平成 22 年度　私立大学情報教育協会　大学職員情報化研究講習会　～応用コース～
第２分科会：教職協働で進める教育支援のマネジメント　Ｂグループ報告書
平成 22 年 11 月 10 日（水）～平成 22 年 11 月 12 日（金）開催

大阪体育大学　古家　一憲　共立女子大学　岡本　千代
大東文化大学　伊東　瑞穂　東京薬科大学　千葉　まこと
名古屋学院大学　小竹　佑典　広島経済大学　星加　哲
京都産業大学　林　篤彦

# つなぎプロジェクト　～学生サービスの為の教職協働大作戦～

## １．テーマに至るアプローチ

まず始めに、分科会のテーマでもある「教職協働で進める教育支援」に関して、各大学の現状を鑑みた問題点を挙げ、その問題点についてどのような解決策があるか、各々でアイディアを出した。

討議となった問題点をいくつかのグループ（“学生のやる気不足”、“学生のコミュニケーションの不足”などの意見は【学生に関するグループ】、“教員と職員との意識の違い”などの意見は【教員・職員間の連携に関するグループ】、など）に分け、現状や背景を考察した。それらの問題点を解決するために、様々な角度から教職協働で進める教育支援のマネジメントモデルを模索した。

## ２．背景と課題

各大学において、昨今の学生の特徴として、「やる気がない」、「コミュニケーション不足」、「帰属意識が希薄である」という面が顕著にみられる。それに伴い、学習意欲の低下による休学・退学者が増加し、これまで「最高学府」として、研究機関の役割を重視していた大学も、これまでの「教育」とは別に、生活環境・基礎教養など学生を取り巻くあらゆる面の「サポート教育」の役割も担う必要が生じてきている。しかし、依然として大学の研究機能のみを重視する教員は多く、これまでとは別の「サポート教育」が必要であることを十分共有できていないと思われる。大学生活においても、研究の手助けはできるが、就職活動や他分野については十分なアドバイスは難しい。

一方で職員は、教育面においての学生サービスの充実を重視しているが、授業などの教育現場の知識がなく、授業内容や手法については詳しくわからない現状がある。

このような教員と職員との意識や視点が違うこと、また現代に合わせた教育手法を確立すること、課題解決にむけて教職員が連携することが、現状の課題として挙げられる。

以上のことから、B グループは教員と職員と学生を「繋ぐ」ことのできる新たなビジョンを討議し、以下の２つを提案することとした。

## ３．提案概要

【Ｃ３Ｐ大作戦】

１つ目のビジョンとして、学生サービスの充実に向けた、教職間の連携を強化するためのマネジメントを提案した。

Ｃ３Ｐとは、Commitment　Collaboration　Communication の３つと、Project の頭文字をとった造語であり、教員と職員が積極的に繋がってコミュニケーションをとり、学生サービスの充実を図ることを目的としている。

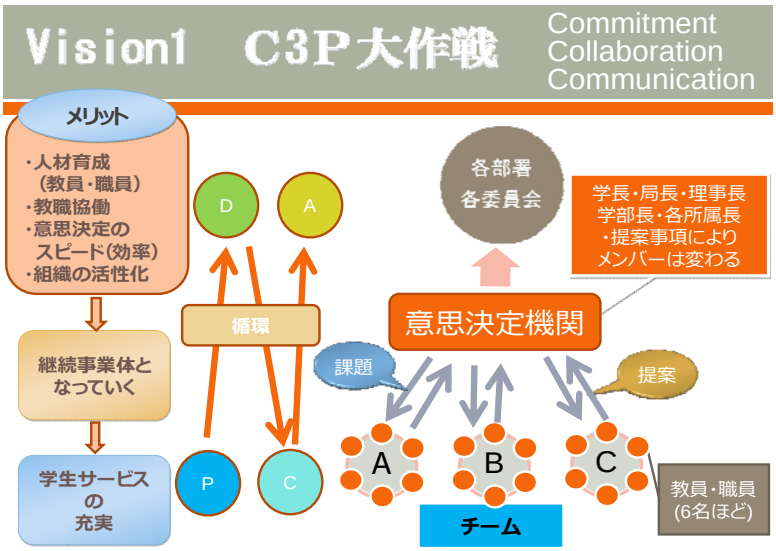
概要は、以下の通りである。

（１）：ある課題についてのプロジェクトやチームを作る。（教職員合同で６名程）または、意思決定機関（事案によってメンバー・決裁者が変わる。）からプロジェクトやチームに課題を出す。

（２）：意思決定機関に、（１）のプロジェクト内での提案事項を提出。

（３）：提案内容が採択されたら、意思決定機関から、関係各所（部署または委員会）に提案内容を通達。

（４）：プロジェクトやチームが効果の程をチェックし、再び関係各部署へ通達。




チームを教職員合同で編成することにより、教員と職員の持つお互いの知識や考えを取り入れることができ、様々な視点から課題を捉え議論をしていくことができる。それらチームからの企画が、ダイレクトに意思決定機関に提案されることにより、意思決定のスピードが早くなり、業務の効率化にも繋がる。この組織のマネジメントモデルによって、大学が抱える様々な事案や課題に取り組むことができるようになり、またその過程で３つのC(略称)を得ることで教職員の人材育成にも繋がり、教員と職員の意識改革、FD、SD 推進にも繋がる。

以上のことから組織が活性化されることにより、未来を切り開いていくことのできる継続事業体となっていく。そして、最終的に学生のサービスや満足の充実に繋げていく事を目標としていく。

Ｃ３Ｐ実現のためには、職員の自助努力も必要になる。e-learning 教材を活用し、ＰＣスキルをはじめ、法務系スキルや教員と対等に議論をするための論理的思考能力の育成を図る。また、授業への積極的な参加による教育現場を知ることも一つである。

**【レインボープログラム】**

ビジョン２として、本分科会のテーマでもある、「教職協働」による、新たな学生サービスの充実を提案した。

「レインボープログラム」は、教職員合同で学生サービスの充実をはかり、教員・職員・学生の架け橋となることを目的としている。

概要は以下の通りである。

（０）：新入生全員にファシリテーション研修を実施する前準備として、教職員が学生に指導できるファシリテーション研修や、ファシリテータになる研修を受け、指導員としての能力を身につける。

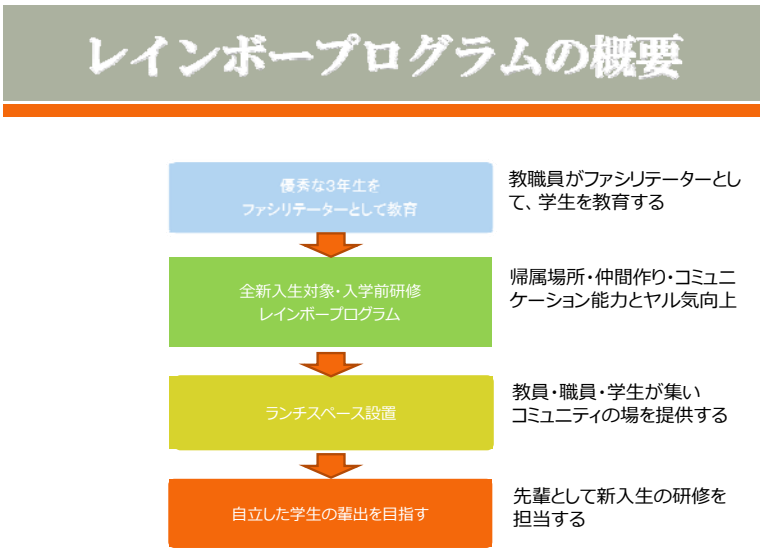
（１）：優秀な３年次生にファシリテーション研修を実施する。

（２）：教職員・研修を受けた３年次生がファシリテータとして入り、新入生にファシリテーション研修を実施する。

（３）：ランチスペースを設置して教職員と研修を受けた３年次生が集い、新入生向け（新入生以外でも可）のコミュニティの場を設ける。

（４）：研修を受けた学生が３年次になったら、今度は新入生のファシリテーション研修に先輩ファシリテータとして参加する。

（１）～（４）のサイクルを続ける。



これは、現代の学生気質としてあった、やる気やコミュニケーション能力の向上、帰属意識の向上を第一の目的としている。また、ファシリテーション研修は、内面に関してだけではなく、プロセスデザインやミーティング自体の進め方などの実社会に役立つ部分の形成も可能であり、キャリア形成支援の役割も果たす。

これらビジョン１、２の結果検証や学生の動向を調査するため、学生への満足度調査を計っていく。新入生には、研修前に志望動機や大学のイメージ、研修後に感想や今後について、２年次生には教育内容や大学への要望、卒業時に達成度や後輩へのメッセージ、といった学生満足度調査を定期的に行い、経年変化の学生動向を把握するデータとしていく。その調査結果からプログラムを再度【ビジョン１】にあるＣ３Ｐ等にかけて内容を精査し、改善していく。

ビジョン１(C3P)⇒ビジョン 2(レインボープログラム)⇒学生満足度調査⇒・・・。これらの PDCA サイクルの循環により、「やりっぱなし」を避ける。

## ４．まとめ

【ビジョン１】の Ｃ３Ｐ 大作戦が、組織として体系化されれば、教職員の連携、職員のスキルアップ、教員の意識改革、業務の効率化につながり、組織が活性化される。また、【ビジョン２】はあくまで一例に過ぎないが、【ビジョン２】のような提案事項やプロジェクトチームが次々とうまれ、これらプロジェクトチームが効果的に連動することにより、より一層の学生サービスの向上に繋がる。

昨今では、大学進学率は 50%を超え、「大学の質保証」、「職業人育成」が叫ばれるようになり、学生の質的教育は非常に重要になっている。教職員が一体となって教育支援体制を整え、学生たちの学びへの意欲を喚起して自ら主体的に学ぶ力を育成し、教員・職員・学生の三者がつながることにより、大学教育の未来の発展に繋がっていく。