

## 研修報告 A班3グループ ZERO UNIV.

### テーマ1：責任ある情報を公表するための職員の役割

#### (1) 情報を公表する意義、目的

- \* ミスマッチの解消  
(アドミッションポリシーとパーソナルポリシーとのミスマッチ)
- \* 就業力のアピール(大学のセールスポイント)
- \* 地域や社会への還元(大学の最低限の社会的責任)

#### (2) 情報公表の現状分析

ほとんどの大学でHPを使って情報を公表しているが、HPの情報がアップデートされていなかったり、学生が運営しているクラブ活動のページの情報が管理されないまま、放置されているHPが見受けられる。

その背景としてHPの情報を広報部門に任せきりにして、他の部署が大学の情報に責任を持っていないことが考えられる。

#### (3) 弱みをどう公表していくか

公表内容としては、①現状と将来のあるべき姿をグラフで示す。②スローガンを用いて高い目標設定を掲げるなど、取り組みの姿勢を示す。(例：退学者ゼロ)③取り組みの内容(運営委員会を設置)、④その取り組みの背景になる問題(大学の抱える弱み)等があげられる。

結果として弱みを隠さずに大学の強みとして取り組む姿勢を公表することが大切である。

#### (4) 情報公表にあたっての職員の役割

役割内容として、①一人ひとりが広報としての役割を担う。②職員も大学に興味を持つ。③学生に管理を丸投げしない。④教員への働きかけをする。⑤教員・学生のつなぎ役。⑥教員に帰属意識を持たせる。以上のことが挙げられる。

### テーマ2：社会が求める人材を育成するための職員の役割

#### (1) 社会が求める人材とは「協調性を持って、時代に合った価値を創造できる人」

大学が社会の求める人材を輩出できない理由

カリキュラムの観点から考えると講義形式の一方授業が多い。また、教員の観点からは、ひとつひとつの講義において、人材育成しているという意識が教員にない。そして学生の観点からは、人対人のコミュニケーションが図れないことが理由としてあげられる。

#### (2) 人材育成のための施策及びその評価方法

Plan

「協調性を持って、時代に合った価値を創造できる」人材の育成

### Do

「初年度から体験型授業を導入する」

1年次・・・コミュニケーションスキル等の向上

例) イベントの企画立案、運営

2年次・・・獲得したスキルを実践→社会への活用

例) 商品開発、OB・OG へのインタビュー

※1年次のイベント企画に先輩がオブザーバーとして関わっていく。

3年次・・・キャリアビジョンの形成

例) インターンシップ、資格取得できるような講習、企業と連携した講義

### Check

(短期)

- \* 参加学生への自己評価アンケートを実施
- \* 企画(授業)に参加した社会人からの意見をもらう
- \* 授業評価アンケートを実施

(長期)

- \* OB・OG へのアンケートを実施
- \* 就職率推移の比較

### Action

評価の結果を受けて、目的 (Plan)や実施方法 (Do) を見直し、改善につなげる。

#### (3) ICT の活用

- \* 実施結果を e-learning を使って公開し、フィードバックをもらう。
- \* ケーススタディとして、他グループの事例をともに検討する。
- \* ソーシャルネットワークサービスの活用 (Facebook、twitter、カカオトークなど)

#### (4) 社会が求める人材育成のために職員の果たす役割

- \* 地域・企業と教員とのつなぎ役
- \* カリキュラム全体を俯瞰した上での問題提起を行う

### 全体を通じてのまとめ

テーマ1とテーマ2を通して議論した結果、大学において職員一人ひとりの果たす役割は大きいことを痛感した。その一つとして、学内の強みと弱みを把握した上での将来ビジョンの提案が求められると再確認した。今回の研修を通じてテーマ1に対して、「日々の業務も広報の役割を担うと意識しながら積極的に業務を行う。」、テーマ2に対して、「大学からより良い人材を育成するというモチベーションを持って学生・教員・地域・企業に目を配りフォローする。」という2つのスローガンを掲げて日々の業務に活かしていきたいと思う。

以上