

ポートフォリオの人材育成への活用

Utilization of the Portfolio in professional continuing education

看護部：森田 孝子

1. はじめに

私達が臨床看護を実践していく中では、判断力、洞察力、創造力、論理的思考力など様々な能力が求められる。その自己啓発のために看護者は現場に出ても院内外の教育プログラムに参加している。しかし、提供された研修プログラムの内容から今自分に必要なものを選択し、継続教育として看護者自身がキャリアアップに結び付けていくことが必要な時が来ているのではないかと考える。

最近看護関係の現任教育においても時折ポートフォリオに関する記事を見掛けるようになった。ポートフォリオには幾つかの種類があり、経済界、芸術界、教育界などの場で用いられている。

ここでは筆者が、看護職の現任教育にどのように用いてきたかについて紹介する。

2. ポートフォリオ (portfolio) とは

研修者にある一定の領域におけるその研修者の努力、進歩あるいは目標達成を示す研修者の能力開発に関する目的的な集積である (M. B. Puckett & J. K. Black)。研修者の学習の創作物や選択された作品が良く計画化され、組織化された集積である (I. Forte & S. Shurr 他)。一人の生涯学習者としての研修者に関する、より明確で、より完全な写真を作るために、分離した項目を結合するような研修者の研修の集積である (K. Burke)。研修者の進歩に関する発達の描写である (J. Clemmons 他)。生徒達の特定の学習課題への努力、進歩、到達を展示するための生徒の取り組みをコレクションしたもの。その内容にはその人が選択した学習内容への参加、その人自身による学習活動の成果を判断する基準、自己内省の証拠が含まれる (大隈紀和)。と説明されている。

3. 人材ポートフォリオについて

ひとり一人のスタッフを如何に能力開発していくか、その課題評価、業績などを収集しておく方法である。自らが担当する部署はどんな人材で構成するか、その部下をどのように育てるか、これらは部長たちにとっては重大な関心事と言える。当院の看護部門では、配置がえや現任教育計画に役立てるために各部署別に部長に作成してもらっている。図1. は2000年11月に実施した結果である。より貢献度と適正能力を高めるための育成計画に活かしていくことになる。図は病棟要員全体を示しているが、部署別シートは部長自身がどんな人材を育てたいのか、そのためにどんな資源や手法を必要としているかを考えるのに役立つ。

4. パーソナルポートフォリオについて

これには個人の履歴や業績の積み上げなどを整理しておくケースと、何か一つのポイントを絞ってその業績や到達結果などを収集しておく場合の2通りがある。筆者は、院内外の研修において後者を目的とした方法の一つに取り入れている。研修者が、研修の中で何を学びとったか、何が出来るようになったかなど、目標達成の業績を収集する方法である。

5. パーソナルポートフォリオの構成

ポートフォリオの概要がすぐに分かるフェースシート、学習テーマの概要と目的、どんな情報とどのように得たか、何から何がわかったかなどの主な計画と経過、このテーマで取り組んで出来たことつまり結果／成果、研修の成果の検討（どの研修が最も困難だったか、それは何故か、もう一回やり直してみたい研修はどれか、それは何故か etc.）、感想と自己評価等の内容を盛り込んで構成される。

6. パーソナルポートフォリオの特色

パーソナルポートフォリオは、ひとり一人に読ませるために記述するレポートと違って、数名の人達に見せるためのディスプレイである。記述する内容は、バランスを考慮して別の紙に書いて台紙にはりつける。従って文字の大きさや形は見やすいように、サインペン、ワープロ等何を使っても制限は何もない。見出しは目を引くように表現を工夫し魅力的に作成するのがポイントである。発表に際してはプレゼンテーション能力の発揮が必要になる。思索しながらではなく行動しながら制作する点でもレポートとは異なる。

事例1、(写真1)

看護管理者研修セカンドレベルは3ヶ月間にわたって行われる。事例(写真)からは、その研修のプロセスの中でどんな科目の中から何を選択的に学び取り、気付きを得たか、それは何がその要因かが一目で分かる。また、これをディスプレイしてプレゼンテーションする中で「自分で出来ていることを自覚し、開発できた能力についても自ら気付いたことも多かった」と作成者自身は、発言している。また、「自分に自信ができ、学ぶ楽しさを知った」という感想もだされた。

7. まとめ

院内外での研修に参加型教育方法の道具の一つとしてポートフォリオを活用してきた。その結果、現任教育への活用は有用であると考えている。

- ① 人材ポートフォリオは担当している部門の人材の状況を知ることと、人材育成計画(資源活用を含めて)に役立つ。
- ② パーソナルポートフォリオは研修者の自己啓発を促進し、その積み重ねは簡潔明瞭な文章力や説明能力養成にも役立つ。なにより楽しく学ぶことを気付かせる。
- ③ 研修過程の中で自ら選択収集した情報をパーソナルポートフォリオという形でまとめる。その形式から情報を公開や発信し易いし、自分の必要としているものを選択するといったプロセスを通して対応能力や判断力、洞察力、注意力、創造力といった能力の基礎的な力を育てる側面があると考えられた。

参考文献

- 1) 高浦勝義：ポートフォリオ評価法入門 明治図書、2000。
- 2) 大隈紀和：総合学習のポートフォリオと評価 黎明書房、2000。
- 3) 特集：ポートフォリオと卒後教育 quality Nursing Vol. 6 No. 3 p51-68。
- 4) ポストンコンサルティング・グループ：ポートフォリオ戦略、プレジデント社、1977。
- 5) 安達智彦他：現代のポートフォリオマネジメント、同文館、平成4。

- 6) 伊藤友八郎：人材ポートフォリオ戦略，部下の可能性をどう診断するか，日本能率協会，1999.
- 7) K. Burke：How to Assess Authentic Learning, IRI/Skylight Training and Publishing Inc., 1994.

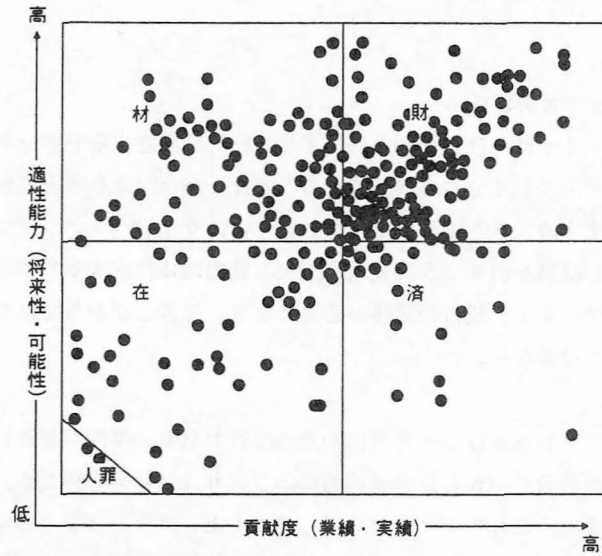


図 人材ポートフォリオ

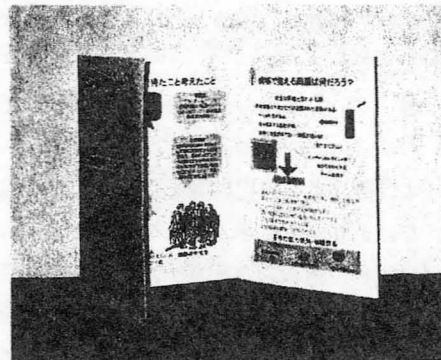


写真1 3ヶ月間の研修を集積した
パーソナルポートフォリオの例