

私立大学情報教育協会
平成24年度
大学職員情報化研究講習会
基礎講習コース



テーマ1

責任ある情報を公表するための
職員の役割



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&パーソナルポリシー
- * 就業力をアピール
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

情報公表の現状分析

現状

- * HPが更新されていない
- * HPが荒らされている

背景として考えられる要因

- * 良いHPは全職員がHPの作成にかかわっている
- * 悪いHPは広報部門に任せきりになっている

弱みをどう公表していくか

公表内容

- * 現状と将来のあるべき姿をグラフで示す。
- * スローガンで取り組みの姿勢を示す。
- * 取り組み(運営委員会を設置)
- * 原因

情報公表にあたっての職員の役割

- * 一人ひとりが広報としての役割をになう
- * 職員も大学に興味を持つ
- * 学生に管理を丸投げしない
- * 教員への働きかけをする
- * 教員・学生のつながりよく
- * 教員に帰属意識を持たせる

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



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

講義形式の一方授業が多い。

◆教員の観点から

人材育成しているという意識が教員にない。

◆学生の観点から

人対人のコミュニケーションが図れない。

人材育成のための施策及び その評価方法(1/2)

1 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

2 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

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

人材育成のための施策及び その評価方法(2/2)

3 Check

(短期)

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

(長期)

- * OB・OGへのアンケートを実施
- * 就職率の比較

4 Action

評価(Check)の結果を受けて、目的(Plan)や実施方法(Do)を見直す。

ICTの活用

- * 実施結果をe-learningで公開し、フィードバックをもらう。
- * ケーススタディとして、他グループの事例とともに検討する。
- * 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)

教育の質的転換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

- * 職員一人ひとりの果たす役割は大きい。
- * 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

不安な世の中 光り輝く未来を目指して

ZERO UNIV.

No Nice, No Life.

