

## 建学の理念を具現化した学生を育てるための教職員の在り方

### ～青い実を赤い実に～

(D-1) 風通し良くし隊

#### 1. 課題認識

テーマを選定するにあたり、まず各大学でどのような問題があるかを話し合った。その中で、いずれの大学でも部署間や教職員間のコミュニケーション不足という問題を抱えていたことから、情報の共有・伝達を主軸として議論を行った。その後、議論が進む中で「情報の共有・伝達の不足」という問題が解決された先に何があるだろうかと考えた。我々が働いている目的は、学生の人間形成（教養や専門知識を身につける、自立できる人材になる）を助けるためのより良い環境作りのためであり、それが質の高い、社会人基礎力を持った学生を育てることにつながるのではないかという意見が出た。「情報の共有・伝達の不足」は問題ではあるが目的ではなく、あくまでも目的を果たすための手段であるという考えに至った。更には、大学は単に学生を社会に送り出せば良いというものではなく、それぞれの大学の建学の理念に沿った学生を育てていくことが大学の使命であると考え、グループ討議のテーマを『建学の理念を具現化した学生を育てるための教職員の在り方』に決定した。

#### 2. 討議内容

討議を進めていく中で、建学の理念を具現化した学生を育てることの阻害要因は何か話し合った。結果、以下3つの大きな要因が挙げられた。

1つ目は、教職員一人ひとりがどのような学生を育てるべきか理解できていないという要因である。建学の理念を具現化した学生を育てるには、当然教職員が建学の理念を理解している必要がある。しかし、我々は建学の理念を漠然としか理解できていないのではないだろうか。どのような学生を育てるか明確な答えを持たず、目の前の仕事にのみ取り組んでいるという実態があるのではないだろうか。ルーティン化している仕事をこなすことが目的となり、本来の「学生を育てる」という目的が見えなくなっている。また、部署によっては、直接学生と関わらないため、育てるべき学生像がイメージできないといった意見が挙げられた。

2つ目は、教職員間のコミュニケーションが不足しているという要因である。我々のグループでは、教職員間で交流を持つ場が少なく、情報の共有が出来ないことで学生を育てるより良い環境が構築できないという意見が多く出された。さらに、業務で関わらない人とはほとんどコミュニケーションを取らず、それぞれが持っている情報や問題の共有ができていないとの意見が挙げられた。

3つ目は、教職員の能力を最大限活かしきれない組織という要因である。教員と職員、上司と部下という立場の隔たりが教職員の能力を阻害しているのではないか。また、自分の力を発揮し、成果を残したとしても、それを評価するシステムがなければ、次第にモチベーションが下がっていくのではないかとの意見が挙げられた。

### 3. 提案内容

上記の3点を解決するためには、段階的に問題を解決する必要がある。

#### (1) 意識改革

建学の理念に沿った学生を育てる前提として、まず、我々教職員全員が大学のことをよく知ることが必要であり、同じ目的を持って育てるべき学生像を共有することが重要だという考えに至った。現在の大学の環境を変えていきたいという思いはあるが、個人だけでは難しく、組織全体で取り組まねばならないが、最初はまず個人が動かなければ何も変わらないのではないかという意見があった。例えば、昼休みや仕事終わりなどに勉強会の場を設け、自分の働いている大学を知ることによって意識の改革に繋げていくことができる。また、自分が行っている仕事の先には学生がいるということを意識する必要もある。

#### (2) 教職員間の円滑なコミュニケーションの促進

意識改革により、同じ目的意識を持つことで、問題の共有や新たな改善方策が生まれる。そして、勉強会だけではなく、さまざまな場所で交流の機会を設けることにより、コミュニケーションも自然と増え、それぞれが持っている情報や問題を知ることが出来る。また、教職員間のコミュニケーションが円滑になり、学生への伝達がよりスムーズに行えるという側面もある。

#### (3) 教職員のやる気を引き出す組織改革

意識を改革し、円滑なコミュニケーションが取れるようになり、更にモチベーションをあげるためには、教職員がやる気を出せるような環境づくりが必要であると考えた。どれだけ頑張ってもそれが評価されなければ、次第にやる気を失ってしまう。より良い環境をつくるには、頑張った人には頑張った分だけ評価する組織が必要である。

### 4. まとめ

今回は目的についての議論だったため、目的を達成するための具体的な手段はあえて議論を行わなかった。しかし、意識改革→教職員間の円滑なコミュニケーションの促進→教職員のやる気を引き出す組織改革、と段階的に問題を解決していくことにより、建学の理念に沿った学生を育て、社会に送り出し、社会からのフィードバックを受けるという良い循環が生まれるという結論に至った。この良い循環により、大学をとりまくステイクホルダーの満足度を高めることができる。

退学者数の増加、入学者数の減少、就職率の低下など、大学が抱えている問題は多いが、建学の理念に沿った学生を育て、社会の要請に応えることにより就職率を高め、その結果、入学者数が増加する。そして、大学の構成員が、育てようとする学生像をはっきりと意識することにより、ミスマッチによる退学者も減少し、経営も安定するのではないだろうか。また、学生が就職することにより保護者の満足度を高め、学生を雇用した企業も満足度が高まり、次年度以降も採用が増加するなど、良い循環が生まれると考えられる。

以上のように、意識改革→教職員間の円滑なコミュニケーションの促進→教職員のやる気を引き出す組織改革、と段階的に問題を解決していくことで、より良い大学を目指すための根幹を支える土台ができ、学生、保護者、企業、ひいては社会全体から満足される理想の大学像に近づけることができると考える。

以上