

学生の「学びと成長」に 職員がどう関われるか

小倉 浩幸

おぐら・ひろゆき
学校法人立命館広報課

大学改革のなかでの職員のあり方を考える

大学改革に果たす職員のあり方を考えるため、職員の間で「職員のあり方」を論じた場合、以下のような傾向が現れるように思う。一つは、対教員との関係での職員の専門性の明確化・地位の向上である。また、職員の常にルーティンな業務の現実と社会が迫る大学改革とのギャップの中の職員の力量形成である。そして、企業的な課題も含む人事制度の導入や研修整備、国際化・情報化に対応できるスキル形成、あるいは個々の学生対応におけるカウンセリング・マインド獲得、といった要求になる。いずれも抽象的・個別的であるように思う。

職員のあり方や課題は、大学によって大分違ったものだ

ろう。これは前提であるとしても、学生にとつて職員とは一体何か、という視点で職員の在り方を考えた場合、大学改革のナカミの問題としての職員の成長の問題が見えてくると思う。

教員の中には、いまだに教育は教員の専権事項だと考えている者もいる。もはや今日の社会状況や大学・学生の状況からして、専門教育のみを持って教育の課題と考えているのは、いくらなんでも少ないであろうが。また、教養教育の課題性も大分変化している。もちろん、現状として職員が学生の教育に体系的・効果的に取り組んでいる豊富な実態があるとは思わない。本論でふれる職員の学生の「学びと成長」に対する関わりは、現状では、学術的な教育とは違う、発達のな教育の体系があつてそれをプログラムのに実践しているというようなものではない。あるいは、そのような体系を作れるかどうか、今後の職員のあり方を大きく規定するようになるのかもしれない。そういう意味で、職員の今後のあり方の議論には、その背景に、例えば教育基本法が規定する「学術の中心」としての大学の機能と照らしてどうなのか、とか、初等から中等を経た教育の積み上げとしての、社会に出る前の場としての大学の教育の課題をどう捉えるべきなのか、など多様な論点が

控えている。いずれにせよ、本論は紙面や筆者の力量の問題から、立命館における職員の学生支援について、学生の「学びと成長」の視点から、筆者が課題と感ずることも添えて紹介するにとどめる。

「導入期教育」における学生と職員

「導入期」についての議論が時折見られる。「補習」「オリエンテーション」などさまざまな議論がある。概観すると、専門教育への導入として入門科目の充実や低回生科目の再配置などで語られる場合と、大学における「学びのスタイル」を確立・獲得していくための取り組みとして語られる場合があるように感じる。立命館においても、科目配置の工夫、オリエンテーションの充実、上回生による新生への援助制度である「オリター」、「新生生リーダースキヤンプ」などさまざまな取り組みにしている。そこで職員はどんな役割を果たしているか。

「オリター」という制度がある。学生自治会が、自治会活動の新歓として新生の援助を行っていたものだ。学生自治会が民主的に機能している大学には見られる取り組みであろう。立命館においても、九一年度までは学生の自主的取り組みとして実施されていた。これを、九一年度に学

生との合意で経済的な援助も含む制度化を行った。その結果、九三から九四年度くらいにかけてより、新たな展開が始まってきている。従来は、小集団クラスを「生活・学習・自治」の基礎単位と見て、その組織化を援助するものであった。近年は、新入生の学生生活の導入全般を支えるスタッフという側面が強まりつつある。十一月に次年度の募集があり、二、三月に事前研修の取り組みが集中して行われる。入学者が確定すると「プレ・オリエンテーション」を行い、入学式やオリエンテーションのスタッフを担い、大学のガイダンスの一部を企画運営もしている。授業であるクラス「基礎演習」への援助も教員と共同して行い、中には大講義のスタッフを担う者もいる。教務の職員と協力して履修相談を行ったり、学問の動機付けである学術講演や模擬演習、自主学習援助も行っている。各学部で百名規模の学生がこういう取り組みに参加しており、その年度の学部の「気風」を決するといっても過言ではない。

九一年度合意による制度化以来、この制度への援助は明確に職員が行っている。しかも、学生課などの学生援助部課だけでなく、教務職員も含めての援助である。オリターの活動援助費は学部事務室の所管である。事前研修においては教員と教務職員から学部の理念やカリキュラム体系、

各科目の位置づけなどについて徹底的にレクチャーを行う。これをもとにオリターは新入生の履修の相談に乗ることになる。オリターへの援助は、教育支援業務である。と同時に、教育業務そのものである面もある。オリターは新入生への援助が主たる目的ではあるが、何よりもまず当のオリター自身がまず「学び成長する」のである。オリターには、自治会の役員・スタッフのみならず、むしろ体育会や学術・学芸系のサークルメンバーや、学内での活動に何も参加していない者など、多様な学生が参加する。こういった学生たちが、新入生を援助し、自ら大学や学生生活を語ることにより、自身が「学びのおもしろさ」に気づいたり、あらためて課外活動をはじめたりする。プロジェクト研究的なサークルが複数立ち上がり、起業家をめざすグループが生まれ、今時はやりの「FD」に教員と共同して取り組む学生などが現れる。

このような動きが意図できたり、あるいは分かって援助すると職員の仕事はおもしろい。施設貸与や諸手続き、「便宜供与」のような受け身の仕事ではいられない。大学改革の中で問われている「学生の満足度」も、結局はこういうところから高めていくことができるのではないか。

就職援助も新たな段階に

この「オリスター制度」的な発想で取り組まれている就職支援が「ブレイスメントリーダー（以下PL）制度」である。ゼミ、サークルなどからPLを組織し、このメンバーを中心に進路・就職企画を進めている。PL制度は、主に三回生のPL、内定を獲得した四回生による「ジュニアアドバイザー」、採用数年の若手OB・OGによる「キャリアアドバイザー」、主に前職を持つ職員による「進路・就職アドバイザー」などで構成される。学生同士や学生と卒業生、学生と職員との「学びあい」の構造により、進路・就職観を確かなものにする。

産業構造の転換を背景に、昨年の就職協定廃止を契機として就職の構造が大きく変わりつつある。このような情勢において、毎年五千名を超える就職希望者を十名程度の就職課スタッフで支援するには限界がある。また、採用の基準として「何を、どう学んだか」も以前より問われるようになってきたという。その意味で、このPL制度は、単に個別学生の相談対応が構造上限界があるのを補完するような程度のものではない。三回生の、とりわけゼミでの「学び」を活性化し、それぞれの学生が持つ学生生活での経験

や学習研究の内容、進路・就職の考え方を交流することが大切だと考えられている。企業など社会とのネットワークをつくり、学習会やフィールドワークに取り組む。この、運動的な展開の中で人の輪も広げ、全体として出口に挑んでいく構造をつくりつつある。

そうなると就職課は、企業とのネットワーク、卒業予定回生の学生への個別相談やガイダンスだけににとどまらず、二、三回生あたりからの学生援助、とりわけ学生集団の形成への援助や学生の社会とのネットワークづくりへの援助など学生課的な業務も生まれてくる。「学び」のナカミが問われるのだから教員や教務職員とも連携する必要がある。オフキャンパスプログラムやインターンシップにも取り組みたい。前述の導入期援助もそうであるが、職員の仕事も学生の「学びと成長」のネットワークに即してネットワーク的に再構築されていく。

総務部門広報課での「学びと成長」への関わり

立命館の広報課は法人事務局であり、対外的にはマスコミ対応やネットワークづくりなど、学内的には対教職員、対学生の学園としての考え方を届ける二面業務を行っている。学生に対しては、『学園通信』という月刊広報誌を発

行し、積極的な学生の動きはマスコミにフォローされるようリリリースをしたりする。

この『学園通信』で重視しているのは、学生の「学びと成長」のネットワークをフォローすることである。ともすれば学生は、大学の広報は一部の優秀な学生を宣伝的に登場させているように受け止める。一方で学生の学びは、個人主義的学究ではなく、プロジェクト的ネットワーク的に集団で学ぶスタイルがあるし、課外活動でも、一流の選手には多くのスタッフや仲間たちがいて成り立っている。紙面の見やすさ、読みやすさという要素もあるが、何よりもこのような点をフォローできているかどうか、学生に読まれるかどうかを規定しているかと思う。様々な学生の果たしている位置・意味や関係を取り上げ、学生に自覚化させる問題提起であることが重要だ。そのような特徴や構造に気づき、その総体を取り上げられるかどうかは、一重に広報課のスタッフの学生の「学びと成長」に対するセンスや、そういうセンス、情報を持った教職員とのネットワークによる。当然、学生との関係でも取材だけでなく、広報的視点から見た学生の諸活動への援助という道もある。ネットワーク時代の学生は、マスコミなど社会とのネットワークも大いに活用しておもしろいことをしようと考えている。その

一方で、したいことのナカミ自体が、社会的にアピールできるものであるとは限らないからである。そのギャップを埋める援助をしたい。

まとめ―学生と職員の未来を考えよう

この紙面では三つの事例しか紹介できなかつた。一度紹介し始めると他にも紹介したくなるのが、広報課職員の「職業病」だ。

職員の仕事は、窓口のある無しに関わらず、どんな業務でも学生に多大な影響を持つてると言つて過言ではない。そのことに、特に若手職員は早くに気づかねばならない。「大学職員の現在」をそういう視点で捉え直し、財務だろうが人事だろうが、学生を視野において「大学職員の未来」を語りたいものだ。