

実学教育実践の場としての大学～ 「働ける大学」における職員主体の取り組み事例

嘉悦大学

長山 琢磨、佐藤 雄一

1. 自校教育としての「働ける大学」

嘉悦大学(以下、「本学」という。)では、校訓「怒るな働け」を具現化させる手段のひとつとして「働ける大学」作りに取り組み、学生に対する多様なキャリア形成機会の提供に努めている。これは単純に就業力育成を目的としたものでなく、大学活性化のため学生に「火を付ける」ことを目指し、火の付いた学生に活動機会を提供するため、校訓という基本方針を具現化する手段として「働ける大学」を位置づけている。

学生に火を付けるとは、初年次教育を中心とした学生に対する各種の動機付けを意味する。本学における大学活性化は学生を主にした大学活性化であり、初年次教育でモチベーションが高まった学生に対する機会の提供として働ける大学がある。

学生スタッフに対する教育は教職協働で実施しているが、このうち、本学情報メディアセンター職員が就業力育成に関し、現場で取り組んでいる業務の実際と、学生を伸ばす仕組みづくりの実践報告を行う。

2. 「働ける大学」の構成

学生が運営するヒューマン・リソース・センター(HRC)が全体を統轄し、SA(Student Assistant)、ヘルプデスク、図書館 LISS(Library Student Staff)、会計チューター、CAT(Campus Assistant Team)、その他短期の業務担当から構成される。

HRC は「働ける大学」全体の運用・調整を担い、登録学生による人材プールの構成、学生への給与支払い手続きの一本化、HRC 自体のマネジメント、短期的・突発的イベントへの学生スタッフ配置等を担当している。学生スタッフは、基本的に学期単位以上の中長期での学生雇用であり、個々の組織として動けるだけの規模を有している。採用は HRC 経由・非経由の両方がある。

3. 情報メディアセンターで取り組むヘルプデスク・CAT の就業力育成の事例

1) ヘルプデスク・CAT の概要

ヘルプデスクとは、情報メディアセンターに設置される「学生スタッフによる ICT 利用サポート窓口」である。本学では、2001 年の開学以来、全学生にノート PC 保有を義務づけ、2008 年以降は PC 教室を全廃し、クラウド・BYOD 環境を構築してきた。¹ よって、ICT サポートの充実＝教育・学習環境の充実という点で重要な意味を持つ。ヘルプデスクは、ICT 利用の拡大、不定型利用の増加、必修の ICT 科目について来られない学生に対する講義外フォローアップなどの機能を担っている。その他、学生自身の自助的 PC メンテナンスの補助と、補助的機器の貸し出し等を行っている。

元々は業務委託で外注していたが、学生による運営に切り替えることを目的に、2005 年 6 月から初期メンバー 2 名にてスタートした。その後の活動実績、「働ける大学」方針の拡充と情報教育方針の変化によって年々メンバー数が増加し、2015 年 7 月 1 日現在で 14 名の学生スタッフを雇用している。

また、働ける大学の拡充と、ヘルプデスクでは担えない業務を新たに担当する CAT を 2015 年 4 月からスタートさせた。

¹ 遠山緑生, 田尻慎太郎, 岩月基洋, 岡本潤, 木幡敬史, 白鳥成彦「社会科学系大学における ICT リテラシー教育の再生—アクティブラーニングと BYOD・クラウドの活用—」情報処理学会 2015/04/15

CAT の担当業務は、授業終了後の教室環境の整備や科目担当者の出欠席データのカウント代行などである。科目担当者の単純作業の負担を軽減することに繋がっており、教育活動により注力できる体制整備に資する位置づけとなっている。2015年7月1日現在で8名を雇用している。

2) 学生が楽しく働けるための環境整備

勤務役割やシフトの明確化、ルーティンワークのマニュアル化、ルールを守れない場合の退出など、最低限守るべきルールを明確化している。ルールを整備した上で学生の自主性を最大限尊重し、業務の企画提案、働き方のルール改善等を主体的に行わせ、教職員は学生が「やってみたい事の実現」に注力している。学生をスタッフとして扱う場合、「学生を信じて向き合う」ことが非常に重要である。日常的に学生同士、学生と教職員が不定型なコミュニケーションを取り合える場を意図的に作り出している。

また、学期毎にセンター長による面談を実施し、働く中でどのような点がよかったかを自ら考えさせ、その上で教職員からどのように見えているかを包み隠さず伝えている。

4. 学生に働いてもらう、ということ

1) よくある誤解

他部署から「あの部署は学生を働かせて職員が楽をしている」という誤解を受けることがあるが、細部までフォローする必要があるため、決して負担軽減にはならない。むしろ、仕事を通じて学生の就業力を育成するという教育的観点の目標があるからこそ、制度が継続できる。教職員全体で「学生も仕事仲間」として、教職学で一緒に大学を作り上げる意識を持つ必要がある。

2) 常に心に置くべき意識

一般的なアルバイトであれば、単純な労働力として雇用されるが、本学では教育の一環としてアルバイトを位置づけている。主体的に活動できる学生が採用対象だが、コミュニケーション能力に難があると思われる学生や退学予備軍の学生など、多様な学生を雇用し、ピア・ラーニング的な仕組みを作って学生間のコミュニケーションを活性化させる場を作ることで、学生を伸ばすことが大学の使命であると我々は考えている。

多様な学生同士にピア・ラーニング的な取り組みをさせることで、リーダー格の学生は必然的に負担が多くなるが、そうした学生にも報いるため、賃金以外のインセンティブとして以下のサポートを行っている。²

- 資格取得の指導
- 業務に必要な機材・参考図書等を学生スタッフのリクエストに応じて購入
- 東芝・HPなどの学外企業見学の企画
- 他大学の学生スタッフとの交流
- 教職学による懇親会や合宿の開催

3) 社会人基礎力の養成と職員の関わり方

経済産業省が提唱する「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力から構成され、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を指すが、³ 学生が身近な社会人である職員や他の学生スタッフと共に働き、学び合うことによって、本学の「働ける大学」の取り組みは社会人基礎力の養成に役立っている。

「大学は学生のためにある」学生を信じて任せれば大きく活躍し、成長する。職員の役割は、教員と協力しながら学生の力を引き出し、成長を促すことである。

以上

² 嘉悦大学情報メディアセンター「今までの活動」<http://imc.kaetsu.ac.jp/helpdesk/katsudou> アクセス日:2015/07/15

³ 社会人基礎力 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> アクセス日:2015/07/15