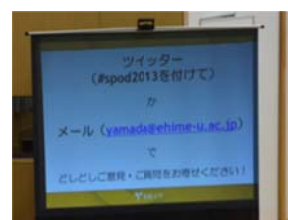
吉田 一恵（愛媛大学 総務部人事課 課長（危機管理室 副室長兼務）

愛媛大学法文学部法学科卒業。愛媛大学理学部，医学部，農学部，研究協力部，国際交流センターで主に総務，国際交流を担当，広報室副室長（命室長），広報室長を経て現職。広報室時から現在まで危機管理室副室長を兼務し，記者会見等を所掌，報道対応マニュアル等を作成，現在は，特に人権侵害事案に対応すると共に人材育成（SD）に取り組んでいる。

司会：本シンポジウムでは、SNSを活用しました意見交換システムを試験的に導入しております。お手持ちの資料の中に twitter での投稿方法を記載しておりますので、是非そちらをご活用頂き、シンポジウムの講演内容に対する質問、あるいはパネルディスカッションの質問などを送って頂ければと思います。また、メールの方でもご意見・ご質問等を受けさせて頂いております。匿名処理をして皆さんにご意見紹介したいと思っておりますので、是非ご投稿いただければと思います。

それではシンポジウムを始めさせて頂きます。

初めに本日のシンポジストの皆さんの紹介をさせて頂きます。お一人目は藤本元啓先生です。藤本先生は、皇學館大学大学院文学研究科博士後期課程国史学専攻修了後、熱田神宮文化研究員，熱田神宮学院講師，皇學館大学非常勤講師等を経まして、1995年より金沢工業大学に着任されてお



ます。その後、学生部長，入試部長，をご歴任されまして，基礎教育部の修学基礎教育課程教授として活躍されております。ご専門は初年次教育，日本中世政治史，軍事史など多方面に造詣が深く，金沢工業大学の主に1年生を対象としましたポートフォリオの導入に多大なる功績を残されております。その成果は皆さんご存知の通り，全国の高等教育機関でも参考モデルとなっているところでございます。

続きまして，お二人目は栗田佳代子先生です。栗田先生は東京大学大学院教育学研究科修了後，カーネギーメロン大学 Visiting Scholar，大学評価・学位授与機構研究開発部准教授を経まして，2012年より，東京大学・大学総合教育研究センターの特任准教授として活躍されております。現職では，大学教員を目指す大学院生を対象としました Future Faculty Program を担当されており，ご専門は教育，心理統計，ファカルティ・ディベロップメント，教員評価であります。この分野の第一人者であります，ピーター・セルディン先生に師事し，ティーチング・ポートフォリオ，アカデミック・ポートフォリオの正しい導入について，ワークショップの提案と支援，翻訳，ご講演等を通じた実践的な研究を精力的に行っております。

3人目は吉田一恵さんです。吉田さんは現在愛媛大学総務部の人事課長です。愛媛大学法文学部法学科を卒業後，愛媛大学の職員として，理学部，医学部，農学部，研究協力部，国際交流センターで主に総務，国際交流を担当されました。広報室の副室長，広報室長を経まして，現在は総務部人事課課長，危機管理室の副室長兼務として活躍されております。現在は特に人材育成，SD(スタッフ・ディベロップメント)に取り組むとともに，愛媛大学における，スタッフポートフォリオの全学的な導入に貢献されております。

司会：それでは，これからパネリストの皆様へ，お一人 30分ずつ，ご講演を頂きます。藤本先生から，お願いいたします。

藤本：金沢工業大学の藤本です。私の担当は，ラーニングポートフォリオ，簡単に申しますと，学生がいろいろな学習の計画・成果等を記録，保存し，それに対して教員がフィードバックをする，そういうことの繰り返しのシステムであります。今日は時間が 30分ということですので，現在本学で運用しておりますポートフォリオの種類と，それが実際どのような効力を持っているかについて，今回のテーマにありますように，大学の教育の質向上に貢献できるかと，そういう問題を含めながらお話をさせていただきたいと思っております。

実は，ポートフォリオを金沢工業大学で運用しようという動機は，学生たちの目的志向を高める，自信を持たせる，人間力を高める等の必要性を痛感したからです。平成 12，13 年ごろから，学生の行動が少し変わってくるように感じていたからでもあります。

そのような折，平成 15 年に本学の職員が，アメリカの提携大学に視察に行きまして，ポートフォリオというものがあると報告してきました。平成 15 年の 11 月か 12 月が最初の集まりだったと思います。そして実際にやろうと言ったのが翌年 16 年の 4 月でありますから，準備期間が 4 か月ぐらいしかなかった，という自転車操業で行った記憶があります。その時，なぜか責任者に私が命じられまして，命じられた理由は 1 年生を担当していたことと，ポートフォリオの運用に反対しているのが私だったからだろうかと思ったのですが，とにかくやってみようということで始まりまし

た。ポートフォリオというのは、今考えますと、国立大学協会が言っております、自己理解・自己探索ですね、そして外部環境を理解したうえで、将来のことを俯瞰していく、そういうものに、非常に似ていると思います。我々意識はしていなかったのですけれども、結果的にそのようになってきたということでございます。

今年でポートフォリオの運用をはじめまして10年目を迎えます。現在はこのような(スライド3) 一見複雑な形になっておりまして、1週間の行動履歴から1番下の学年末の達成度評価レポートまで、9つのポートフォリオが稼働しております。しかし、始めた頃はこの2つでございました。1週間の行動履歴、要するに1週間を振り返りましょうというもの、それからもう1つはキャリアデザインポートフォリオです。このキャリアデザインポートフォリオは、平成7年から紙媒体が稼働しておりまして、平成16年にスタートした段階で、それを電子媒体に変えたというものです。ですから、我々が考えていることは、あまりたくさん目標を持つべきではなく、学生の意識を変えようとする試み、それが大きな出発点だったということでもあります。

そうは申しまして、ポートフォリオを動かすにあたりましては、当然その説明をしなければなりません。ただこれは1コマぐらいのオリエンテーションをやったところではなかなか理解できない。実は教える側も理解できなかったのが、当初の大きな問題でもありました。そこで、今では会場の先生方、大学でおやりになっている基礎演習というものがあるかと思いますが、それに似た科目で「修学基礎」という科目を配当しました。これはクラス担当者(修学アドバイザー)がおりまして、そのクラス担当者の持つ科目ということにしております。そして内容は1年間を通したオリエンテーションを中心として、その中に色んなものを組み込んでいく。それを媒体としてポートフォリオを作っていく、あくまでもキャリアデザインとか学習法、修学指導などを媒体として、生活指導を行う、そのための道具ですね、ポートフォリオを道具として運用していく、ということでもあります。



ここにありますように(スライド4)、この科目は一番下の7番目を見ていただきますと、1クラスのサイズが50名~70名と非常に多人数です。それも30クラスございまして、教養系の教員が1クラスを担当して、全クラスを1限目に開講する、共通のシラバス、採点基準、ルーブリックみたいなものですが、そういうものをすべて共通させているところが特徴です。

この科目を利用しまして、キャリアデザインポートフォリオを作成します。まず自分史ですが、18年間あるいは19年間の人生の歩みを振り返ってみようということで、いろんなことを設問方式で書いてもらいます。そして、その次には、大学を卒業した後、あるいは大学院を修了した後、自分はどのような成長を遂げているかなどを考えさせるのですが、これを文章で書かせるとなかなか書けないものです。ですから、選択方式にして、質問を繰り返していき、将来の目標、夢かもしれませんが、その目標に向かって行動する動機付け、少しモチベーションを上げてもらう。その次に将来像を考えるためにどういうことを学生時代の4年間あるいは6年間でやるべきかという決意表明を示してもらって、最後にキャリアデザインレポートを作成する。すなわち現在の自分を、過去と将来両方にわたって俯瞰しながら進めて、自分のこれからの生活を変えていくために自己分析を行って、自分の事を少し理解して、じゃあこれから4年間どうやるかという動機づけをしていこう、ということでございます。もちろんこのキャリアデザインポートフォリオは書き換えが可能

です。

もう一つは、1週間の行動履歴（スライド6）。これ非常に面倒くさいものでありまして、ここにありますように1番から6番まで番号を振ってありますが、例えば1番上、これは1週間の優先順位、今週は何を優先してやるかを定めるもので最も身近な目標となります。この学生さんは、この週に数理統合の試験があるのでテスト対策をやります、結果はどうでしたかと、二重丸、よかった。あと2つ、ドローイング、製図みたいなものですがけれども、それから資格、これらの結果は三角というように、自己評価をします。2番目の欠席・遅刻の情報ですが、例えば6月9日1限目の数学を欠席しました、理由は何ですか、という事を書いて自己申告するわけですね。1限目ばかり遅刻していると、これを見た担任は何を考えるか、例えば「夜遅くまで起きているのか」、あるいは「夜にアルバイトをしているのか」など、学生の生活リズムを尋ね、注意・指導することになります。3番目の欄は授業以外で自分が学習した事を書きなさいというものです。これは予習でも復習でもいいし、課題でもいい、あるいは自分で資格の勉強というのでもよろしい。4番目が課外活動で、大学の施設をどのように利用したか、あるいはアルバイトをしたとか、クラブ活動をやったとか。それから5番目は丸が3つありますが、1日3回の食事の摂取。その次が睡眠時間、それから運動時間。これら3つの項目は健康管理という面で、生涯スポーツの先生方からの要請で組み込みました。6番目はこの1週間のことで自分が困っている事とか、あるいはよくやったなと思った事とか、あるいは反省すべき点などを200文字まで書くことができます。これは、最初の頃は、事例に挙げているような文章は書けません。疲れた、宿題が多かった、といった簡単なコメントになります。そうすると教員はどうするかというと、ここにコメントつけるわけですがけれども、その中味を引き出すような質問を書くわけですね。例えば「どうして疲れましたか」、そうすると「予習と課題が大変で疲れた」という回答があれば、「課題は早めに取りかかりましたか」「疲れを取る方法を考えましたか」というように引き出すわけですね。そういうことで、自己表現文章力を少しずつ身につけていく、そういうことでございます。

なおこの赤い枠組み（スライド6④⑤）は増設部分で、この枠組み以外が元々のスタート部分です。学生は「修学基礎」の授業で毎回提出し、教員はコメントを記して翌週返却しますが、学生はこれを熟読して入力を行うという非常に面倒な方法をとっています。これは教員と学生との接点を少しでも作ろう、という試みで職員の提案によるものです。つまり、この「1週間の行動履歴」は1週間単位のPDCAを回すという一つの試みでございます。

次に画面に出しております（スライド7）のは、学年末に提出する「達成度評価ポートフォリオ」です。6つの質問項目がございます。1番最後の6番目の項目は学年によって少し異なりますが、1番から5番までは共通の項目で、1年次の年度末になりますと、これくらいの文字数のものは書けるようになっています。例えば、5番目の「この1年間の大学生活において、自分自身が最も成長したと思うことの具体的な事例とその理由を書きなさい」という設問に対して、自分が苦労したことは一体なんなのだろうかということ、を、「1週間の行動履歴」で振り返ったり、あるいは各科目で行われているポートフォリオを見直したりして、自分は何に苦労したか、それをどのように解決したかということを書いていく。これを年度末に行いますので、進級した春、新しい学年になりますが、その時の担任ですね、担任の教員と個人面談が全学年で行われますけれども、その時にこれを持って面談を行うシステムをとっております。ですから、これは1年間、学年単位のPDCAを回すということによって有効になっております。

これらをまとめて「修学ポートフォリオ」と呼んでいるのですが、学生はどう思っているか、こ

こ（スライド8）に3つの事例を挙げていますが、これは、非常に役に立ったという学生のコメントです。上からいきますと目標が明確につくようになったとか、あるいは正直に、文章を書く練習にもなった、それから考え方を振り返ることができたとか、過去と現在の進路に対する考え方を比較することができたとか、1年間続けることによって習慣になったなどというコメントを出してくれる学生もいます。もちろん中には、日記をつけているから十分です、十分やっていますよという学生もいます。しかし大多数の学生は、次の数値（スライド9）を見て頂きますと、肯定的に見ています。16年度に回収したデータでは、3分の2の学生諸君はまあよかったと思っており、我々も最初3分の2ぐらいの学生がよかったなというのであれば、これは成功の部類だろう、とちょっと喜んでいたので。ところが、年を経ると有益であったという学生の数値が90%というようになってまいりました。これは喜んでばかりではいけない。要するに、こういうことをやったことがない学生がどんどんどんどん入学してくる。そうすると逆に心配になる。だからやめられない、やめることができないわけです。ですから我々は、この学年末ポートフォリオを通して学生諸君に、「今までは全て記憶に頼ってしまっていた、過去の記憶に。記憶はだんだんと良い記憶にすり替えられていく場合もある。ですから、厳密に自分の言葉で残してもらわないといけない。それをこのシステムを使って行うわけです」と彼らに勧めています。ただし、これは学生諸君に自由にやりなさいと言っても絶対に使いません。先生方、これを担当される先生方のご協力が無いとできない。そういう意味では先生方の負担は重くなります。しかし、先ほど申しましたが90%という高い数値の学生が良かったと思っている、その裏返しは一体何だということを考えれば、それは当然教員が手を差し伸べてやるべきところは行わなくてはいけない、そのように本学の担当教員は皆思っております。こういうことをやりまして、高校時代もしてきたはずである自学自習や時間管理が、まずはできてきたのだらうと思います。

このような成果が出たわけですが、元々ポートフォリオを運用した場合、6つの項目（スライド11）について達成されるのではないかと考えておりましたが、今のところ、この6つの効果は達成されつつあると考えております。さらに、それ以外で予想外の効果も出て参りました。学生は、進級しても1年生のアドバイザーのところに、担任でございしますが、色んな報告とか相談をしに来る。そこには、新入生が当然いるわけですね。新入生が困っているのを見ると、なんとか助けてやろうと思立ち、勉強会を意欲的に発足させたり、あるいはオープンキャンパスや、保護者会、全国53会場で行われておりますけれども、その保護者会のミニ講演に、学生を連れて行って自分のデータを公開してもらおうのですが、そういうものにも手を挙げる学生が増えてきた、という予想外の効果がありました。

また、これ以外にラーニングポートフォリオとあって、例えばこの新聞ポートフォリオ（スライド12）、今は手書きになっていますが、もうすぐ電子化になるのですけれども、新聞を読んでちょっとしたコメントを書いてもらおうと、それに対してまた教員がコメントを付けて返すと。こういうやり方は、どの科目でも利用できるものだらうと思います。

それからこれ（スライド13）は、自己評価レポートですけれども、科目にはいろいろな学生の目標がある。先生方の大学の科目にもシラバスがあって、それには教育目標とか、あるいは学習目標とか、あるいは学生が行うべき達成目標があるかと思いますが、この達成目標に対して、どれだけ達成できたかという程度を数字（%）で書かせます。さらにそのように自己評価した理由を書かせる。そうすると色んな答えが返ってくる。これは、学生が最終回の授業（自己点検授業）において、単に合格した、あるいは評価がSであったAだったBだったという数値結果に重きを置くので

はなく、もう1回この科目では一体何を学びそれをどれだけ達成できたのか、そして何ができるようになったのか、ということを書き記述するものなのです。これは振り返り型であります。一方これは、教員にとっても非常に大切なデータでありまして、例えば行動目標の達成度は80%であっても、A君とB君の80%とではその自己評価の理由が異なる各教員にとってもありがたいデータとなるということにも繋がっているわけです。現在これは、人文社会科学系、生涯スポーツ系の全開講科目で実施しております。

それから、PBLの授業でありますけれども、ここで(スライド14)ご紹介するのは「プロジェクトデザインⅡ」であります。ここでは、理工学的な課題を6名ほどのグループで検討して、そして報告書を作成し、最後はプレゼンテーションを行うものもありますし、ポスターセッションを行うものもあります。そういうものの成果物、例えばポスターとか、最終設計報告書とか、あるいはプレゼンテーションのスライドデータですね、そういうものと同時に、学期の途中途中で、その自分の持っている能力の自己評価、というものが含まれています。右側にありますように、「実社会で活躍できる能力に関するもの」という事で、例えばA、ポートフォリオの発表という部分では、Aの1では「図、グラフ、表、イラスト等を効果的に使用して発表することができる」という能力に対して、学期の初めは3、中頃では4、最終的には5となれば一番いいわけですが、逆に、自分は自信があったけれども、他のチームの発表を聞いて5から3に落ちたと、そういうこともあるわけですね。そういう場合には、下がった時点でその科目の担当者が、オフィスアワーにそのチームを呼んで事情を聞く、そういうことも行っております。

それから、これ(スライド15)は卒業研究のポートフォリオです。我々の大学は理工系ですので、4年次の学生は必ず先生方の研究室に配属されて実験を行うわけですが、実験を繰り返し行いながら、活動の報告を記録していかなくてはならないわけですが、それを一方通行にするのではなく、教員の方からも学生の報告に対してコメントを返す、こういう双方向型で行っております。これによって、実は教員がこういう指導をしましたというエビデンスにもなる。先生方もご承知かと思いますが、最近は修士号がもらえなかったのは指導教官が何も指導してくれなかったからだ、ということで裁判が起きる。ですが、これは当然ながら学士の問題でもあるし、もしかすると、科目の単位の問題としても出てくる可能性があるということですので、そういう意味でも保険にもなるわけです。もちろんこのことは学生には申しません。このようなポートフォリオですので、先生方は出張中でも指導をできます、ということで推しているところでございます。

先ほど本学の学長がセミナーで報告しました。そのなかで出てきたかもしれませんが、特別奨学生という制度を、4年前に始めました。特別奨学生という制度は、普通学力優秀という学生を対象にする。そして、例えば124単位の他に特別な授業・講演などを組んだり、特定の資格取得を求めたり、一定以上のGPA数値を設けたりするなどいろいろな事があるかと思っておりますけれども、本学ではそれ以外に、リーダーシップを発揮できる学生に育ててもらいたいということで、課外活動を義務付けています。その課外活動の報告書を作成し、当然ながらその担当の教員・職員がチェックをして、特別奨学生の委員会が回収することになるのですけれども、これをもう1歩進めて、本学のステークホルダー、企業とか、あるいは保護者を対象に、ステークホルダー交流会を開催し、その場で発表してもらおう、ということにしております。最初は参加学生が少なかったのですが、最近では手を挙げる学生が多くて、予選会を開いています。予選を突破できないと発表できない。予選にもれた学生をそのまま返すのはかわいそうですから、ポスターセッションを行ってもらいます。去年はこの交流会をライブで配信しました。そういうふうにして、学生の成果や成長ぶりを学外・社会

に発信しようという場を設定・運用しているところでございます。

本学では初年次の学生から、連続して多種多様なポートフォリオを行っているわけです。もちろん、その中にはいろんな目的があるわけですが、そのポートフォリオを行うことによって、科目の特別なスキルがつくというような考え方は持っておりません。大切な事は汎用的な能力・基礎的な能力が少しずつ身についていく、124単位全体を通して力をつけていく、という意味合いで学生たちには指導をしています。ですから、この科目を受けたことによってすべてOKという訳じゃない。例えばキャリア関係の授業1科目に合格したらそれでOKかと、決してそうじゃないですよ。あるいは日本語の文章作成の方法を学ぶ科目をとりました、それでOKかというところじゃない。それらを基にして、他の科目でどうやってその能力を伸ばしていけるかを考えていかないといけないわけで、そういう意味で、広い意味でポートフォリオを作っているわけです。ですから、乱暴な言い方をすると、記録をする、いわゆる自分の成果というものをどんどん残していく、それだけでも随分違う。あとそれを振り返り、そこで得たものを生かす習慣とスキルを、学生さんたちに教えていくということが大切だろうと思っています。

さてポートフォリオをどう評価するかというのは様々な観点があるかと思いますが。例えばここ(スライド18)に3つ挙げておりますが、1週間の行動履歴というものにはこういう3つの基準があります。キャリアデザインにも文字数とかフォーマットとかテーマとか文献とか内容について、ルールをつけています。新聞のポートフォリオもこのようになっています。これはすべて学生に公開しています。こういう基準でやるよと。ですから初めからこういう基準に沿ったものを、学生は当然行ってくるはずなのですけれども、なかなかそういうことにはならない。そういうような人にはもう一度指導をする、という形で進めております。ですから、最初は形から入ろうということですよ。

それから、最終的には就職活動にもポートフォリオを利用してもらおうと思っています。クリアファイルノートに証拠をとった大学における履歴を作成しましょう、ということで指導しております。1番目に自分もっとも苦しんだ事柄について具体的にどのように解決したかについて、ポートフォリオを活用してまとめてください。あるいは最も成長したことはこういうこと、というのを挙げる。例えば建築系ですと、製図した図面とかあるいは作品があるはずですから、それらは必ず写真を撮っておくこと、また自分がプレゼンをしたときには動画を記録しておくことなども参考になるはずです。そして、1年生の時から必ず忘れないようにと伝えるのは、ポートフォリオというものは自分自身のデータベースを作っているのですよ、ということ強く申しています。

このようなことを行いながら、これからがシンポジウムのテーマになりますけれども、結果的にポートフォリオの運用が質向上になったのかということです。ポートフォリオを始めたのは平成16年です。これ(スライド20)は、例えば数理工教育研究センター、夢考房の利用者数、それから学長褒賞受賞者数です。この学長褒賞と申しますのは、学期ごとに科目担当者が非常に優れた成績の学生を推薦する。あるいは成績はそこまでいかなかったけれども、びっくりするような発表を行った、あるいは立派なレポートを書いた、そういう学生を教員が推薦し、それに対して学長が褒賞を出すというシステムで、本学の教育の特色のひとつである「褒めの教育」にあたります。対象の学生は、ポートフォリオ開始時5,000名以上いました。やってないときは3,000名弱。ポートフォリオの完成年度の19年度には9,000名。これは学生が頑張った証拠です。そして受賞者があまり多くなりましたので、ハードルを上げた年から7,000人に減って、実は21年度から2学期制に入りましたので、3学期制においては年間3回チャンスがあったのが2回になり、さらに下がりました

けれども、また6,000名ぐらいになっているということは、要するに学生たちが意欲を持って学習活動を行っている証拠だろうと思います。

もう一つは、QPA (Quality Point Average) , 一般にはGPA, グレードと言いますけれども、本学ではQPAの名称を使用しております。これ(スライド21)をご覧くださいますと、13年度の入学生は、1年次終了時2.19, 2年次終了時で2.09と下がるわけですね。それが、ポートフォリオを始めた学年からは下がらなくなりました。これは1番大きな成果だろうと思います。ところが、平成23年度に2.48という非常に高い数値が出ましたので、もしかすると採点が甘いのではないですか、ということで評価基準を見直したら、やはり下がりました。24年度の入学生が2年次終了時点でまた下がるようになってくると本学の教育システムにどこか欠陥があるということになります。ですからもう一度再構築しなければならない、そういうふうに考えております。しかし少なくとも下がらなくなったということ、この原因は、もちろんポートフォリオだけではありませんけれども、ポートフォリオの運用によって質的な向上は望めると考えております。

本学のポートフォリオシステムは、このように(スライド22), 現在は非常に肥大化したものになっておりますので、学生が自分のノートパソコンで、1つの画面で全部見られるように整理をしている段階です。ポートフォリオの部分、学生ポータルの部分、そしてカリキュラムフローに沿って、科目名称をクリックすると提出したものが全部見られるような形で、見える化を図りたいということで構築の最中でございます。

最後に、ポートフォリオ運用10年目を迎えようとしておりますけれども、本学は割と上手くGPの資金を活用しました。ちょうど開発を行っている最中にGPが出て参りましたので、GPの資金を上手く使いながら教育改革を推進できたことが、我々にとってうれしいことでした。ただし、人件費としては使わずシステムの開発とか設備あるいは増設に使いました。人件費に使ってしまうと、その方だけがやっていくことになり、正規の先生方はやらない、ということは、その方が大学を去られたら大学に何も残らないということになります。

ここまで私が申し上げたことで、こんなこといっぺんにできないとお考えと思いますが、それは当たり前でございます。できるものからやればよいということです。最初から欲張らないことです。それから、学生との協働作業である。学生だけがするのではない、教員も、あるいは職員も入ってやらなければこれは無理です。そして学生の意識を変えるのだ、という強い意志を持ってやらなくてはならない。

本学の場合を例に挙げますと、ポートフォリオは当初から組織的な運用をしました。何々学部や学科、あるいは1科目のためのものじゃないのです、全学共通でやりました。組織的に運用していたものが、現在では徐々に個人的な運用に拡大してきました。個人的な運用が組織的な運用に拡大するという例もあるかもしれませんが、本学の場合は逆。そして組織的な運用をする場合は、1クール4年間、これは歯を食いしばってでもやる。4年間やると、大学の文化が変わる。それぐらいの気持ちをもってやる。そして汎用的な能力を学生たちになんとか習得してもらいたい、こういう気持ちを持ってやるのが大切だと思います。

しかし中にはポートフォリオに向かない方々もいらっしゃいます。会場の中にはいらっしゃらないと思いますが、課題の返却をしない、学生にレポートの提出締切を厳密に言っているにもかかわらず、返却の締切を先生方が設定していない場合がある。課題を返却しない人はポートフォリオには向きません。それから、学生というものは教員の背中を見て成長していくものだとなんかに信じていらっしゃる方も難しいと思います。もちろんすべての学生がそうではないと思います。先生方の背

中を見て、成長していく学生も多いです。しかし、現実はそのとは限りません。そういう学生さんたちに我々は入学を許可しているわけです。しかも、前金で入学金をもらっています、授業料ももらっています。ということはやはり、大学はこういうことを認識し考えていかなければならないと思っております。

今ポートフォリオを採用している大学は非常にたくさんございますが、成功例はなかなか聞こえてまいりません。我々のところも、すべてが成功しているとは申しません。廃止したものもございます。うまくいかないこともあるわけです。ですがいずれですね、ポートフォリオを検討・検証する研究会や学会がございますけれども、失敗事例だけ集めた報告会を企画することを検討してもいいのではないかと考えています。恥をさらしてでも行うべきではないでしょうか。やはり失敗の要因は共通していると思うのです。そういうことを出しあってやる事も必要じゃないかというふうに、近頃は思っております。

以上で終わらせていただきます。ご静聴どうもありがとうございました。

栗田：東京大学の栗田です。前職は去年まで大学評価・学位授与機構におりました。このシンポジウムでは、日本全体において、ティーチング・ポートフォリオ——これは先生を対象にしたポートフォリオなのですけれども、それが今現在どのような状況にあるのか、課題はどのようなかという点からお話させて頂きたいと思えます。

シンポジウムのタイトルであります、「ポートフォリオは大学教育の質向上に貢献できるか」という疑問に対して、ティーチング・ポートフォリオは“YES”，“そう思います”，と最初に申し上げたいと思えます。ここには最初「多分」と書いていたのですが、消してみました。ただ、「多分」と最初に書いた理由は後程ご説明します、課題を解決していった、ステップを踏んでいけば、必ず貢献できるという意味でYESというふうに答えたいと思えます。



まず、ティーチング・ポートフォリオは、最近いろいろところで目にされる方が多いと思うのですが、お手元の資料の青いパンフレットを読んでいただければ、こんなものかと分かるようになっております。定義として、自らの教育活動、先生方がつくるポートフォリオですので、教育活動について振り返る、つまり、リフレクションですね、その自らの記述を、エビデンス、先ほどの藤本先生の御発表の中でもエビデンスというキーワードが出てきましたけれども、エビデンスによって裏付けた、厳選された記録です。厳選というのは、あまり長いものを作ってしまうと、それがゴールとなり見直さなくなるということが発生しますし、何かしら評価に使う場合にしても、ある程度の分量、決められた分量ではないと、なかなか有効に使える情報を効率よくとれないということが発生しますので、このティーチング・ポートフォリオの場合は、8ページから10ページの本文にエビデンスのついたものということになっております。

作成目的ですけれども、まずは教育改善です。アメリカなどでは、あるいは、他の国々で言った方が正確かもしれませんが、ティーチング・ポートフォリオは実はどちらかというと業績評価の方に使われる場合が多いのです。けれども、日本で今広まりつつあるポートフォリオは、教育改善、リフレクションをとっても重視したポートフォリオになっています。業績評価については後程パネルディスカッションの中で出てくる話題だと思いますが、採用の場面、特に教育を重視するポストであったり、大学であったり、高専であったり、そういうところでは徐々に、採用段階でいわゆる「教

育への抱負」に代わる資料として出して頂くような機関が増えています。

で、3点目の知の共有とは、教育に関して、先生方に共通言語を持って頂くという意味合いがあります。学科間、学科内で、研究室の中で、その先生の教育の考え方などを一種の資産、リソースとしてとらえる、それをどうやって残すかというときに、ポートフォリオはとてもいいプラットフォームになりうるのではないかと考えています。

それから、4点目の公開については、今特に大学、高等教育機関は、競争の中におかれているわけですが、自分の機関がどれくらい良い教育をしているかということを、社会に発信するためのツールとして機能します。これは、アカウンタビリティ、説明責任という点から見ても、ポートフォリオは一種ミクロのモデルですが、教育のクオリティをきちんと発信することができるツールであると言えます。そして、教員、組織にとっての作成の意義というのは、このパンフレットを開けていただきますと、この中に全部書いてございますのでご覧になってください。

一方のアカデミック・ポートフォリオ、今日はちょっとこの話は発展的なお話として捉えていただければと思いますが、ティーチング・ポートフォリオが教育のみを扱うのに対して、アカデミック・ポートフォリオは全活動においてですね、研究およびサービス、サービスとここで言っているのは、管理運営、社会貢献など含まれますが、大学教員、高等教育機関の教員としての全活動について振り返って、その自らの活動をエビデンスによって裏付けた厳選された記録になります。分量で言うと16ページから20ページくらいのもので、加えてエビデンスとなります。ティーチング・ポートフォリオと違うのは、領域が3領域もしくは4領域に分けて書かれるのですが、それらの関係を考える部分があります。おそらくどの大学でも業績評価はやっておられると思うのですが、それと違う特徴としては、教育と研究がどう貢献しあっているのか、寄与しあっているのか、研究でやっていることが管理運営や社会貢献にどう結びついているのか、という結びつきの点にかなり時間をかけて作成する点です。その方法を、その部分を自分として俯瞰をする、メタ認知をする、こういうことができるのがアカデミック・ポートフォリオの特徴になります。高等教育機関の教員として、どういうことを大事にしているのかというのを、メンター、ここでは作成を支援する人のことですが、このメンターから教えてもらうのではなく、自分で気付いてもらうということを、作成プロセスの中で経験していただくこととなります。

これが、ポートフォリオのざっくりとした図になりますが、ここで今私たちが広まったらいいなと思っているティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオは、この2軸のなかでこの辺りに位置しています。横軸は、左にいくとWorking、右がRepresentativeと書いてありますが、左の方は毎日毎日の部分的、日誌的なもので、毎日毎日短い期間で書かれるもの。先ほどの学生さんのラーニング・ポートフォリオで言えば、1週間ごとといったような期間に入る。で、Representativeというのは、少しこの中からエッセンスやハイライトを抽出するという意味です。ですので、ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオは、経験年数によらず、一定の分量の中で収まるように代表的な活動が入ってきますのでRepresentative側に位置します。一方、縦軸には、PrivateとPublicがありますが、こちらがPrivate、自分しか読まない秘密の鍵付きノートみたいなものです。一方、Publicの端は、全世界にWebにのせて公開するようなイメージです。ティーチング・ポートフォリオ、アカデミック・ポートフォリオが、PrivateかPublicかについては、その方の所属されている機関の方針で決まりますので、矢印が幅広くついています。で、ラーニング・ポートフォリオ、これはいろんなタイプがありますので、一概には言えないんですけども、やっぱりWorking側、日誌的な扱いとして考えていらっしゃる人が多いのではないかと

と思います。また、科目ポートフォリオとあるのは、1科目について1個書くタイプになります。その他のポートフォリオ、たとえば別の種類のティーチング・ポートフォリオは、段ボール2箱とか3箱とかいうようなレベルで、ひたすらためておくタイプのものもあり、するとWorking側に位置します。で、この後にご発表頂くスタッフ・ポートフォリオも、どちらかというところWorkingの方に位置するんじゃないかと思います。この軸でお考えいただくと、ポートフォリオがどういう特徴を持っているのかがお分かり頂けるかと思います。

このティーチング・ポートフォリオは、一定期間3年から5年をまとめて振り返って将来に結びつける。過去を振り返り、現在の立ち位置を確かめ、未来に方向性を定めるというもので、このプロセスを、作成の中で立てて頂くようになります。

さて、この大学評価・学位授与機構が果たす役割、ティーチング・ポートフォリオに関して、少しご説明させていただきたいのですが、機構のミッションの一つとして、教育研究水準の向上に資するということがあります。そのため、大学等の教育研究活動等の状況について評価を行い、その結果について当該大学及びその設置者に提供し、並びに公表すること、というすごく硬い文章で概要を書いています。つまり、評価はゴールではなくて改善のスタートであるというところからティーチング・ポートフォリオのプロジェクトが始まっています。そういう点で、ティーチング・ポートフォリオをただ単にアイデアを、例えば、論文の形で紹介するだけではなくて、どうしたら導入できるか、そして、いかに活きた、アリバイとかではなく、活きた形で活用され継続してゆくか、というところまでを1つのプロジェクトとしてとらえて進んでおります。

ティーチング・ポートフォリオの理念としては、まず第1として、高等教育の質の向上に資するというのを掲げております。つまり先生方の資質ですね、既にお持ちのものを明らかにするところから目指します。2点目の、「頑張っている人が正しく報われる」については、教育について頑張っている先生方は、ボランティアで勝手に頑張っている状態という大学が大変多いかと思います。そうではなくて、教育のクオリティを公正に評価するためのツールとして、上手く使っていただけるのではないかと、あるいは、改善のための、本当に活きた形で使えるプログラムとして活用していただきたい、というのがまず理念でございます。

そして、実際にこの理念を実現する方法として、機構ではワークショップの開発と保証をやっております。お手元の資料にございますのが、典型的なワークショップの基準です。アメリカでやられているものを、そのまま日本に持ってきても全く根付かないので、このような形にまとめています。事前課題をきちっと行って頂いて、メンタリングを1対1で行います。またメンター養成もこのプログラムの中に含まれております。また、学内外の先生方が、領域を超えて共有し合う機会を作っています。そして、これもお手元の資料にございますが、ポートフォリオの基準を、ポートフォリオの質を保証するためには何が必要かという観点から、提案しました。今、愛媛大学さんでやられているものもこれに則っており、このようなワークショップでポートフォリオを作成頂ければ、きちんと作成されたものですよということになります。

次に、導入のプロセスについて、ポートフォリオは2日半のワークショップで作成されるものですので、どうしても、誰も責任を取らない状態では導入がなかなか前に進みません。ですので、今まで多くの大学さんや高専さんの事例を見ますと、主導できる人物がいらっしやること、それと、オフィシャルにそれが進行すること、この2点が揃わないと、導入のステップが進まないということが分かります。そして、これも論文からの引用ですが、様々な大学が有機的に結びつく、これはメンターやメンティーが学外から参加することでネットワークが生まれるのですが、これで上手く

広がっていくという状態があります。

で、このネットワークなのですが、開放性に関して、これはワークショップの基準の中では努力基準ということで掲げているんですが、メンターとメンティーが学外から参加することで、自分の大学ではごく当たり前だったことが、大学外の先生がすごく驚いて、「そんなことをやっているのですか」と言ってもらえることで、自分自身たちの価値を再認識できるというのがこの目標になっています。そして、そのネットワークを少し、きちっと支援したいということで、ティーチング・ポートフォリオ・ネットという名前の Web サイトを作っています。この中でワークショップを紹介したり、ワークショップ・スタンダードという、先程で言えば努力基準であったり、そういったものを少しずつ紹介していき、ネットワークの助けにできればと思っています。

現在の導入機関と作成者についてですが、30 から 40 機関が導入ステップを踏んでいて、今のところ 400 名弱の方に作って頂いています。特徴は、西高東低というか、FD の盛んな表現とほぼ一致するのですが、西の方で導入されている機関が多いです。それから、高専を含む単科系の高等教育機関 や、教育重視の小規模機関で導入が進められているかと見受けられます。それから、外から作成に来られる先生方としては、看護系の方が多いです。徐々に大規模・研究重視の機関に広まりつつありまして、こうして研修会の講師として、だんだん国立の大きい大学にも伺うようになってきたので、少しずつ研究型の機関にも興味を持ってもらえてきています。

それから、フォローアップ調査についてはお手元の資料にございます。ワークショップというのは、その場の満足だけでなく、その後も効果が継続して行ってほしい訳ですけども、ティーチング・ポートフォリオの作成が、その後どのようにその効力が維持されているかという効果測定を試みたのが、この調査です。まだ、集計途中ですので、ここからもっと読み取れることはあるんですが、ひとまずこういう形で出ています。例えば、この 194 名の先生方の特徴として、作成して 1 年以内にこれを答えて頂いた方が大変多いために、学生さんがどう変わったかというところまでは中々まだ把握できていません。今の段階で言えることは、意識は変わる、行動もまあまあ変わる。次へのステップとして、学生さんが、先生方が変わった事、TP を作成したことで学生さんがどう変わったかというところまで、きちんと追っていければと思っています。

作成の意義については各地でスーパーバイザーですとかメンターをさせて頂いた経験からですね、ワークショップ自体がリフレクションの場になっています。普段の忙殺されている状態から少し抜け出して、自分について俯瞰をしたり整理をしたりすることが、先生方の方法を見据える上で非常に有用であるということです。それから、すっきりしたというご感想もよく聞かれます。この効果はあらわしづらく、「だから何？」っていうようなレベルなのですが、すっきりというのは、ご自身の教育活動をきちんとまとめあげた達成感に変わるもので、よく聞かれます。それから、異分野間ネットワークですね。TP がなければたとえば、物理の先生と歴史の先生がしゃべるということもほとんど少ないため、異分野間での先生との会話の中で自身をよく理解し、また、お互い刺激を受け合うという、自然に教育に関して素面で議論を交わす場所がワークショップのなかで出ていますので、これも 1 つの大きな価値であると思います。それから、カリキュラムへの視点です。ティーチング・ポートフォリオというのは、ミクロレベルですね、先生方はご自身の教育について振り返るんですけども、自分で振り返ってみると自分だけではできないことも随分気づかれます。そうするとじゃあカリキュラムをどうしようかという話になると、このポートフォリオを持ち寄って、カリキュラムを書いていくという自然な流れができるのではないかなと思います。

それから、継続と発展についてですが、例えば、阿南高専さんで言えば全教員の 8 割の方が作成

されていますし、各機関、1回限りのワークショップではなく、継続的に開かれています。私、先々週は大阪府立大学高専さんでワークショップのスーパーバイザーを担当してまいりましたが第10回目の開催でした。来月は広島大学さんでワークショップ、やっぱりスーパーバイザーとしてまいります。これも2回目です。そのように、1回開いたところがそこで終わってしまうのではなく、きちんと継続できていることが、1つTPの価値を表している事ではないかなと思います。そして、先ほどアカデミック・ポートフォリオを紹介しました。ティーチング・ポートフォリオは書いた、じゃあ研究やほかの活動はどうだろうということで、アカデミック・ポートフォリオにバージョンアップする形で作成するという位置づけになります。同じスケジュールでアカデミック・ポートフォリオを書けるようになっていきますので、振り返りの仕組みが自然に先生方の中に備わっていく。その方法として、アカデミック・ポートフォリオ、ティーチング・ポートフォリオは有効かと思えます。

ただ、課題については今ちょうど質のバランスと拡大のバランス、広がりと他の施策との連携と2つ挙げたんですが、まず1つ目として、拡大していくにしたがって、メンターをしてくれる方が足りなくなってくるという声をいただきます。そうすると、メンターつまりサポートする人ですね、作成をお手伝いする人をどのようにシステムティックに養成していくのか、トレーニングの場など必要ないのか、などの話をよく伺います。実はポートフォリオのワークショップにおいて、スーパーバイザーがメンターを見ながらOJTで育てるという仕組みが備わっているのですが、それを超えて、もう少し例えば、メンター同士で何か経験を共有する機会を作ったり、という必要が出てきたのかなと思います。

で、それとも関連しますが、機関間、ポートフォリオを導入している機関で、人のネットワーク、あるいは情報のネットワークをもう少し、もっと整ったレベルで支えていく支援体制が必要かなとも思っております。大学評価・学位授与機構のプロジェクトとしては、そのような方向を考えてゆこうと思っております。

それから他のレベルのプログラムとの連携があります。カリキュラムと先程申し上げましたが、ポートフォリオを作成された方々が、次の段階としてカリキュラムマップを作ってみる。ティーチング・ポートフォリオを作成されていない先生の集団よりも、作成された先生の集団の方が、カリキュラムを構成するため共有できる情報の充実度などが多分変わってきますので、そうした連携をうまくとれるとよいと思います。それから、FFP、TAとの連携も考えられます。私は東大ではFuture Faculty Programというプログラムを大学院生を対象に行っていますが、大学院生が自分の教育経験、あるいは教育への抱負に変わるようなものとして、ティーチング・ポートフォリオを書くことで、それが採用先の大学等の教育観のマッチングとして使われるような仕組みをつくっていけたらと思っております。また、ティーチング・アシスタント、TAの養成にも、有効に使えるツールではないかと思っております。

昨日は、ティーチング・ポートフォリオのミニワークショップをやっておりましたが、そこで行われるワークは、ティーチング・ポートフォリオの枠組みそのままなんですね。ティーチング・ポートフォリオの導入に関してのお話をしてきましたが、これは色んなレベルで使えると思っております。

ということで、冒頭私は、ポートフォリオは大学の質向上に貢献できるか、Yesと答えました。結局ティーチング・ポートフォリオが先生レベルの、個人レベルの内部質保証の仕組みとして、自律的であり、内省もでき、言語化され、開かれたネットワークを醸成するという意味で有効に働く

から Yes というふうに考えています。

これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

吉田：愛媛大学の総務部人事課課長をしております、吉田です。

それでは、この中で、スタッフポートフォリオについて知っている、もしくはスタッフポートフォリオを聞いたことがあるという人いらっしゃいますでしょうか。ありがとうございます。思った以上にたくさんの方に知って頂いているようでよかったです。本日は、愛媛大学におけるスタッフポートフォリオの実践事例についてご紹介させていただきます。そして、知らない方もスタッフポートフォリオとはどんなものなのか、そして、これからそれぞれの大学で導入しようと考えている方々については、参考にして頂ければと考えております。



愛媛大学では、平成 19 年度に、職員と大学が共に輝くことを目指して、人事政策の基本となります「愛媛大学職員人事・人材育成ビジョン」というものを策定しております。これは何を示しているかと言いますと、大学憲章に掲げられている職員像を示しております。この職員像に近づくための人事マネジメント、それから、能力開発等々を定めております。職員と大学が互いにより良い方向に向かうために、能力開発を有用なものと考え、それを位置づけているものです。そして、このスタッフポートフォリオを人事・人材育成ビジョンを達成するための有効なツールの一つであると考え、導入するということになりました。

それでは、私たち大学職員が置かれている現状といたしますと、それぞれの大学が高等教育改革というものを進めておりますので、それぞれの大学が特色を持ったビジョンを掲げていることと思えます。その中で各部局、部署などにおいても、それぞれの内部事情等々により、色んな方向に向かってベクトルを合わせているところでもあります。また、職員個人としましては、大学の方針に向きつつも、それぞれの生活やそれぞれの考え方によって、色んな方向に向かってベクトルを傾けているのではないかと考えております。その事によって、大学や各部局が向かおうとしているビジョンやベクトルと、職員個々人が向かっているビジョンのベクトルが一致していないのではないかと、そしてそのことが、大学と職員がお互いを理解できない、つまりベクトルが不一致であることによってギャップが生じているということになり、お互いにとって不幸な状態となっているのではないかと考えています。

そこで、そのベクトルの不一致をどのように解決していこうかと考えた時に、SPODが開発しておりますスタッフポートフォリオが有効なツールとなると考えました。スタッフポートフォリオは、職員としての業績をエビデンスに基づいて振り返り、自己省察をする。そのことによって、職員自らが成長を認識し、そしてそれを業務改善に繋げていく。また、自らの願いや、ビジョンですね、この目標を改めて確認し、自分にとってのキャリア形成を目指すということに繋がることになると思えます。そして、上司としましては、部下のスタッフポートフォリオを確認することによって部下の能力、仕事への考え方を知ることとなり、効率的な指導、人材育成が行えるだろうと考えます。また、組織としては、職員の可能性や、潜在能力を知る事となって、人事政策に活かすことができる。そして、職員個々人の能力や可能性を知る事によって、組織的なキャリア形成支援を行うことができると考えます。このことによって、職員がモチベーションの維持・向上を図れるとともに、組織の一員としてだけでなく、自己認識をし、ベクトルを明確化することができます。

ベクトルを明確化することによって、大学とのベクトルのギャップを解消していく、一致させていくという方向に向かうと考えられます。このことによって、大学と職員が共に輝くことができるのではないかと考えております。

それでは、愛媛大学におけるスタッフポートフォリオ導入の経緯について、説明させていただきます。私、色々な所でお話をする機会がございますが、いつも聞かれるのはどうしてそんなに早くスタッフポートフォリオを導入することができたのでしょうかというご質問です。これは、一番の要因は学長の決断であったと考えます。

愛媛大学では、平成 21 年 12 月 1 日の役員会において、スタッフポートフォリオは、職員自らのモチベーションの維持・向上、組織としてのキャリア形成支援および有効的な人事配置を目指している本学の人事人材育成ビジョンの趣旨に沿ったものであり、人材育成のための有効なツールになると考えられるため、SPODの取り組みとして、本学の職員、管理職に導入するという事を決めました。

そして、役員会後の 21 年度の後半からワークショップ等々を何回か重ねまして、翌年平成 22 年度、管理職、狭義の管理職の 49 人に、スタッフポートフォリオを導入して作成して頂きました。この時は、管理職の皆さんは意向調書というものを書いていましたので、SPODの様式と合わせて出して頂くという形にしました。

そして、平成 23 年度ですが、この時は 46 人に書いていただきました。46 人にスタッフポートフォリオを作成して頂いた上で、メンタリングを実施いたしました。このメンタリングに関しましては、教育企画室の先生方、専門家と言わせて頂きますが、専門家の先生方と米澤部長に担当して頂き、46 人全員に実施しました。また、後でご説明いたしますが、愛媛大学ではメンター養成研修を実施しており、メンターとなる方についてはメンター養成研修を受けていただいております。そして、この年は、新規採用職員 13 人にも、試行的に導入をして、そのメンターは所属課長にやっていただきました。

昨年度平成 24 年度は、副課長以上相当職員、技術職員含み全員で 96 人への導入を行いました。そして、メンター養成研修を実施しました。ここで、専門家の先生方プラス 9 名のメンターを輩出いたしました。これはメンター養成研修を受けて頂きました部課長のみなさんに、メンターになってもいいという方を募りましたら、8 名の方に手を挙げていただきました。先生方 3 名、米澤部長を含め事務職員 9 名、合計 12 名で、96 名のメンタリングを実施しました。

そして、この年にはアンケートも 3 回実施しております。ここでアンケートの結果につきまして報告させて頂きたいと思っております。最初、22 年度、23 年度に書いていただいた部課長に、23 年度にメンタリングが終わりましたので、スタッフポートフォリオの作成とメンタリングについてのアンケートを行いました。それから副課長相当職員につきましては、スタッフポートフォリオ作成後にアンケートを 2 回。それからメンタリングをした後に 1 回。ということで、合計 3 回、24 年度にアンケートを取らせて頂きました。あまり積極的にというか、マイナスなイメージでとらえられていた方々もいらっしゃいましたが、多くの方々から書いてよかったと言って頂きました。

そして、愛媛大学では、全職員の導入へ向けて準備をしています。全職員に導入するという事は当初からの目標でありましたので、25 年の 1 月から 2 月に合計 8 回、3 つのキャンパスにおきまして、352 人を対象に作成ワークショップを開催いたしました。そして本年度、平成 25 年度ですが、事務改革企画委員会、これは学長と各部長等で設置されている委員会ですが、この中で検証を行いまして、平成 25 年 6 月 26 日の役員会に諮り、スタッフポートフォリオを全事務系職員に導入する

という事が決定されました。その中では、このスタッフポートフォリオの実施要領も制定されています。また、様式につきましても、皆さんも毎年書かれているかと思えます意向調書、身上調書の様式を盛り込んだ、愛媛大学バージョンとして導入させていただいております。また、アンケートでいただいた色々なご意見、ご要望等につきましても、マニュアルに代わるものとしてQ&Aを策定し、その中で皆さんにお示ししているところです。事務系全職員に、事務、技術、技能、特定事務職員、特定専門職員へと導入したわけですが、その対象者数は7月1日現在、462人になります。それと同時に、実施要領で、メンタリングを行う者はメンター養成研修を受けなければならないと決めておりますので、これからこの462人が作成したスタッフポートフォリオをメンタリングするという事で、メンター養成研修を、7月に4回64人に実施し、現在93人のメンター候補者がおります。これは副課長以上の職員となっており、93人すべての者がメンター養成研修を受けて頂いた方です。

愛媛大学が導入しているスタッフポートフォリオにつきましては、SPOD開発のスタッフポートフォリオを活用しつつ、本学独自のスタッフポートフォリオを導入しているところです。元々、SPODで開発したスタッフポートフォリオは、それぞれの組織の活用の方法、個人の活用方法によって、様式等変容していくものだと決められておりますので、愛媛大学も、愛媛大学の実情に合ったものに改良しております。

それから、先ほどからお話しておりますように職員人事・人材育成ビジョンにつきましては、平成19年の時に作ったという事もありまして、内容が少しずつ今と合わなくなっていることもございますので、練り直しを行っているところです。昨年度、本年度と見直しを図っており、当然のごとくアンケート等をとっておりますので、これを活かしよりよいものにしていかないと考えています。

これ（スライド6）は、横軸に年齢、そして、縦軸に職責、職位を書いておりますが、先ほどからお話しております、職員人事・人材育成ビジョンとスタッフポートフォリオは、職員が採用されてから退職されるまで、私たちに常に寄り添っているものだと考えています。スタッフポートフォリオによって、これまでの成果やプロセス、それから、能力やスキル、自分のビジョン、ゴールを見える化し、OJT、Off-JT、このSDは、Self-Development、自己啓発のことですが、これらを通じて能力開発を図り、そしてそれがまたスタッフポートフォリオに記載され繋がっていく。年齢と共に、職責と共に、スタッフポートフォリオの内容は変化していくものと考えています。また、年齢と共に、職責と共に、ベクトルはより明確なものに変わっていくと考えています。そこで、できるだけ早い時期から、このスタッフポートフォリオを導入することは有効だと考えています。大学職員になろうとした若い人たちが、大学職員を目指した理由から、将来に向けてのビジョンに繋げていくことができる有効なツールと考えております。

それでは、スタッフポートフォリオの様式ですが、この（スライド7）9つの要素で成り立っております。そしてこの中で、特に大事なものとしまして、4番のこれまでの自分、そして、5番の今の自分。これは職務に関しての業績だけではなく、職員個人としての業績、を含みます。そこから、これまでの自分、今の自分を見つけていく。そして、6番のこれからの自分。MYビジョン、MYゴール、これを見つけることによって、職員としての方向性が見えてくるものと考えています。

そして、このスタッフポートフォリオを作成するにあたり、とても重要な役目を果たすものは何か。メンタリングだと考えております。スタッフポートフォリオは、個人のもので個人が作成するものですから、自分をアピールするものであります。ただ、個人が個人だけで作成していると、実

際はもっと長所があったり、能力があるのに気付かないところもあります。それをメンタリングによって、引き出していく。引き出して、導いて、助言していく、メンターがこういう明確な役割を持ってメンタリングをすることが、スタッフポートフォリオを作成するのに大事な事だと考えています。

そして、スタッフポートフォリオは、人材育成のためのツールだけではなく、例えば、あまり事務系職員にはないかもしれませんが、他大学に移る、また、場合によっては企業への転職を考える時に、本来面接を受けて、自分をアピールしますが、スタッフポートフォリオを作り、これを先方にお示しすることによって、自分というものを解って頂く、そういう業績記録という側面もあると思います。

先ほどからお話ししているメンターですが、本来でしたらメンターは、業務と関係のない者が行うということが通常となっていますが、愛媛大学においては、メンターは上司と考えております。なぜ上司なのかと言いますと、上司はスタッフポートフォリオによって、その個人が持っている可能性や潜在能力を知る事ができます。その個人の潜在能力や可能性を組織に伝えるのが上司の役割、人事政策を行うのは組織の役割であり、そしてその組織の目標を部下に伝えるのが上司の役割であると考えております。このことによって、愛媛大学ではメンターは上司ということになっております。そして、ベクトルを合わせ、このことによって、組織を活性化し、そして、組織と個人が共に輝いていくことを目指しております。しかし、どうしても職員の希望に添えない人事政策が当然行われることがあります。この場合、直接、上司がフォローすることによって、人事政策の納得性を高めることになると考えております。

愛媛大学では、全事務系職員にスタッフポートフォリオの導入を決定いたしました。ということは、メンターは上司の役割となります。つまりメンターは上司の義務となっています。そうなりますと、メンタリングの質保証を行わないといけないということも当然の事です。メンター養成研修を行うことによって、メンターの役割や重要性を学ぶとともに、メンタリングのスキルも学んでいただかなくてはなりません。また、上司の仕事の大きな役割、重要な役割として、部下の育成があります。上司の能力や部下の育成をする能力が、どの程度必要かという事を皆さんご理解頂けるかなと思います。仕事に対するOJTを行える能力、部下のキャリアを生かす能力、そして、キャリア形成支援を行う能力、これは上司の仕事、役割の一つです。これからは、メンターの素養が、管理職の資質の一つでなければならないと思っております。ただ、私も含め、メンターの勉強を今までしたことはありませんし、すごく戸惑うこともあります。やはりメンターとしては、不安もたくさんあります。そうしたときに、愛媛大学では、専門家によるサポートを考えています。メンターがメンタリングをする前に、不安な事、メンタリングをしている途中で疑問に思ってしまったらいいかわからない時には、メンターが専門家によるサポートによって安心できる、人事課と専門家によってバックアップしていく体制が整っています。そして、メンティーですね、メンタリングを受ける者は、まず上司のメンタリングを受けます。その後、もし希望があれば、専門家の先生方、それから、例えば、隣の部署の課長、部長にメンタリングをしてほしいという要望があれば、それは受けるようにしています。

それから、アンケートの結果についてもご報告したいと思います。アンケートの取り方については、ここ（スライド10）に書いてあるとおりですが、効果検証と本格導入のための課題・問題を明らかにするという事で、質問の内容は、スタッフポートフォリオ作成についてと、メンターについて、そして、メンタリングについて。この3つに分けて質問させて頂いております。メンタリン

グの概要ですが、メンターはSD専門教員3名と職員9名。メンタリングに関しては基本的には1回。ただ、希望者には複数回実施しています。ペアリングは人事課で決めました。直接の流れとしては、スタッフポートフォリオ作成ワークショップ、そして個人で作成、メンタリング、メンタリングによって必要が生じた場合は、追加、加筆というような形で進めています。

WEB アンケートをこういう形（スライド 11）で3回実施しております。24年度の質問、これは22年、23年度にスタッフポートフォリオを作成した管理職員、40名中30名から回答を頂きました。75%です。第2回には、副課長以上、24年度に実施したところで、対象者が65名で57名の解答を頂きました。88%の解答です。第3回は、メンタリング実施後です。25年度4月と、とても忙しい時期に行ったのですけれど、58名中35名の解答を頂きました。この（スライド 12）パーセントにつきましては、肯定的、そう思うと、どちらかといえばそう思うという回答をした方です。スタッフポートフォリオを作成してよかったですかという質問には77%が肯定的という答えでした。それから、これまでの業務・業績の振り返りになったという質問には94%、それから、業務・業績を整理することができたと言われる方は86%、自分の強みが明確になったという方は60%、スタッフポートフォリオの作成を後輩・部下に勧めたいという方は71%でした。副課長以上という事で、年齢的に言えば50歳以上、平均して55歳前後の方がたくさんいらっしゃいます。そういう方が、何か業務改善に役立てることができた、ゴールが明確になったということについてはもうすでにゴールをお持ちになっているようで、業務改善に役立てるという事も、なかなか難しかったということもあるのではないかと考えております。

自由記述では、自身の業績の振り返りやこれからを考える上で有効、とてもよいツールだと感じている。また、知識や経験の伝達にも役立つツールになり得る。そして、方向性を見出すことができた、振り返るきっかけになった、自己理解を深めることができた、整理ができる、評価が適正にできるようになる、という意見をいただいています。改善点につきましては、フォローシステムはどうなっているのか、それから、誰が読んで、どのように利用するのかよく分からない、そして、若い人ほど活かしていける、ということをお書き頂いております。概ね肯定的ではありますが、改善点としては、組織的な活用方法、人事政策の評価にどのように活用されているか、そして、様式や対象者についての意見も頂いております。試行的に導入している部分でアンケートをとっておりますので、現在のスタッフポートフォリオについては、アンケート等々でいただき改善点についてはQ&Aでお知らせするとともに、ワークショップ等々で説明をしておりますので、よりわかりやすくなってきているのではないかと考えています。

今度はメンタリングを実施した後の事ですが、メンタリングを実施してよかったという方が80%、業績の振り返りが促されたという方が83%、これまでの業務・業績が促されたという方が77%、強みの明確化が促されたという方が、これも先ほどと同じになりますが、年齢的に高いという事もあり、ビジョンの明確化が促された、ゴールの明確化が促された、意欲・モチベーションが向上したという方はこういった具合（スライド 15）になっています。良かった点になりますと、メンタリングにより内容がより具体的になった、そして、上司がメンターになることにより部下の職場以外の部分を知ってもらうことができた、職業人生の振り返りになった、自分が意識していなかったところの自分がわかった、また、自分自身が意識していなかった価値観などへの気づきや、自分というものを改めて考える機会になった、こういう意見を頂いております。改善点につきましては、やはり、メンティーがメンターとの信頼関係をどのように築いていくのか、ありのままの自分をどうしたら出せるのか、ということが皆さん言われているところであります。また、そのメンタリングを

するメンターがスキルを持っている場合はいいけれども、それが無い場合はどうするのか。それから、真剣に向き合っているのかどうか、という意見も提示されています。また、職員が適材適所で能力を十分に発揮して働けるようメンタリング制度の理解促進や訓練などが十分に進められることを期待する、メンターもメンタリングについての事前訓練が必要だ、という事を言って頂いております。

結果としては、メンタリングをしてよかったという方が8割。そして改善点としてはメンタリングの回数、ペアリング、メンターの資質、メンター養成などについてのご意見を頂いております。先ほどからお話しておりますが、これは試行的に導入したものを全学導入するにあたってのアンケート結果ですので、これを受けて改善を図っているところです。当然のごとく、改善できるところは改善を、検証できるところがあれば、検証していきたいと思っています。このスタッフポートフォリオにつきましては、例えば、2、3年後にこのアンケートの結果がどのように変化していくのかによって、愛媛大学のスタッフポートフォリオがよりよいものに向かっているかが判かってくると思っています。

今後の課題としましては、スタッフポートフォリオの様式、メンタリングの質保証、ペアリング、メンター養成、サポート制度、そして、組織的な活用方法、人事政策、評価を皆さんにお知らせすること、が必要かと思っています。

スタッフポートフォリオの導入は、職員自らが自分を分析し、組織的にキャリア形成支援を行う。そして、職員の能力や資質等を知る事によって、組織はそれを人事政策に活用する。その結果によって、職員と大学がベクトルを合わせるために実施するもの。それをもっともっと解かりやすくお話するとしたら、大学が職員をサポートするために実施するものと考えています。職員に負荷をかけるためにやっているのではない、と考えています。大学が職員、上司を通してよりよい環境を作るために、このスタッフポートフォリオを活用していくということが、1番大事なことなのだと感じています。そして、そのことによって、先ほどから連呼しております、大学と職員が共に輝くということが成されてくるのではないかと、達成できるのではないかと考えています。

———— 休憩 ————

総合討論

司会：それでは、後半を始めます。私事で申し訳ないのですが、10年前に、アメリカのオレゴン、ポートランドという町に留学しておりまして、その時にハウスシェアリングをしていました。アメリカ人が2人とアルゼンチン人が1人、それからルーマニア人1人と私だったんですが、そのうちアメリカ人の1人が求職中でして、ソファの上に乗って毎晩のように寝そべってポテトチップスを食べながらテレビ観ていました。彼は専門がアートだったんです。毎日のように、書類を入れたアート作品を折って閉じたものを持って求職活動をしていました。その時私は、ポートフォリオということを知らなくて、それは何を持っているんだと言ったら、これはポートフォリオだと言われて、ああこういうものがあるんだなということが分かりました。つまり履歴書に書かれている事だけでは、彼の才能を示すことが出来ないんですね。それで、作品を閉じたものを持ち歩いてたということです。このポートフォリオのポートというのは、ポータブルということで持ち運びができる、フォリオというのは紙という意味なのです。

今日の3つの事例共に、大変素晴らしいと思って聞いていたんですけども、やはり一言で申し上げると、面倒だなというふうに思うんです。大変ですよ、金沢工大の学生さん、先生も大変ですけど、毎週のように記録して先生のチェックも受ける。栗田さんの場合も、3日間ですかね、缶詰になってやらなくちゃいけない。愛大の職員さんについても、何でこんな面倒な事やんなきゃいけないんですかと。もし問われたら、何だと言いますか。

藤本：君のためです。

司会：なるほど、シンプルですね、分かりやすい。先ほどの言葉で言うと、それは自分自身のデータベースということになりますね。なるほど。栗田さんはどうですか。

栗田：まずご自身のためにですね。

司会：自分のために。

栗田：教育者として、楽しいところをもっと再確認しましょうよ、ということメッセージとして伝えますね。

司会：なるほど。吉田さんいかがですか、何でこんな面倒な事を。実際に聞かれるでしょう、そういうこと。

吉田：そうですね、事務職員は自分をアピールする事はとても苦手なものです。しゃべる事もなかなか難しいと思います。見て頂くだけで、自分をアピールできるもの。自分をアピールしましょうよということで。

司会：自分をアピールするためのツールだということですね。今日聞いていると、ポートフォリオの要素は3つあると思ったんですけども、1点目はリフレクション、振り返りですね、日常我々は学生さんと過ごすんですけども、それだけだとそれで終わってしまう訳ですが、時々振り返りましょうということですね。それから2点目です。皆さん口々に「エビデンス」という言葉を言われました。証拠になるものが必要であると、単に空想しながら振り返るのではなくて、証拠がなければいけない。それから3点目はコラボレーションという事になるんですけども、どの方たちも1人で作るものではないですよ。ラーニングポートフォリオも、学生さん1人で作ってそれを評価していくと言えばそうですけど、いわば先生と協働作業してラーニングポートフォリオを作っていくわけですね。エビデンスを持って協働作業で振り返りを行うというのは、実は知的活動としては相当レベルが高い活動です。これを全員に求めるというのは、なかなか難しいという気もしていて、藤本さんのお話の中に、ラーニングポートフォリオの作成に関わるのに向いていない先生という話が出て参りました。つまり、私が言いたいのはこのポートフォリオを作成するのに向いている人と向いていない人というのがいるのではないかという気がするんですが、いかがでしょうか。

藤本：完全にもう自分で何もかも1人でやれる学生さん、それは必要ないと思います。ですから、

それを我々教員がさっと見抜けるかということです。

司会：先ほどのツールで言うと 95%の学生がむしろ必要としていると。逆に言うと、その数パーセントの学生さんは要らないかもしれないということですかね。その何から何まで1人でできる学生さんというのはどういう学生さんなんですか。優秀な学生さんということですね。

藤本：いやどんなって言うと、そりゃ学力が優秀という意味じゃないのです。積極性があると。例えば課外活動についても一生懸命やっている、そういう学生は割と時間の使い方が上手いのです。しかし1年生にはなかなかできないのですよ、これは。上級生を見ながら学んでいく。そういうことができる学生は必要ないかもしれません。ただし、最後に自分はこうやってきましたよっていう、エビデンスを残すためには、やはり必要なんじゃないかなと思います。

司会：1年生には、コメントが単語でしか書かれていない学生がいますよね。つまり、ポートフォリオというものを何度も何度も書いているうちに、その能力が上達していくものなんですか。

藤本：それが不思議でしてね。入学当初は本当に書けないのです。それが1年生の年度末に書くポートフォリオがありますよね。あれは200文字ぐらいか、あるいは300文字くらいのいくつも項目があるのですが、びっしり書いてくるのです。中にはこれ以上の文字数で書けないのですかという学生もいて、本当にうれしい学生もいるのですけども、それは数少ないですが、ちゃんと書いてくるのです。それは毎回フィードバックを繰り返しているところに、大きな意味があると思うのです。

司会：振り返りする力そのものも、振り返りをすることによって身についていくということですね。栗田先生どうですか、向いている先生、向いていない先生いると思いますが。

栗田：自分で全部一人でやれる人っていうのは、ある意味ご本人にとっては当たり前のことが、他の方にとってすごく参考になるので、そういう方の優れたスキルを公開とか共有するという点では、書いて頂いた方がいいかなと思います。向いてない人というのは、大学教員に向いてないと思うんですけどもね。

実際には研究をすごく志向している先生方にはポートフォリオがなかなか入っていかないのですが、それはなんとか機会を作って頂くのですが、その先生方に、リフレクションとか、コラボレーション、エビデンスを集めるなど、そうした一連の活動に振り向かせるためには、メンター側にプロフェッショナルが必要かと思います。伴走するところをただ座っていれば勝手に内省してくれる、というタイプの先生ではないと思うので、それを導くっていうのはちょっと言い過ぎですけども、引き出すことができれば、先生方は潜在的には皆さん書くことができると思います。

司会：先ほど、スタッフポートフォリオでもコメントをどれだけ引き出すかが大事というのがありましたけれど、そうするとやっぱりメンター側の力量によると言ってもいいんでしょうか。

栗田：ティーチング・ポートフォリオを書いた方が初めてメンターをする時には、それをオーガナイズする方々が、比較的楽に書けそうな人を割り振ります。手ごわいメンティーと楽なメンティー

がやっぱりいらっしゃるので、やっぱり難しそうなお人には、経験が豊富な方をあてるところで対応可能なように、チームとしてやっていけば上手くいくかなと思います。

司会：だとすると、メンターに向いている先生はいますよね。どういう人が向いていないのですかね。

栗田：向いてない先生は、俺が俺がっていう、ついつい喋ってしまう先生ですね。ご自身の価値を押し付けてしまったり、リードしすぎる方です。だから、メンターの資質としてというか、役割でよく例えられるのが、鏡とか、触媒とか、伴走者って言われますけれど、決してそのメンティーより前に出ず、あたかも居ないかのようにしゃべって頂くのが一番いいメンターだと私は思いますので、そういう状態で、うまくその方の振り返りとか、将来のビジョンが出てくるように質問をどんどん投げつけていける人。だから私はこう思う、私はこう思う、それは違うって言う人、黙ってられない人は、少し難しいかなと思います。でも、トレーニングでなんとかなる面と、決定的にそうでない面とあるんですけど、チームとしてやる時には、私が一緒にチームをやっていて楽しいと思う人をお願いするようにしています。

司会：なるほどね。吉田さんどうですか。まず書く側ですよ。スタッフポートフォリオをすらっと書ける人と、書けなかった、書くのは苦手という人がいると思いますがどうですか。

吉田：はい、学生さんと同じで、最初1行とか単語とかでしか書かれてない方もたくさんいらっしゃいます。それをメンタリングすることによって、単語が1行になったり、2行になったりする方もいらっしゃいます。そしてやっぱり、まだまだスタッフポートフォリオを作成する意義について理解できない、中々心を開こうとしない、という方も実際いらっしゃいます。その場合は人事課としても、そういう方のメンタリングについては専門家の先生をあてるとか、そういうやり方を今のところとっております。

司会：ありがとうございます。フロアの方から、いくつかご質問等がきていますので、愛媛大学の山田先生より、紹介させていただきます。

山田：それでは、1方1つずつの簡単な質問と、3人に共通する質問を。

まず、藤本先生にです。9つものポートフォリオを実施されているわけですが、教員・職員の負担はかなり大きいと思われまます。教職員の理解や協力を得るために、どのようにされているのでしょうか。

それから、栗田先生にです。メンター養成の重要性が非常に問われていて、その通りだと思ったんですけども、メンターを養成するうえで、スーパーバイジングは大変だと思います。スーパーバイザーのためのヒントや参考資料など、教えて頂ければ大変助かります。メンターのための支援ツールの開発など、今検討しているものがありましたら、ぜひ教えてください。

それから、吉田さんへの質問です。多くの努力があつて、全スタッフへの導入が叶ったわけですが、今度また更新が出てくると思います。時期によってばらばらになるかと思いますが、更新への対策を考えておられるのでしょうか。具体的な方法など、ご紹介頂ければと思います。

司会：はい。それではまず、藤本さんへの質問ですね。学内の理解をどうやって得られましたか。

藤本：とにかく教員でございますが、実際担当する先生方、先ほど申しましたように自転車操業でしたので、やりながらいつも話して参りましたのは、1年生を担当するのはどこですか、担任をやっておられるのはどなたですか、それが1番の大きな問題です。我々のところは学部縦割りの教員配置になっておりません。教養系は基礎教育部、昔の教養部というものがあまして、全学部を支えているわけです。ですから、そこに責任があるのが我々です、という意識が、最初からあったわけではありません。

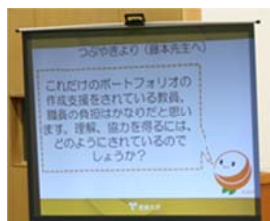
司会：ではないんですね。

藤本：いろいろありました。でもこういうことですよ、と私何回も言い続けました。その折に、

私は教授を中心としたワーキンググループを作ったのですが、なかなか上手く進行せず、若手の講師中心のワーキンググループに大転換しました。講師の先生方は年齢的に学生に近いということもあってなのか、学生の目線に近い指導法を提案するようになってきました。教授の先生方がいらっしゃると発言を控えることが多いものですから、その障壁がなくなったためかもしれません。そうすると、それがだんだん波及効果になりましてね、ベテランの先生方も、若い方々がやっているのだから我々も・・・という気持ちになられたのだと思います。また、実業界から入ってこられる先生も我々の所はいらっしゃいますので、現場はこんなもんじゃない、企業も大変なのだから、大学である程度鍛えとかなないと、企業も大学もないよ。じゃあ責任はどこにある、ということで結局1年生は我々が分担するという意識ができた。それがよかったと振り返っています。それを進めるのに4年ぐらいかかります。1クールあてなくてはいけない。そうしたときに、上級学年を担当する専門課程の先生方の理解を深めないといけなくなり、結局16年に始めたものが18年のGPがきて19年に完成する頃にその共通理解のようなものが生まれてきた、そういう経過があります。ただやはり、担当者を説得するという事、それから同じお考えの方を任用・採用する、そして責任を与える、ということでうまくいきつつあると思っています。とにかく諦めないことがまず大切です。

司会：ベテランの先生じゃなくて、若手のやる気のある先生に頑張っていただくということですが、若手のやる気のある先生がいない場合はどうすればいいですか。

藤本：これはですね、採用する時が肝心なのです。研究業績だけではだめですね。教育業績はこの他にありますかと言うと、若手の先生には大体、教育業績も研究業績もあまりないわけです。ですから、ありのままに、本学の先生方はこういうのをやっておられます、ですので基礎教育が我々の教育活動の中核になる、先生は憲法のことを専門、あるいは経済のことを専門、でも本学に来た場合それは第2専門です。第1専門は修学基礎ですと、それでよければこの話は進めます、と最初に申し上げることにしています。いやそれは困ると仰る方もございますが、そのときはそこまですりやめます。



司会：採用の時ですね。採る段階で、やはりそういう方を呼ぶという事で、教育改革の基本ですね。ありがとうございます。では、栗田さんへの質問に参りましょう。

栗田：先ほどワークショップの基準というものをご紹介したところですが、今 Web サイト上にはまだ何もリンクを貼れていないのですけど、メンターのスタンダードというものを、ワークショップ開催前に、メンターにも配布する資料の一つとしてお配りしています。その中に、ワークショップ前にはこういうことをしてください、例えば、ワークショップ中は体力を使いますので、健康でいてくださいっていうのも入っています。身なりはちょっと小綺麗にとかいうのもあります。もちろんきちんと話を聞きましょうとか、そうした基本的な態度を、まとめてあるので、それをサイトにあげるようにしたいと思います。それから、スーパーバイザーについては、大阪府立大学高専さんのポートフォリオ研究会が出版している「実践 ティーチング・ポートフォリオスターターブック」の中に、スーパーバイザーの人 3 名、こちらの秦先生と、農工大の加藤先生と私、という 3 者のスーパーバイザー観が載っておりまして、私この中で書いたのは、メンターのミーティング自体も一種 FD の場で、そこを上手く場所として、安全な場所として、先生方がファシリテートしていく能力を学んでいく場所とする。メンターも、手ごわいメンティーを担当すると、満身創痍でメンターミーティングに、もう私だめですみたいな感じで帰って来られる方もいらっしゃる。その方が最後までメンターを続けられるように、一緒にやりましょうみたいなことでその場を和ませるとか、あとは例えとしてちょっと砕けすぎですけど、居酒屋の女将的存在で、その場を、こんなこともあるけどまた今度一緒にやりましょう、みたいな形でもっていったりします。いろんなメンターが上手くメンタリングをできる形で見守ります。やはりメンターとメンティーの関係と同じであまりリードしすぎないようにし、アドバイスを強くはしないようにし、最終的には 2 回目のメンターミーティング、3 回目のメンターミーティングと、2 日目 3 日目に行くにしたがって、メンターの方々にどんどん責任を預けていくような態度で、私としては臨んでいます。

司会：栗田さんが訳された、『大学教育を変える教育業績記録』『アカデミック・ポートフォリオ』もツールになる、大変良い本だと思います。次は、吉田さんへの質問でしたね。更新どうしますかということですが。

吉田：はい。基本的に、メンタリング後、随時追記して頂くのは当然なのですが、実施要領の中に、愛媛大学では毎年 6 月 1 日現在の在職者が 6 月 1 日付けで書く、そしてその提出は 6 月 30 日と決めております。

司会：毎年 6 月に更新しなきゃいけないんですね。

吉田：そうです。なぜかといいますと、身上調書の様式を含んでおりますので、これは近い人事政策に活かさないといけない。本来、スタッフポートフォリオの部分は、近い所ではなく、将来的な形で評価とか政策に活かしていきますが、まずは近いところの人事政策に活かすとなると、当然のごとく毎年出さないといけない、ということです。そう決めております。

司会：それはメンタリングはなく、一人でやるんですか。

吉田：いえ，メンタリングを入れてやります。毎年メンタリングをします。作成してメンタリング，作成してメンタリングを繰り返していきます。

司会：なるほど。決まっているということですね。

吉田：そうです。

司会：ありがとうございます。3人に向けて，全体への質問が何かあれば教えてください。

山田：やはりメンターをどうやって養成するかということに皆さん関心があるみたいですが，たとえば金沢工大の場合だと，教員への事前研修などはいかがでしょうか。全教員が研究室で個別学生とやりとりする場面で，たとえばハラスメントとかあつてはいけないだろうし，そういうことへのリスク回避について，教員への研修等があるのかどうか。

ポートフォリオの場合には，今メンター養成の仕組みもかなり入ってきていますが，多くの部分はOJTに依存する事になると思います。一方で，メンター養成のためのセミナーや勉強会など，そういうものがあるのか，あるいは今度やるよ，という話があれば，そのあたり教えていただきたいと思います。

司会：栗田さん，どうですか。

栗田：そうですね。ほとんどやっぱりOJTです。でも，ティーチング・ポートフォリオを書いているのにメンターをするっていうのは，ステップとして間違っていると思うので，やはりティーチング・ポートフォリオを書いたうえで，そのなかからメンターになることだと思います。なので，勉強会と言う点では，発表の中にもありましたが，難しいケースとか，これはこう対処した方がいいとか，メンター同士の情報交換の場というのは，やっぱりあった方が良く思っております。本年度中にどこかでやりたいなと思っています。それは，例えば，学会のラウンドテーブルであったりとか，学会発表の形でかもしれませんけれども，あるいは単体で出来ればもちろんいいのですが，何かしらの形で，常に発信したり共有したりという場は作ろうと思っています。

司会：では藤本さん，先生の研修ですね，先生の場合はラーニングポートフォリオを1回書いておかないといけないと思いますがどのようにされますか。

藤本：各種のポートフォリオは見本（例）があつて，また前年度の実物を見られますし，また授業アンケートの分析などをもとに，ワーキンググループがFDを開催します。学生たちにどういう問題が起きているかということについては，隔週で行う課程会議があるのですがその課程会議で，毎回1番最後の議題で最近の学生について報告していただきますが，これを30回やりました。あとは，新しく入ってきた先生ですが，4月1日で着任された先生も新入生を指導するわけですから，当然ながら事前研修，年度前に1度来ていただき，FDに参加してもらいます。新人も修学アドバイザーとして「修学基礎」を担当してもらおうのですが，最初からうまくはいきませんので，1年間

は私が一緒に入ります。全体の研修はやはり年度末、あるいは夏休み中にします。基本的な方針は先ほど言いました、若手のワーキンググループが進めていくということです。

司会：ありがとうございます。

山田：次の質問です。学生のラーニングポートフォリオを、教員間でどの程度内容も含め共有しているのですか。

藤本：これは学年によって進行しますので、教員は一応見れることになっています。職員の一部についても、アクセス権はあります。これは、取扱い注意のデータですので、色んな保護者会でも利用しますが、保護者会では現物を持って行って、それを見ながらお話をしますので物は渡しません。その代わり、保護者の方に私が言っているのは、保護者はスポンサーですから、お子さんに対してこういうものがあるらしいじゃないかということ言って、息子さん娘さんから貰うのは構いませんよと。それで、より親子関係が上手くいったという事例をたくさん聞いています。

山田：なにかトラブルがある場合は？

藤本：学生に何かあった場合は、修学相談室というものがあるのですが、そこに、担当教員（修学アドバイザー）が入るスタイル、基本的には担任との間で解決できるものが多いのですが、これは非常にまずいと、ちょっと手におえないような場合には、特別修学アドバイザーや修学相談室等との連携になります。その折りに役立ちますが、本日説明はしませんでした、「修学履歴情報システム」という時系列での個人面談記録集で、教職員作成の修学指導ポートフォリオといったものです。

司会：まだまだお答えしたい質問がたくさん来ておまして、もっとポートフォリオについて議論したいのですが、お時間が参りました。今日のシンポジウムのテーマは、「ポートフォリオは大学の質向上に貢献できるか」ということですが、このお答えは今日お聞きいただいたみなさん自身にご判断いただくしかありません。今日登壇された皆様によると、まず書いている本人、そしてそれを指導していくメンターにとっても役立つというような事だったと思います。最終的な判断は、皆さんにお任せしたいと思っております。改めまして登壇者の皆さんに拍手をお願いしたいと思います。ありがとうございました。