



学生数/896人 専任教員数/68人 専任職員数/57人
学部/国際教養
THE世界大学ランキング日本版2022/17位



学生の成長を支え続ける 役割分担と協働の文化

国際教養大学

大学業務のあらゆる面で教員・職員の垣根なく協働する組織文化を持つ国際教養大学。同大学の教職協働の土台は何か。自らも教員・職員両方の経験を持つ理事に話を聞く。



常務理事・副学長
磯貝 健

いそがいけん ●1994年米国コーネル大学経営大学院修了(経営学修士)。民間企業勤務の後、2004年国際教養大学設立とともに入職。2012年より准教授兼務。国際センター長、秘書室長、事務局局長兼スーパーグローバル事業推進室長等を経て、2018年より現職。

互いに認め合う 信頼関係の構築が鍵

もともと本学は「教員が教育研究に集中できる大学」というコンセプトを掲げており、大学の業務執行部門である事務局に基本的な執行権限を委任しています。これは、教員で組織されるさまざまな委員会が、業務の実質的な決定権を持つ大学との違いでしょう。

そのうえで「学生の成長のためには、全員の知恵を集めたほうがよいものができる」という考えのもと、教職協働で教育に取り組んでいます。例えば、留学先の決定。国際センターの職員全員が申請書を読み、学業成績とTOEFL®のスコア、志望理由等を確認しながら留学先の候補を選定。教員と委員会を開いて最終決定します。入試も、総合型選抜等の面接は教員・職員がペアを組んで行います。

カリキュラム構成や履修体系を考える際も職員が主要な役割を果たします。留学先で言えば、職員のほうが過去に派遣した学生のデータ、各学生の状況など、総合的な経験値や情報が多いため、より学生に合った留学先を勧められます。入試でも、本学で成長できる学生のタイプは、多くの学生と接している職員がよく知っている。カリキュラムにおいても、履修しやすい時間割設定や「どういう順序で学んだら成長できるのか」は、職員もよくわかっているのです。こうした協働の風土は2004年の開学時からありました。「全て英語の少人数授業」「1年間の留学必須」など、新しい教育に挑戦するため、教職員も学生も「自分たちが大学を創る」という気概がありました。

大学業務においては教員、職員それぞれの領域はありますが、重なる部分も多くあります。うまく協働するには、まずお互いに敬意を払うことに加えて、「この職員(教員)は、学生のことをよく考えている」「この人に任せれば間違いない」と認め合える関係を築かなければいけません。それには会議でも、日常の場でも、よりよいものを創ろうというスピリットを共通言語として職員と教員が積

極的に協議することです。 ミッションの浸透は 目の前の学生の声から

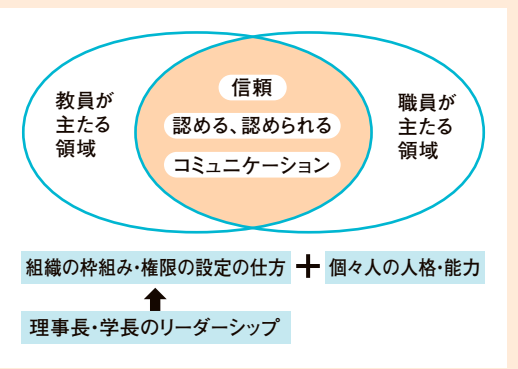
開学から18年が経過した今、新入職員への大学のミッションの浸透が目下の課題です。職員は基本的に中途採用で、前職もバックグラウンドも実に多様。新任研修で説明はしますが、言葉で伝えきれぬものはありません。ミッションを深く理解してもらう機会には、やはり職場です。本学の学生はほとんどがキャンパス内に生活しているのです。折に触れ事務局を訪れます。学生と正面から向き合うことで、「何が学生のためにベストか。大学のめざす教育は何か」を常に考えるようになります。

職員が活躍できる環境整備のために、独自のクロスアポイント制度を検討中です。例えば「所属は〇〇課だが、国際センターの業務に関心がある」という職員がいれば、週1日でも国際センターの業務に就いてもらい、海外提携校との連携の提案までやれるような土台をつくりたい。一段高い所から大学の全体像を見られるようになるはず。このような弾力性のある制度をつくり、組織全体から湧き出る力を高めたい考えです。

組織力を高める主な取り組み

教職協働を推進する土台

- ▶開学当初より「教員が教育研究に集中できる大学」がコンセプト。そのため、大学の業務執行部門である事務局が基本的な執行権限を持つ
- ▶教員、職員が互いの領域を保ちつつ、学生の成長に向けて協働するために、相互の信頼関係構築と普段からのコミュニケーションを重視



職員の採用・育成の工夫

- ▶職員の採用は英語力のほか、「学生に寄り添うマインドがあるか」を重視
- ▶職員の育成はOJTが中心。「失敗してもいいから、その人に任せてみる」という形で業務経験を積ませる
- ▶研修は主に学外の研修を活用。大学が研修を案内するほか、本人が見つけてきた研修であっても上長の承認の下、参加が可能

意思決定を迅速にする環境づくり

- ▶事務局連絡会議を週1回実施。各課室長、事務局長、事務局次長、常務理事が出席し、現場の意見・課題を共有し、迅速な対応につなげる
- ▶事務局オフィスに局長、次長のデスクを置くことにより、現場の職員の意見を意思決定者に伝えやすい環境を実現。教員も気軽に事務局を訪れ相談する

注目!

教育の充実、学生支援をめざす ことで自ずと増える協働の場

国際教養大学では、開学時より「教員と職員は大学運営の両輪」との考えに基づき、運営上の役割を分担。さまざまな共同作業により意思決定を行ってきた。こうした協働の場は、年数を重ねるごとに増え続けている【右図】。これには、「何かをよりよくしよう」「学生の成長のためにもっと情報を集めて判断しよう」とすれば、そうなるのは必然との考えが根底にあると言う。また、大学運営には学生の声を重視し、さまざまな取り組みに学生が参加する機会も少なくない。「教員と職員が互いの得意分野を生かしつつ、『自分の範囲はここまで』という発想を持たずに提案・改善を試みる開かれた土壌が本学にはある。学生も大学をよくしようと行動する。自然に増える教職協働は、正のスパイラルを生む根源だと思っている」(磯貝常務理事)

増え続ける教職協働の場

開学時 (2004年)	大学経営会議開催/教育研究会議開催/入試委員会開催、入試面接、合否判定/図書館運営委員会/学生生活委員会/ハラスメント防止・対策委員会 等
成長段階 (2005年 ~2012年)	教員採用、職員採用/留学先開拓交渉/学生の派遣留学先の決定/受入留学生の選抜/地域貢献委員会及び実際の交流活動/広報活動、オープンキャンパス開催/施設設備整備計画策定/懲戒委員会 等
成熟段階 (2013年 以降)	カリキュラム改革委員会/オンライン授業整備・推進/研究紀要編集/認証評価/SGU*1推進会議/CLA+*2導入と推進、分析/米国大学とのベンチマーキング/応用国際教養教育の拡大のための地域連携先の開拓/RA*3のトレーニング/困難を抱える学生の支援網の整備 等

*1 文部科学省「スーパーグローバル大学創生支援事業」。同大学は「グローバル化牽引型」に採択された。 *2 「大学修業評価」と呼ばれる、思考力等を測定するアメリカで開発された標準試験。
*3 レジデントアシスタント。学生寮や学生宿舎で1年間の寮生活を体験した学生が新入生のサポートや寮の住環境づくりのサポートを行う。