

平成 24 年度 セミナー・研修記録

平成 24 年度新任教員研修 (平成 24 年 4 月 5 日 開催)

平成 24 年度 F D ・ S D セミナー (平成 24 年 5 月 31 日 開催)

< 講演 >

「大学における教員・職員の連携の重要性～教職協働による学生支援～」

村上 正行

平成24年度 首都大学東京 新任教員研修

今年度新たに企画した本研修は、新規採用教職員を主な対象者として、不安や心配を解消し、着任後の円滑な教育・研究活動へと導くことを目的とし、前期授業開始前に実施しました。

- 1 日 程 平成24年4月5日(木) 13:30～17:30
- 2 会 場 首都大学東京南大沢キャンパス 6号館402教室
- 3 参加者数 28名(平成24年度採用 24名、平成23年度採用 4名)
- 4 プログラム

【開 会】 原島 文雄 (首都大学東京学長)

【本学の紹介】 首都大学東京の紹介

上野 淳 (首都大学東京副学長)

首都大学東京の教育プログラムについて

山下 英明 (FD委員会委員長)

首都大学東京の学生支援について

西村 和夫 (学生サポートセンター副センター長)

首都大学東京の事務組織および運営体制の概要

中島 敬子 (大学教育推進担当課長)

【講 演】 「授業デザイン：マクロな目標からミクロな手法へ」

大森 不二雄 (大学教育センター教授)

【ワークショップ】

平成24年度 公立大学法人 首都大学東京
FD・SDセミナー

本セミナーは、教職員を対象として、大学教育のあり方や今日の学生の現状に対する理解を深めること、本学が抱える課題を共有することを目的に、首都大学東京FD委員会と総務部総務課の共催で行われるもので、今回で6回目を迎えます。

今回の企画として、教職員合同のワークショップを行ったほか、以下のプログラムを実施しました。このFDレポートでは、その中から村上正行先生の講演を紹介します。

- 1 日 程 平成24年5月31日(木) 13:30～17:30
- 2 会 場 首都大学東京南大沢キャンパス 本部棟1階 大会議室
- 3 参加者数 103名(教員49名、職員54名)
- 4 プログラム

【開 会】 原島 文雄 (首都大学東京学長)
山下 英明 (FD委員会委員長)

【基調講演】 「大学における教員・職員の連携の重要性」
講師 村上 正行 (京都外国語大学マルチメディア教育研究センター准教授)

【ワークショップ】 テーマ「教職協働による学生支援を考える」

【閉 会】 神山 智行 (公立大学法人首都大学東京総務部長)

大学における教員・職員の連携の重要性 ～教職協働による学生支援～

京都外国語大学
マルチメディア教育研究センター 准教授

村上 正行

高等教育のユニバーサル化を背景に、大学のあり方が問われている。ICT教育の専門家であり京都外国語大学のFD委員会委員長である村上准教授が、教職協働による学生支援について解説する。



むらかみ まさゆき

京都大学総合人間学部卒業。同大学大学院情報学研究科博士後期課程単位取得満期退学。京都外国語大学講師を経て現在に至る。博士(情報学)。専門は教育工学、大学教育学。高等教育におけるICTやソーシャルメディアを活用した教育、FDに関する研究に従事。現在、京都外国語大学FD委員会委員長。

私の専門分野は教育工学で、ICTや情報工学を大学教育にどう効果的に使えるかといったことを研究しています。普段はアンケート調査等による定量的な評価をしています。今日の後半に本学のSDの話をするのですが、そういうところではインタビュー調査などができればと思っています。私の出身である京都大学の総合人間学部には文理両方ありまして、私が学んだのは情報学で理系なのですが、工学系、教育系の中間的な立ち位置で研究を進めていきたいと思っています。

1. 高等教育における教育の重要性

今、職員の方には新任研修があるそうですので、大学の現状をすでにご存じかもしれませんが、近年、18歳人口はどんどん減っています。現在は120万人ぐらいいるのですが、そのうち大学に進むのが60%弱です。昭和48年生まれ私の世代は第2次ベビーブームなので205万人ぐらいいました。その後、進学率がどんどん上がって、18歳の50%以上が高等教育に進学するユニバーサル化段階を迎えました。その中で高等教育のあり方が大きく問われる時代になり、2007年に大学院、2008年に大学でFD (Faculty Development) が義務化されました。

2. FDとは

FDはマジックワードといわれていて、人によって定義が違うことがよくあります。今日は30人ほど教員の方に来ていただいているということで、ここに来られている方は大学において教育は大変重要だ、と思っていただいているのだと思いますが、「そんなものはどうでもいい、おれは研究だけしたいんだ」と、FDと

いう言葉を聞くだけで顔をしかめる先生もおられます。当然、そのような先生も教育をされているのですが、FDと言われると「ああ、また研修に行かなければいけない」というようなことを思ってしまうということがあります。

FDの定義にはさまざまあります。有本先生の研究を引用させていただきますが、基本的には「教授団の資質改善・開発」です。広義では「広く研究、教育、社会的サービス、管理運営の各側面の機能開発であり、それらを包括する組織体と教授職の両方の自己点検・評価を含む」とされています。一方、狭義では、教育に特化しようということで「主に諸機能の中の教育に焦点を合わせる」とあります。例えば、カリキュラムです。最近では、大学の話をするときには、まずカリキュラムがあって、次に15回の講義をどうデザインしましょうかというコースデザインの話があって、もう一段階小さいところで1回の講義をどうしましょうかという話があります。だから、教育に関する話をしましょうということもFDということです。

ですから、同じFDの話をするときでも、大きい範囲の話をしているのと小さい範囲の話をしているのでは話がかみ合わないの、お互いその辺はすり合わせましょうということにしています。最近、私はあまりFDと言わない方がいいなと思っています。大学の先生は、基本的には教育に関わる改善をしようという気持ちは皆持っているのです。FDと言うからもういいとなるのですが、教育に関してはおおむねの先生方は熱心です。「どう教育をされていますか」「学生さんとどう対話されていますか」と聞くと、大体熱心な答えが返ってきます。ですからあまりFD、FDとは言わ

ないようにしています。

3. FDの類型化

私のFD分野の師匠に田中毎実先生という方がいるのですが、FDを四つに分けましようと言われていました。制度化・自己組織化と伝達講習・相互研修の二軸で分けています。

最初、FDが始まったころは、講師だけが60分話すような研修型、講演型が多かったのですが、徐々に授業改善や教育改善について相互研修でお互いに話し合ったりということを考えてみようということになり、さらにそれは自発的に行われるべきで、I型からIII型に移っていくのがいい、と田中先生は言っておられます。

もちろん、いろいろなタイプがありまして、後で紹介する愛媛大学は、伝達講習型に近いのですが、その中で自己組織化型でしっかりと講習しましようという形をとっています。どれがいいというわけではなく、目的に応じて、段階に応じていろいろなやり方があるのですが、このような形で類型化されています。

4. 中教審の審議まとめより

2012年3月に中教審大学教育部会の審議のまとめが出ました。「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」というものです。「主体的」ということはすごく大事ですよ。われわれも主体的に学ばなければいけないということに気が付いたところなのですが。大学生や大学院生に教えていると、ついつい「今の時代ですから」とか「不景気ですから」と言い、「不景気はもう20年続いていますよ、大変ですね」と言ってしまいます。ところが、今の学生は不景気しか知らないの、不景気を不景気だとは思っていなかったりして、そのあたりの時代感覚の違いはなかなか難しいものがあります。

先日もゼミで商品開発の話題になったときに、写真を見せて、「昔、洗剤の箱はこんなに大きかったんだぞ」と言ったら、全然分からないのです。「こんなに大きかったら、何回洗濯できるのですか」と言われたりしまして、全然、僕たちの感覚と違うところがあります。

ですから、「このような時代」というのはなかなか難しいのですが、あまりテンションが上がらないことばかり言っても駄目なので、「若者や学生の『生涯学び続け、どんな環境においても“答えのない問題”に最

善解を導くことができる能力』を育成することが、大学教育の直面する大きな目標となる」と述べています。その通りと思います。

「このような学士課程教育の質的転換の前提として、学生に、授業時間にとどまらず授業のための事前の準備や事後の展開などの主体的な学びに要する時間を含め、十分な総学修時間の確保を促すことが重要である」。今、単位の実質換算ということが大学教育では話題になっていますが、1単位は45時間です。1コマ15回受けるとすると2単位取得できるわけですが、1コマは90分ですが一応2時間換算です。2時間換算で15回だと30時間になります。1コマの講義につき予習が2時間、復習が2時間で、6時間勉強することになりますので15週で90時間になります。1単位45時間ですから2単位取得できる。ですから、1コマの授業に対して2時間予習して2時間復習することが単位の前提になっています。しかし、実際はそんなに勉強していないではないですよ、と。授業もきちんと精選して、授業外学習をさせなければいけないということです。

実態としては学生の学修時間が不足していることが大きな問題です。学生は、バイトや部活もあるし、学生生活を謳歌しなければいけませんし、大変ですが、実際にうちの大学で調査をしますと、大体1週間に5～6時間授業外学習をしているようです。自分が大学生だったころを思い返すと、授業外にどのくらい勉強したかなあ、と思います。

考えてみると、今回、こうして大学教員・職員が「主体的に」勉強しにきているわけです。後で「何で来ましたか」と聞くと「義務だから」と言われる可能性が高いのですが、職員・教員がこういう能力を育成することはとても大事です。

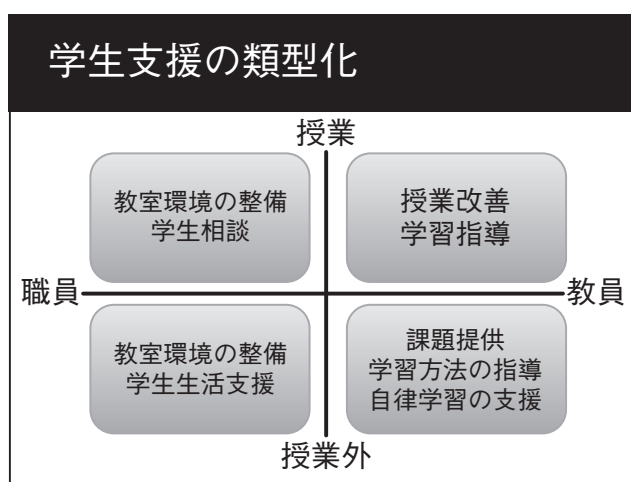
5. 学生支援の類型化

大学も、いろいろな形で学生支援をしていこうということになっています。今回は、教員・職員と授業・授業外の二軸に分けました。例えば、一番シンプルなのは授業における教員の支援で、授業改善や学習指導です。授業外になりますと、課題提供や学習方法の指導、自立学習の支援で、これが一番やりたいところです。

京都外国語大学には100人ぐらい教員がいます。学生は課題を与えればそれなりにやるのですが、与えないと勉強できない学生がいて、先生方が悩んでいます。

夏休みなど、自分で何かすればいいと思うのですが、「先生、何か課題をください」と言う。与えればできるのです。ですから、自立的に学習させたいということで、うちの大学は特にそういう傾向にあるのですが、多分、世の中の大学では多分そういうことが問題になっていると思うのです。そこを何とかやらせたい。

職員で言うと、授業では教室環境の整備、授業外では学習環境の整備ということで、環境整備になります。最近は図書館でラーニングコモンズを整備したり、授業でもグループ学習が増えていますから、学生が授業・授業外で勉強しやすい環境をつくるのが支援になります。



それから学生相談です。今日はそんなにお話しませんが、最近は発達障害の学生への支援が話題になっていて、そういうところについては職員の力が非常に重要になってきます。そして学生生活支援があります。例えば奨学金や課外活動の支援など、そういうところでの職員の役割は非常に大きなものです。

6. 京都大学の事例

いくつか大学の事例を紹介していきたいのですが、京都大学では相互研修型FDを理念にしています。FDに関してご興味があれば「<http://www.fd.kyoto-u.ac.jp/>」を見ていただければと思います。公開授業・授業検討会といって、授業を90分間公開して、ほかの先生方に見に来てもらって、その後、「ここはどういう意図だったのですか」「こういうのは良かったですね」といった議論をしています。これはほかの大学でもしていることですが、京都大学が先駆けて始めたことです。

自学自習等実態調査は、ベネッセやいろいろな大学でされています。京都大学では溝上先生がされていま

す。京大生はこれぐらい勉強していると、電通と京大で合同調査をしています。2700人ぐらいに「自学自習をどのぐらい行っているか」と聞いて、全体で「かなり」が10%、「まあまあ」が30%と、「かなり」と「まあまあ」がどのぐらいかということですが、まあまあ勉強しているのは理学部や医学部です。

自学自習を行う上で、設備上の問題はあまりありません。

1週間の平均的な活動時間は、授業外と自主学習で、タイプ1は2～3時間、タイプ2は1.5時間、12時間とか8時間勉強している人と結構はっきりタイプが分かれるということです。これで特徴を分析して、実際に全国でもがつつり学習している人がいるとかということが情報として出てきます。

こんな形で、今学生が実際にどんな生活をしているか、バイトをしているか、これは学習実態調査ですが、把握できます。ほかにも文学研究科ODによる連続公開セミナーや大学院生向けのセミナー、新任教員セミナーなども行っています。

7. 徳島大学の事例

徳島大学には大学開放実践センターがあり、「徳島大学教育の質向上を目指した教職員ネットワーク」というものを組んで、さまざまなFDの企画・実践を実施しています。授業コンサルテーションは、授業公開に近い形でセンターの先生が見て、「このようにしたらいかがですか」というような形で議論をする、授業の悩みを持っている先生がそこに行って見ていただくというような形です。

FDカンファレンスはFDのイベントで、大学の教育に関する学内学会のようなものをしていたり、あと研修としてFD基礎プログラム、FDリーダーワークショップをしておられます。

現在、年4回のFD・SDセミナーを実施されているのですが、以前、FD基礎プログラムの中で、「教職・職員協働ワークショップ」を実施していました。

8. 山形大学の事例

山形大学は公開授業をされていて、授業を見せ合うことがFDの要ということです。また、「あっとおどろく大学授業NG集」というものを作っておられます。ぜひ見ていただいたらいいと思いますが、いいものなら「おれにはできない」と思うかもしれないので、駄

目なものを集めたということです。これは変に伝わってはいけないということで、常に1週間に1本ずつだけ見られるようになっていて、こういうものをネタに議論しましょうと。言えばDVDをもらえと思いますが、例えばこんなものです。遅れて来た学生やいない学生に、「なぜ君たちは来ないのだ」と言って怒っている、これを一つの議論のネタにして、みんなでどこが問題かということ話し合います。

そして、同じく山形大学が中心になって、「FD ネットワークつばさ」というものをしています。これは東日本の大学が集まって、FDやSDに関するいろいろな情報交換などを行っています。

また、「あっとおどろく大学事務NG集」という、同じく大学事務版のものがあります。このビデオは、平成21年9月5日に山形大学で開催された「大学間連携SD研修会」というものがあって、いろいろな大学の人が集まってSDの研修会をしたときに、大学授業のNG集が良かったので職員版も作ってみようではないかということで、当日40人が集まって絵コンテを作って、ビデオまで1日で作られたというものです。大学間連携や初任者研修で使えます。こちらも一気に開いて変に伝わってもいけないので、一個ずつしか見せないようになっています。

少し見てみますと、「学生との接し方」で、学生が来ても無視状態です。そして横柄な態度で、学生証がないので駄目ですと言っています。そこに偉い教員が来ると、手のひらを返すように態度を変えます。実際にこんなことはないと思うのですが、これを題材にして、全職員が集まって議論をします。面白いですね。事例は週に1本ずつぐるぐる変わっていきます。

もう一つ、2010年には「コント素敵な大学事務名場面集」を作っています。いいものと悪いものを挙げていきましょうということで、面白く、こういうことがありますよねということで、結構、後でうちの大学の事例も出しますが、そんなに違いません。学生と職員、学生と授業・教員の間で問題になるところは割と共通しています。学生の態度が悪いとか、教員の態度が横柄になっているとか、締切を守らないとか。金曜日の5時の締切で月曜日の朝の9時ではだいぶ遅いですが、自分も学会の仕事をしていると取り込んでいますので態度が横柄になってしまうということもあるのでしょうか、こういう形で少し面白おかしく作ってみて、みんなの問題を共有しましょうということです。

9. 京都外国語大学・短期大学

では、うちの大学の話をしたと思います。京都外国語大学は京都にある中規模私立大学です。公立大学や国立大学と私立大学の状況は違うと思いますが、あくまでも事例として知っていただければと思います。

1学年約1000人で4500人の学生を擁しており、英米語、スペイン語、フランス語、ドイツ語、ブラジルポルトガル語、中国語、日本語、イタリア語、国際教養の9学科を擁しています。短期大学にはキャリア英語科があります。

FD委員会がありますが、私立大学でも中規模ですので、センターはなく、委員会形式になっています。今、日本人の専任教員は100名弱なのですが、委員は15名前後で、10名前後の教員と5名前後の職員がいます。いろいろな経緯あって職員にいただいているのですが、基本的にセンターがありませんので、例えば後で説明する研修会などの事務を担当していただいています。いろいろな議論に関しては、もちろんどうしても教員中心になりますが、職員にも参加していただく形にしています。メーリングリストにも入っていただいています。委員会は年に5回程度ですが、間にMLでやりとりが結構ありまして、そこでもいろいろ活動していただいています。

繰り返しになりますが、お互いの立場を考えることは非常に重要です。大学に所属しているわけですから、FDは大学の組織を良くするというで言うところごく大きな位置を占めるわけですが、やはり大学を良くするためにそれぞれの役割を果たすことが一番大事です。教職協働と言っていますが、個人的にはあまり好きな言葉ではなくて、当たり前の話として大学を良くしましょうというときに、教員と職員が連携しないことはあり得ないわけです。一応、そういう言葉は広まっていますし、教職協働しなければいけないという言葉はよく出てきますが、そもそも大学を良くしようというときに、それぞれの役割を果たして協力していくことは当然の話です。

繰り返しになりますが、お互いの立場を考えることは非常に重要です。大学に所属しているわけですから、FDは大学の組織を良くするというで言うところごく大きな位置を占めるわけですが、やはり大学を良くするためにそれぞれの役割を果たすことが一番大事です。教職協働と言っていますが、個人的にはあまり好きな言葉ではなくて、当たり前の話として大学を良く

しましようというときに、教員と職員が連携しないことはあり得ないわけではあります。一応、そういう言葉は広まっていますし、教職協働しなければいけないという言葉はよく出てきますが、そもそも大学を良くしようというときに、それぞれの役割を果たして協力していくことは当然の話です。

FD委員会としての仕事ですが、年に5回程度の委員会を開催していて、9月に宿泊FD、2月に学内FDを行っています。また、年に2回の授業評価アンケートや研修会を企画・実施しています。

授業評価アンケートは14項目・自由記述で、自由記述には二つの設問を準備して、満足度の回答理由と授業に対する感想を書いてもらいます。アンケートに関しては、大体6月と12月、15回のうち10回目ぐらいの授業ですることになっています。時期については最後の授業ですべきだとか、いろいろな意見があって一長一短ですが、うちの大学では結果を授業終了（7月、1月）までに返すことを目的にしています。うちの大学はみんな非常にきまじめで、職員も異常なぐらい「やりなさい」と言うので、ほぼすべての授業を対象に毎学期実施されているのが特徴です。

また、授業担当打ち合わせ会という非常勤講師も集まる会も3月に実施しています。

宿泊FDは、基本的に専任教員全員を集めて行っています。9月に行っているのですが、いろいろな経緯があって教員に関しては午前中に教授会があって、そこからバスでホテルに連れていくという形になっています。ですから全員参加です。

初日は外部講師を呼んで基調講演をしてもらって、学内教員によるパネルディスカッションをします。初日の夜や2日目はテーマセッションのような形で夜に議論するというようなことをしています。宿泊したり、会場を借りて行うことで少し気持ちを切り替えてもらおうということもありますし、うちは1学部ですが9学科あり、教員もほかの学科の先生と教育の話をする機会は結構少ないのです。例えば、フランス語学科の先生とドイツ語学科の先生が、同じような問題を抱えているのですが、その話はあまりシェアされないということで、すごくいい機会だと言う意見をいただきます。

10. ポスターセッションについて

学内FDは、2月下旬～3月上旬に2時間程度という形で実施しています。宿泊FDから継続的に議論されるテーマが多くて、数名の教員が発表してグループディスカッションをするというタイプが多くて、教員同士が話すことが少なかったのですが、教員は結構悩んでいるのです。「授業がなかなかうまくいきません」「最近の学生はちょっと気質が変わっていますね」とか、「どうですか、最近」「いや、なかなかゼミでも困っています」と廊下で会って立ち話をしたり、教養では初年次教育で1年生向けにグループワークなどをしますが、それは30人ぐらいの先生が集まって共通テキストを使用しているのです。大学の先生は共通のテキストを使って30人の先生が同じ授業をするというようなことはしたことがありませんので、「あの授業はどうする？」というような話があります。

そういう研修はしているのですが、教員同士がお互いの授業実践について情報を共有し、議論する機会はそれほど多くないのが現状です。そこで、教員が自分自身の授業実践における工夫や問題点を広く発表し、関心を持つ教員が質問・議論する機会を提供しようということで、授業実践に関するポスターセッションというものを企画してみました。これまでのタイプの研修では、100人ほど教員が集まって発表を聞きますから、質問するのも躊躇するというので、もっと自由に聞ける機会をつくりましょうということでした。

悩んでいるという話をしていただきたいということから発表する人を探して、「あ、ほかの先生もこういうことに悩んでいるんだな、おれだけではないんだな」「こういう工夫をしているのか」といった形で、今日もそういう機会になればと思います。授業に関する悩みを教員同士で共有し、議論することで、自分自身の授業の振り返り・改善につなげてもらうことを目指しています。

授業がうまくいっていても、「おれの授業はすごいな」と思っている人はそんなにいません。「おれの授業、学生の反応が悪くてさ」とか、「私語がうるさい」「理解度がまちまち」とか、時々情報系の授業について感想に出てくるのは「簡単すぎる」と言うのが一定層いて、難しすぎるというのがある層がいて、どうしたらいいのか」と。これはほかの授業でもそうだと思います。ほかにも「グループワークを試みても学生が発言してくれない」とか、こういうことはありますよね。

こういう形で先生方が困っていることについて共有して議論をしましょうということです。

京都外国語大学は人文系の大学ですので、いわゆる一般的なポスターセッションのイメージがなかなかつかめない教員も多いということで、広報時にはほかの大学の事例を紹介しました。徳島大学のFDカンファレンスでは、年に1回、「こういう授業をしています」というポスターセッションをしています。また、大学コンソーシアム京都や関西地区FD連絡協議会では、FDの取り組みを紹介するポスターセッションをしています。

そして、いい授業でないと発表できないということではなくて、困っていることがあればそれについて議論しましょうということで個別にお願いもして、9名の教員が発表してくれました。外国語大学ですのでネイティブの先生にも参加してもらいました。パソコンがよく分からないという方も結構いらっちゃって、「ポスターを作ったことがないから無理だ」ということにならないように、ポスターの形式は自由としたのですが、パワーポイントのテンプレートを作成して配りました。

ポスターセッションの参加者は70名ほどになりました。教員全員で100名程度ですから、70名というのは結構な数です。もちろん教授会の後に隣の部屋でしたということもあるのですが、お菓子などを準備して「まったりしてください」というようなことを言ったら、皆、思いのほかお菓子を食わずに話されてました。教員は基本的に話すのが好きなので、きっかけさえうまくつかめれば、あとはずっと話しています。本当は最後に全体討論をしようかと言っていたのですが、あまりにも話が盛り上がったので急遽なしにしました。

ポスターのタイトルは、いわゆる第2外国語系で、中国語やスペイン語の授業ではこんなことをしていますとか、ドイツ語の授業でモチベーションを上げるにはどうしたらいいか。外国の情報を提供しながらやっていくとか、うちの学生は外国人と話がしたいという人がたくさんいるので、そういうことをしようとか。あるいは、ゼミが卒論で必修化になったのですが、ゼミで何をするか。私のゼミは3～4年生合同で25人ぐらいの大所帯で理系的にやるのですが、人文系で文学部系出身の人だと逆にゼミに2人しかいないという経験しかないの、外大に来て20人のゼミをどう運営すればよいか分からない。いかにして「世界に一つ」の

論文を書かせるか。それから1年生向けの英語の基礎科目の必要性という発表もありました。

事後アンケートでは、25名中、「たいへん良かった」が18名、「良かった」が7名ということで、他学科の先生と話ができたのはすごく良かった」「対話形式で、普段なかなか話せないことも話せたし、発表していない人同士でも話すことができて良かった」「関心を持った方々との意見交換ができたのが良かった」という感想がありました。お互いが「みんな頑張っているんだ」ということを知ることができたことが大きな成果だと思います。いくら危機感をあおっても、なかなか「では、やりましょう」ということにはなりませんので、皆さん結構頑張っている中で、もう少しみんなでシェアしてさらに良くしましょうということをするのがいいと思っていて、そういうことが知れたということでも、すごくいい刺激になったのではないかと思います。これこそがFDだと思います。

11. 大学におけるSDの変化

次にSD、職員の話では、山形大学では先ほどの「あつとおどろくNG集」のほかに、小田先生というセンター長が「企画提案型SD・地域連携型SD」ということで、職員がさまざまな企画を考えて、実際に連携のお願いに行き、町おこしなどをされています。

京都外国語大学でも、いろいろな研修はしていましたが、例えば新人研修≒OJTということで、実質あまり力が入っていませんでした。4月に異動があるので、入学式等々で忙しいときに新しい人が来られてもということ、担当の職員が代わると聞きに行っても全く分からなくなっているということもあります。OJTと言うけれども、どこまでやっているか、このあたりはなかなか悩ましいところです。

学外研修で、うちの大学は私立大学なので私大協が主催する研修会に出るのですが、職員研修には計画性・継続性がないという悩みがあるそうです。また、業務につながっていない、外部に講演に行ったけれどもうちの大学と違うことをしているということがあつた。

今日も私が話をさせてもらっていますが、私の話がそのまま皆さんの業務改善に直接つなげられることはそんなにはないと思うのです。そこは皆さんに考えていただく必要がある、職員研修の改革が必要ですよ。自分の業務につなげていかなければいけないというこ

とで、ワーキンググループができて、研修指針を制定し、その中で「学外研修への積極的参加と事後報告研修」というものを進めています。

部署として、課長が若手職員に対して、「うちの部署はこういうポリシーで、こういうことをしています」という講演を行いました。一定の成果を得ていたのですが、一周したし、少し振り返った結果、新しい活動をしましょうということで、山形大学で行っているような、「職員の問題発見能力、問題解決能力の向上」を目的とした少人数による活動を行うことを検討しようと委員会を立ち上げて、企画立案型のSDを考えようということにしました。

ここでベースにしたのが、去年から取っている卒業時アンケートです。1089名から回答を得ていて、結果はおおむね好評でしたが、「改善を求めたいと思うこと」という自由記述の項目に232件の回答がありました。授業に関しては、「必修は良しあしがありすぎる」とか、学生生活では「学費を安くしてください」「授業費が高い」「生徒の気持ちを考えて」「学食のメニューを増やしてほしい」「なぜエレベーターがないのですか」「就職の情報を掲示してほしい」「ガイダンスをきちんとしてほしい」「もっと入りやすくしてほしい」など、いろいろな要望が出てきます。「担任制度はこうなのですね」「少し怖いので、もっと笑顔をお願いします」「分からないから聞いているのに、『何で分からないのか』と、偉そうな気がする」等々出てきます。もちろん、いろいろな理由があつてなのだと思いますが、考慮しなければいけないということです。

自己弁護するわけではないのですが、おおむね好評で、「改善を求める」という自由記述ではこういうことがあったということです。232件の回答が出てきて、職員への要望が結構出てきます。しかし、先ほどのNGビデオ集でも似たようなものが出ていますから、どこの大学でも一般的なことです。

それで、SDで検討するテーマを学生支援（サービス）に決定して、卒業生アンケートの結果は職員に配っていますので、職員がどのような形で学生支援を改善できるのか、企画を考えてもらい、その企画に基づいて実践することを目的に、グループ活動を実施しました。これらの活動を「企画立案型SD」と言います。

12. 企画立案型SDについて

企画立案型SDには、次のような狙いがあります。

まず、職員の意識改革（当事者意識の覚醒）です。私は時々職員にも話をさせてもらっていますが、参加者が自ら考え、企画し、実行する形式にしなければなりません。また、論理的思考力やプレゼンテーション力を高め、担当業務だけではなく、大学全体の視点から問題をとらえるようにする。グループワークを通してネットワークづくりをする。FDとの連携も企画立案SDの狙いです。

スケジュールは、5月に説明会を開催して、6月に参加者を募集して、7月にキックオフミーティングを開き、9月に中間発表をして12月に最終成果報告会をします。

参加者を募集した結果、なかなか主体的に出てきてくれませんが、20代を中心に、11名が参加しました。11名を3グループに分け、SD委員会から一人ずつアドバイザーが付きましました。チーム内で自己紹介をしてリーダーを決定し、このアンケートに関する意見交換をして企画を決定しました。

良かった点の1つとして、9月の宿泊FDで職員に中間報告をしていただいたことがあります。30分（発表15分、質疑応答15分）で、参加者が100人ぐらいいたのですが、50人ぐらいが参加しました。職員に聞くと、教員の前で発表しなければいけないわけで、すごく緊張していたようでしたし、うちの大学の卒業生が結構いたので、先生に「おまえは何を言っているのだ」と怒られるのではないかと思っていたようです。私たちはそんなことはさらさら思っていないのですが、なるほど、そういうふうに思っているのだなと思いました。

質疑応答が活発に行われ、教員にとっても、職員がこれだけいろいろなことをやろうとしているのだということになり、すごくモチベーションが上がっていいなということになりました。職員も教員にそう思われると思っていたので、とてもいい機会になりました。そしてFDとSDが連携して中間発表を行ったことが非常に良かったよだということがアンケート結果から分かりました。

この後、意見交換会を行い、最終成果報告会ということで、学長、副学長などの審査員が発表を聞きました。そして最優秀賞を選出して、理事長より表彰となりました。

どんなテーマがあつたのか、簡単に紹介したいと思います。

チーム「新～SHIN～」は、学生への対応に焦点を絞って、職員が学生と関わる機会を増やすことが大事なのではないかと考え、職員に対して学内活動への参加に関する意識調査を実施しました。例えば、「皆さんはどのぐらいイベントを知っていますか」と。学園祭や講演会、クラブのイベントなどです。そして、チームメンバーで学園祭への模擬店を出店したり、学内行事であるナショナルウィークに参加しました。ナショナルウィークというのは、各学科がその地域に関するイベントを1週間ぐらいするもので、例えば、ドイツ語学科であればBMWのような車をキャンパスに置いてみたり、英米語学科はブリティッシュウィークということでイングリッシュパブをつくったりするのですが、そういうところに積極的に参加して学生の意見を聞きました。その結果として2つの提案がなされました。まず、「学内の掲示物に目を向ける」ということでは、そもそも学内の情報、うちの大学はこんなことをやっているのだということをきちんとチェックしようということでした。それから、学科行事に職員が参入するといったのではないかと提案をしました。

チーム「ミックスジュース」は、学生の気質変化に注目し、1年次生に対して「基礎ゼミ」を開講することを企画立案しました。地域活性化を目指した活動を行うことを目的にプランニングし、各授業に職員を一名ずつ配備することによって、職員と学生の気質向上につながるのではないかと考えたことを企画しました。教職協働の形で授業を進めて、学生気質の向上を行うことが大事ではないかと提案です。

チーム「フレスコ」が最優秀賞だったのですが、大学と学生間のコミュニケーション不足が問題なので、学生の意見に耳を傾けて大学改善に役立てる「MiMiプロジェクト」を企画しました。学食などに投票箱を設置して、ウェブ上にも「ご意見箱」を準備する。こういうことをしている大学もあるのですが、この職員の方たちはあまり得意ではなかったようで、Googleのサービスを使って自分たちでシステムを打ち立てました。実際にどうしたらこの企画が通りそうか、学生からさまざまな意見を収集して、学長やSD委員会から回答してもらおう機構を考えて、「Web Q&A」にまとめてフィードバックするとともに、実行できるものは実行していきましようという形をつくりました。こういうプランを立てることによって、自分たちが学生の意見を収集しても、そのまま改善にはつなげられないけ

れども、どうすれば大学を変えていけるかということ考えたわけです。

11名は最終成果報告会の後、レポートを書き、インタビュー調査をして、参加した職員の学びについて、現時点での結果を紹介しました。なるほどと思ったのは、3年目の職員なのですが、こういう経験を通してまとめる力が身についたと言っています。通常業務において、よく話を聞いて、要点をまとめて、記録を取るということを、今まであまりしていなかった。それが企画提案型SDをすることによって、ミーティングで記録を取って確認することをすごく意識したと言っていました。記録を取るだけではないと思いますが、そういった取組の重要性について企画提案型SDを通して認識して、通常業務に反映できたということです。

また、一部署で業務を行っていく中では知り得なかった、さまざまな価値観を得られたという意見もできました。当初は自分の部署、業務部なら業務部の意向で、「こんなものは無理でしょう」「こうあるべきでしょう」と言っていたものが、少し引いて、大学としてどうあるべきかということを考えだしたということで、いろいろな部署の人がいるので視野が拡大したと言っている人もいました。さらに、若手職員が多かったので、普段は通常業務をこなすことで精いっぱい、ほかの業務がどんなふうに行われているのか考えることはなかったけれども、こういったことを通して大学との関わりや、自分が行っている業務の意味付けを考えることができたということで、これまでの通常業務を振り返る機会になったようでした。

ただ、もちろん反面、いろいろなことがありまして、グループ対応がうまくいかなかったとか、リーダーシップをどう取ればいいのかよく分からなかったとかということがありました。グループ内の意思疎通をどう図るか、自分の役割をどう考えるかということがあって、このような課題を支援するための方策が必要だと思っています。これは教員が学生にグループ活動をしてもらうときに全く同じ話で、学生はこういう思いを持つのだろうということを再認識しました。

13. 教職協働の意義

当たり前の話ですが、教員と職員の役割は異なります。FD・SDは、それぞれ教員・職員が中心に行っていくこととなります。私も少しSDに関わっています

があくまでサポートをする立場で、SDに自体は職員が頑張りますし、教員のFDは職員にサポートしていただいているのありがたいですが教員が頑張る。お互いの立場・役割を理解して相互支援を行うことが大事です。

FD・SDとも最終目的は大学を良くすることですから、教職協働はある意味当たり前で、認め合うことが大事なのではないかと思えます。

教職協働の意義

- ・ 教員、職員の役割は異なる
- ・ FD・SDは、それぞれの教員・職員が中心に
- ・ 相互支援を行うことが重要

いかにお互いの立場・役割を理解するか

- ・ FD・SDとも、最終目的は大学をよくすること

教職協働は、ある意味、当たり前！
認め合うことが重要

14. 首都大学東京における学生支援とは

首都大学東京の文脈を踏まえた、首都大学東京ならではの学生支援を考えていただきたいと思うのですが、これは私では分かりません。ぜひ首都大学東京の教員・職員で考えていただきたいと思えます。

首都大学東京における学生支援とは？

- ・ 首都大学東京の文脈を踏まえる必要がある



首都大学東京の教員・職員
しか考えられない

ぜひ、みなさんで考えてみましょう

ワークショップ

グループワークでは「教職協働による学生支援を考える」をテーマに、首都大学東京でどんな学生支援が企画できるかを考え、発表をしました。



