

高等教育研究センター かわらばん

冬号
名古屋大学
高等教育研究センター
ニューズレター第41号

大学職員の能力形成機会の拡大を

大学は「人」こそが財産である。いは生命、ということばを時々耳にしますが、これは正しいでしょうか。正しいともいえず、正しいともいえない。正し

産・生命」にふさわしくないためです。ここでは大学に集う多様な「人」のうち、大学職員をとりあげ、その職務遂行能力の形成という点から処遇問題について考えてみましょう。

置できません。職員個人にとっても、自身のキャリア形成という観点から能力形成は重大な関心事です。

じめて大学組織は成立するからです。貧困な教育研究条件の下でも、大学は他にはない多様な価値を日々生み続けており、それを担っているのが「人」だからでもあります。正しくない、というのは、処遇の内容が「財

大学職員は、教員や学生の活動を側面から支援する、いわば裏方の役割が期待されてきました。それゆえ注目されることは比較的少なかったのですが、近年、この状況に変化がみられます。たとえば、中教審は2008

この問題に対する取組が遅れているのでしょうか。理由の一つは、研修制度をめぐる慣習にあります。大学の教職員が国家公務員であった時代には、文科省が各種の研修を実施しており、人事院も別途実施してきました。国立大学は提供される研修機会を活用すればよく、能力形成に関する独自の取組は必ずしも必要ではありませんでした。法人化後は、基本的に各大学の責任で取り組むことになりました



大学の研修担当者向けセミナー (2012年11月)

年に出した答申の中で、大学運営、とくに学生の学習支援に関する大学職員の役割を強調しています。役割を果たす前提として、職務遂行能力の形成・向上の重要性にも言及しています。

易ではありません。今ひとつの理由は、上記の点に関連して、研修実施のノウハウが国立大学に十分に蓄積されていないことです。能力形成に有効な研修の内容や方法の開発は、本来難しい課題です。開発できたとしても、それを実施する上ではまた別の困難な問題が発生します。これらの問題、どの組織にとっても難しいもの

組織にとって構成員の能力向上は組織全体のパフォーマンスを左右する重要問題であり、どの組織も能力開発に取り組んでいます。大学も例外ではありませんが、この問題に自覚的なのは、多くの場合私立大学です。残念ながら、国立大学の取組は全般的に遅れています。職員の能力形成が大学運営にかかわるとすれば、組織はこの状態を放

が、長年の慣習からの転換は容易ではありません。今ひとつの理由は、上記の点に関連して、研修実施のノウハウが国立大学に十分に蓄積されていないことです。能力形成に有効な研修の内容や方法の開発は、本来難しい課題です。開発できたとしても、それを実施する上ではまた別の困難な問題が発生します。これらの問題、どの組織にとっても難しいもの

とすれば、組織はこの状態を放

どの組織にとっても難しいもの

ですが、とりわけ国立大学では独特の難しさがあります。職員数削減の下、数少ない職員で年々増加し複雑化する業務をこなさなければならず、必要とされる能力は多様にかつ高度になっていきます。従来の人事システムでは、2年程度のサイクルで異動を繰り返しており、専門的な能力が育ちにくいのが実情です。くわえて、有期契約の職員の増加などにより、勤務形態とともに必要な能力の多様化も進んでいます。

幸い、名古屋大学では総務部職員課を中心とする取組により能力開発が比較的進んでいます。東海地域の拠点大学として、他大学にも共同で実施を呼びかけるなど、他大学の支援にも積極的です。高等教育研究センターも、「FD・SD教育改善支援拠点」としての認定を受けて、この問題に取り組んでいます。

活動の一環として、教務系職員向けのハンドブックを作成しているほか、留学生指導に関連して職員にも活用していただける冊子を作成しています。さらに職員課と共同で、東海地域の大学に向けて職員研修の進め方に関するセミナーを開催しています(上の写真はその「コマ」)。

事態改善の動きもみられます。近年、若手職員を中心に自主的に能力形成に取り組む傾向が顕著になっていきます。このような動きは、従来は私立大学職員が中心でしたが、最近では国立大学にも広がっており、かつ全国

的な規模になるようになっています。たとえば、「国立大学一般職員会議」(通称、「コクダイパン会議」)なる組織も設立されています。名古屋大学でも、若手職員を中心に、自発的に能力開発に取り組む動きが活発化しています。能力開発をめぐる状況が困難とすれば、このような自発的な取組は大学組織にとって歓迎すべきものといえます。

引きが難しくなっています。教員だけ職員だけではその役割を担いきれず、両者の協力が必要になっていきます。それを担保するのが職務能力であるとするれば、能力形成への取組を活性化することは不可欠です。職員の自発的な取組を尊重しつつ、能力形成機会を多様に用意するなど、大学全体として職員の能力形成への取組をさらに進めることが必要ではないでしょうか。

近年、大学の業務が多様化しており、教員と職員の役割の線

(夏目達也)

「大学教育改革フォーラム in東海2013」を開催します

2013年3月2日(土)、名古屋大学東山キャンパスES総合館にて「大学教育改革フォーラム in東海 2013」を開催します。このフォーラムは各大学の現場で教育改革に取り組んでいる教職員のための草の根交流会です。基調講演、口頭発表、ポスター発表、情報交換会などを企画しています。参加費無料ですので、どうぞ気軽にお越しください。詳しくは下記のサイトをご覧ください。
<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/forum/tf2013/>

「ひと涼みアワード2012」特別賞受賞

イエス/ノーうちわという授業支援ツールが評価され、熱中症予防声かけプロジェクト「ひと涼みアワード2012」特別賞を受賞しました。授業の中でイエス/ノーうちわを学生に持たせ、教員の質問に対してイエスカ/ノーかを学生に示させるものです。学生をより積極的に授業に巻き込むツールであると同時に、夏の熱中症対策にもなります。(中井俊樹)



かわらばんへの皆さまのご意見・ご感想を裏面のEメールアドレスまでお寄せください

Higher Education Glossary

—— 高等教育にまつわる用語集 ——

ルーブリック rubric

2012年8月の中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」では、学士課程教育における学修成果の一つの測定方法としてルーブリックが取り上げられています。

ルーブリックとは、「学習目標との関係に求められる達成事項の質的な内容を文章表現したもの」(佐藤、2006)であり、学習の達成状況レベルを評価するときに使用される評価基準です。評価水準である「尺度」と、尺度を満たした場合の「特徴の記述」で構成されます。論述形式の試験、小論文、実技などのように客観テストが適さない場合に、ルーブリックによる評価が用いられます。

ルーブリックという用語は、もともと「赤色」という意味で、中世修道院で生活する修道僧がラテン語のテキストを書き写す際に、赤インクで見出しを付けたことからできた言葉です(濱名、2010)。次第に等級分けという意味に派生して、教育分野では1980年代に使用されるようになったようです。

ルーブリックを使用することで、評価作業の初めと終わりで基準がずれることなく、採点基準を一定に保つことができます。ルーブリックにはそれ以外にも効果があります。たとえば、あらかじめルーブリックを学生に示しておけば、学生にとってどのような成果を目指せばよいのかのガイドラインにもなります。また、複数の評価者による評価のばらつきをなくすことにも役立ちます。

ルーブリックは個々の課題や授業の単位で設定することができますが、それにとどまらず組織や機関の成果を評価する手段としても利用されています。ウェブ上で公開されている中央教育審議会答申の資料編では、課程についてのルーブリックとして関西国際大学の例、科目についてのルーブリックとして米国ポートランド州立大学の例が紹介されています。(中井俊樹)

全米FD学会の年次大会に参加して

文系事務部教務課 山田利幸

平成24年10月24日から28日に、アメリカ合衆国ワシントン州シアトル市において開催された高等教育専門組織開発ネットワーク(以下POD)年次大会に参加する機会を得ました(下の写真)。全米のFD学会ともいえるPOD年次大会には例年全米に加えて日本を始めとした各国から多くの大学教職員が参加しており、今回は名古屋大学からは3名が参加しました。

大会のプログラムの構成は、講演とセッションおよびその他さまざまな交流会であり、いずれのプログラムにおいても活発な議論や情報交換が行われました。今大会のメインテーマは「PENCILS & PIXELS」、すなわち21世紀の高等教育におけるITを中心としたハイテクと一口テクの活用についてであり、このテーマに沿った講演やセッションが多数行われました。また、その他にこのメインテーマに直接関係しない内容も含めて、連日多数のプログラムが行われました。

私たち日本からの参加者もアメリカ人参加者と同じ立場で自分の関心に沿った内容のプログラムを選択し出席しました。私自身IT技術の活用やFD・SDを始め、留学生受け入れなどについてのプログラムに参加し、時には本学の状況を踏まえて発言するとともに多くの知見を得ることができました。IT技術活用の最新の状況、自分の意見を説明することの大切さ、アメリカの大学の民主的な運営法、アメリカの学生の多様性とその対応などさまざまなことを学べたこの経験を名古屋大学のさらなる発展のために活かしていきたいと思えます。



読んでおきたい

この1冊

Great Books on University

『構造災 - 科学技術社会に潜む危機』

松本三和夫 著
720円 岩波新書 2012年9月

東日本大震災・福島第一原発事故の後、天災に対する防災・減災対策や原子力発電の科学技術的事故説明・リスク管理などを取り扱った書籍が多数刊行された。本書では、天災、人災、あるいは科学技術の限界などとは異なった視点である「構造災」から、大事故が起こるメカニズムを説こうとしている。「構造災」とは「科学と技術と社会をつなぐ複数

のチャンネルの制度設計のあり方や、そこに登場する複数の異質な主体がおりなすしくみの機能不全に由来する失敗のこと」であり、科学社会学者である著者が『知の失敗と社会』(岩波書店、2002年)で提示した比較的新しい概念である。福島第一原発事故を主たる対象とするものの、本書は構造災を生み出す複数の構成因子が、スペースシャトル・チャ

レンジャー号事故の原因、チェルノブイリ原発事故後のカンブリア羊騒動、日本海軍駆逐艦主機タービン翼事故の収拾法など、多数の事例を参照しながら、説得力をもって示されている。

原子力法の作られ方を例として示されている「官産主導・学状況依存型の体制」への批判、放射性廃棄物の最終処分問題に関連して示されている「無限責任とその有限化-社会的な責任配分」など、大いに考えさせられ、刺激を受ける一冊である。難解な記述表現も若干見受けられたので、著書『知の失敗と社会』も読んで理解を深めてみたいと思った。ちなみに、同書は、本年10月、岩波人文書セレクションより復刊されている。(早川義一)

高等教育研究センタースタッフ(2013年1月現在)

センター長	早川 義一	専門領域: 制御工学	国内客員	松塚 ゆかり	(一橋大学大学教育研究開発センター)	名古屋大学高等教育研究センター
教授	夏目 達也	専門領域: 高等教育学、技術・職業教育論		淵上 克義	(岡山大学大学院教育学研究科)	〒464-8601 名古屋市千種区不老町
准教授	近田 政博	専門領域: 比較高等教育学、学習支援		橋本 鉦市	(東京大学大学院教育学研究科)	Tel 052-789-5696
准教授	中井 俊樹	専門領域: 大学教育論、高等教育マネジメント	外国人研究員	胡 建華	(中国・南京師範大学)	Fax 052-789-5695
助教	齋藤 芳子	専門領域: 科学技術社会論		柳 志憲	(韓国・全南大学)	E-mail info@cshe.nagoya-u.ac.jp
						URL http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/