

2019年8月29日
SPODフォーラム(愛媛大学)

職員による大学教育の支援

(報告趣旨)

- ― 職員として大学教育に何ができるのか
- ― そのために職員として何を学ばねばならないのか

同志社大学 学生支援機構事務部長
同大学嘱託講師「学術情報利用教育論」

井 上 真 琴

minoue@mail.doshisha.ac.jp

本日の内容構成

はじめに

1. 職員が果たすべき役割を理解する

1.1 教員と職員の担当領域の把握

1.2 政策・戦略を仕掛けるロジ担

2. 職員として何を学ばねばならないのか

2.1 共通言語となる「教育・学習」を学ぶ

2.2 大学教員の行動・思考原理を知る

2.3 教職協働のマネジメント事例

まとめ(職員の専門性)

1. 職員が果たすべき役割を理解する

1.1 教員と職員の担当領域の把握

- ▶ 教員: 諸会議・委員会での決定権を握る。
教育改革の①方針を考え、政策の②判断を行う。
- ▶ 職員: 方針政策のための①判断材料を提供し、
政策決定のための②「たたき台づくり」を進め、
合意形成に向けた③調整を行う。

○新潟大学副学長・濱口哲氏:

「中教審『学士課程答申』の委員を務めた時に見た、役人のたたき台の
づくり方が勉強になった。意見を陳べると、「反映させました」と次回に
直した資料が出てくる。が、どこをどう直したかは説明してくれない」

*金沢大学主催「トップと学ぶ大学の動かし方」、2019年3月21日・キャンパスプラザ京都

○本学執行部:「進め方を教えてくれ」「誰にどう頼めばよいか」

「アクティブラーニングが言語化できない」

⇒“素人のように考え、プロのように実行する”(金出武雄氏)



1. 職員が果たすべき役割を理解する

FDの狙いは、学生の「学びの質向上」？

もしも・・・

大学の最終的な目的=学生の「学びの質向上」

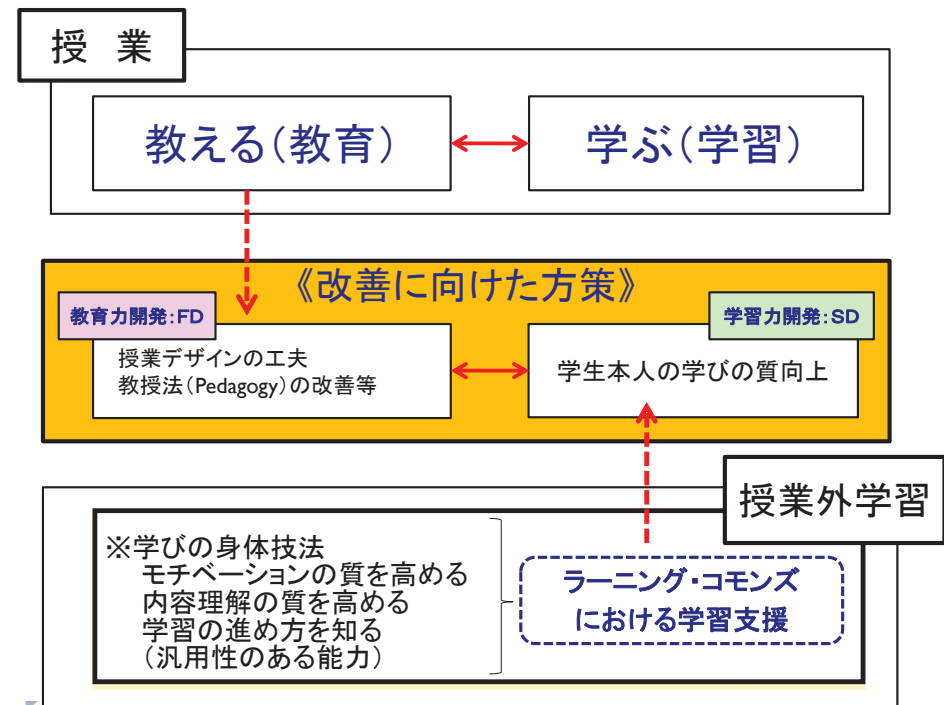
FDの目的=教員が変わる⇒ 学生の学びの質向上

間接的関与

FDの目的=学生の学びの質向上⇒ 教員が変わる

直接的関与

島根大学(当時)森朋子氏作成スライド「学習研究を基盤とした協働型FD」
(名古屋大学招聘セミナー, 2012.10.17)を元に改編



1. 職員が果たすべき役割を理解する

1.2 政策・戦略を仕掛けるロジ担

- ▶ 国内外の高等教育政策の動向調査
 - ▶ 執行部のための説明スキーム準備
 - ▶ 学内合意形成に向けた戦略的プロセスの要所
 - ー具体的な弱点はどこか、必要な調整は？
- ①理念論:政策を実施する意味を明確にできているか。
 - ②根拠論:なぜ実施するのか。その根拠を示せるか(教学IR調査等)。
 - ③技術論:どういう説明と出し方を行うのか(ガス抜き方法／バーター事項)。
 - ④手続論:どのタイミングで、どの順序で意思決定の場に上げるのか。
 - ⑤調整論:誰に、どう動いてもらって調整するのか。
 - ⑥外圧論:外的環境要因により不可避であることをどう説明するか。
 - ⑦財政論:実現(後)のカネの手当は可能か、カネが出る「通し方」は何か。
 - ⑧人材論:実現(後)の継続的なヒトの手当、所属や担当業務はどうするか。
 - ⑨組織論:担当組織の立てつけはどうするのか(新組織設置の場合)。

2. 職員として何を学ばねばならないのか

2.1 共通言語となる「教育・学習」を学ぶ

- ▶ 教員との対話を可能とする教育・学習の理論と方法を学ぶ。
- ▶ Staff Developmentや自己開発に有効な教育・学習情報を得ることを意識する。

(アクティブラーニングなら)

理論概念: 行動主義、構成主義、社会構成主義、正統的周辺参加、認知的徒弟制、状況的認知、リフレクション

実施手法: ジグソーメソッド、相互教授法、ゴールベースドシナリオ、アンカードインストラクション、LTD等

形態呼称: 課題探求型学習, PBL (Project-, Problem-Based Learning)、サービスマーケティング、学生参加型授業等

(質保証なら) ...?

2. 職員として何を学ばねばならないのか

2.2 大学教員の行動・思考原理を知る

- ▶ 理念へのこだわりが強い。
- ▶ 困ればすぐ「僕は専門ではないので」と言い訳をする。
- ▶ 自分の知らない理論等を話題にされると機嫌が悪い。
- ▶ 学部自治を理由に反対、学部間の壁ですぐ諦める。
- ▶ 批判の矢面に立つこと(打たれ役)を避けたがる。
- ▶ 常にグループの勢力バランスを気にかける。
- ▶ 組織の「ライン」概念の認識が甘い。

「なぜそう考え、そう行動するのか」を観察する。
＝大学の組織文化の理解(鷲田清一氏のプロ論)

2. 職員として何を学ばねばならないのか

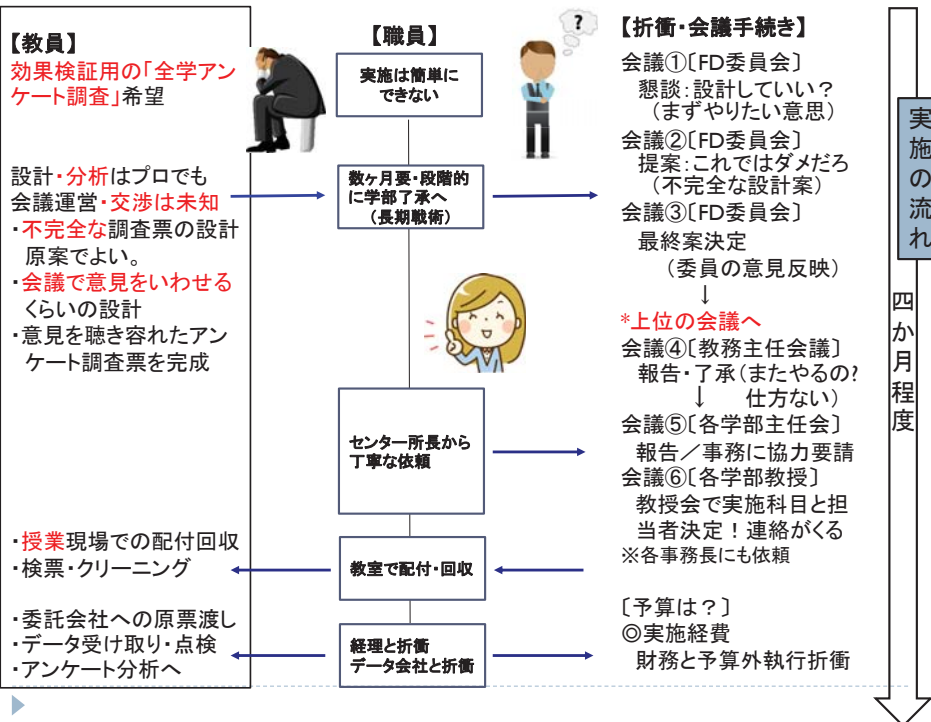
2.3 教職協働のマネジメント事例

- ▶ 大学組織のマネジメント理解(複数組織の調整)
- ▶ 巻き込み方法の工夫(関係の築き方)

事例:ラーニング・コモンズ全学アンケート調査実施

教員:アンケート等の企画・設計、実施結果の分析
専門社会調査士(＝専門職)

職員:実施のための学内承認手続き、関係会議の
進め方、関係部署・業者との折衝・調整



まとめ

2つの汎用性を併せもつ＝職員の専門性

1. 特定の「問題解決ができる」、コア(領域)の専門性開発

- ⇒ **分野固有性に根ざした汎用性**
特定分野で獲得・育成された知識・能力が分野を超えて適用・拡張されることで得られる汎用性

2. 一般的な「実現へのマネジメント」を行う能力

- ・組織の目的・目標を俯瞰し、ヒト・モノ・カネを動かすマネジメント
- ・特に教員(の組織文化)を意識したマネジメント
- ⇒ **分野横断性としての汎用性**
各分野の固有の知識・能力の特徴を踏まえつつ、それを俯瞰・融合することで得られる汎用性