

学生の意欲を引き出す大学職員の役割

～学生の実態に合った学びの仕掛けの創造～



愛知東邦大学理事
福島一政

ふくしま・かずまさ

日本福祉大学常務理事・学長補佐・事務局長を経て2009年から現職。日本福祉大学学園事業顧問、愛媛大学監事、大学マネジメント研究会副会長も務める。大学行政管理学会元会長。著書に「大学経営論」ほか。

や教育内容ではなく、入試難易度中心になっていることが透けて見えており、この観点に立脚すると、学習意欲を失っている学生が多くの大学に存在していることが想像される。

学力や学習意欲が低く、学ぶ目的もはっきりしない学生が増えているのに、従来と同じように座学中心のカリキュラムだったり、学生の理解度を考慮に入れない講義であったりすれば、さらに学ぶ意欲を失い、退学者が増えるのも、ある意味では当然と言わざるを得ない。

入学後に、学ぶ意欲を引き出すようなプログラムや、教職員や先輩学生とのコミュニケーションを図る意図的な取り組みがあれば、学びのイメージが理解できたり、「見守られている」「頑張ろう」と考えたりして、励みになるものである。だが、多くの大学の実態はそうはなっていないようである。

職員が学生とかわり刺激を与える

大学進学率が50%を超え、進学目的があいまいで社会的常識さえ不十分、実体験に乏しい学生がこれだけ増えると、彼らの「成長」を促すには極めて手間暇がかかる。教員にそこまで責任を負わせるのは無理がある。だからこそ、職員が学生の実態を見据えて、学ぶ意欲を引き出したり、人間関係の形成を実地に学ばせたりしなければ、活路は見いだせないだろう。

愛知東邦大学では、2010年度、「愛知東邦プロジェクトX」と銘打って、職員が企画して学生とさまざまな接点を持ち、一緒に「何か」を実現しようという取り組みをした。

学生とほとんど接点のない職員は「学生に話しかけ隊プロジェクト」で昼食時に学食で隣に座った学生に話しかけたり、携帯電話で撮影した写真のコンテストや新入生歓迎の餅つき大会を学生と一緒にに行ったりするさまざまなプロジェクトを企画した。

これらのプロジェクトは、通常のルーチンワークの発想だけでは生まれない職員の自由な取り組みに結びつき、学生の学ぶ意欲を引き出すことに大いに貢献した。また、かかわった学生たち、特に「おまえはその程度」と言われてきた学生は、職員や学生同士の人間関係を通して、「自分も期待されているんだ」「役に立つんだ」という実感を得て、大学で学ぶ楽しさを考えるようになってきた。

また、「入学前から学習意欲を高めて学生を受け入れ、育てる」ことを目的としたAO入試の改革、および在学中の学びの成果を可視化するための取り組みも成果を挙げている。

(2011年度は事情があってこれらのプロジェクトを中断している)

筆者が学園事業顧問を務める日本福祉大学では、2010年度、経済学部で学生たちが、地元の農家の協力を得て大学周辺の休耕田で米を栽培した。田植えの光景さえほとんど見たことがない中で、田起こしから稲刈りまで実体験し、流通まで学んだことは、経済学を学ぶうえで大いに刺激になった。収穫した米に「てんてこ米」と命名したことからも彼らの奮闘りがわかるだろう。

これらの体験は、すべて職員が地元の人々に協力を仰いで可能となった。

職員は業務を通し、地域の人々と時にはインフォーマルに、大学と地域の双方の発展のために何が必要かを話し合うことができる。地域は大学の「知」を活用し、大学は地域を教育・学習フィールドとして活用する。その橋渡しができるのは職員だと考えている。

直接学生と会話し実態の把握を

これからの大学職員は、「事務」だけでなく、学生の学ぶ意欲を引き出したり、人間関係形成力を身に付けさせたりする能力を開発する必要がある。

大学教育は、総体として学生の精神的自立と経済的自立の準備のためにあると考えているが、生き抜く力と自己変革できる力を身に付けさせることも言えるだろう。

学生の学ぶ意欲や学力は、大学によって異なる。したがって、各大学の教職員、とりわけ職員がその大学の学生の実態を定性的・定量的に把握し、その実態に合った学びの仕掛けを創造していくべきだろう。

その際に肝心なことは、学生たちの生の声を一定程度の規模で具体的に聞くことである。さまよっているように見える学生も、打ち解けて率直な話になると、結構真面目に考えているものだとわかる。ただ、どうしてよいかわからないために、あるいは、それまでの自分に対する評価のせいで自分に自信がないだけの場合が多い。

職員が学生の成長をサポートする能力の開発方法をよく聞かれる。率直に言って即効薬はない。理論や理屈、事務処理の高度化を学ぶだけでなく、まずは自分の大学の学生たちと直接会話することが最も近道である。その中で、それまでに得た知識をどう生かせるか、頭を働かせることである。

最近は仕事を「きれいにこなす」中堅職員が多くなってきたように思うのは私だけだろうか。今、大学は変革期にある。従来の発想にとらわれずに学生と向き合い、意欲や学力を向上させようとするなら、「汗」をかき「涙」を流すような仕事をもっともっと多くなるはずである。

大学が果たすべきは受け入れた学生の成長

大学行政管理学会のSDプログラム検討委員会は2010年に『SDに関する提言』をまとめた。これは、単にSDを推進するための制度をつくれればよいという提言ではない。教育活動の企画・実践など、新しい業務を開発し成果を挙げた職員を励まし、登用するようにしなければならないことも述べている。さもなければ、勇気を持って新しい領域に踏み込もうという職員の育成は極めて困難となろう。

最近は教職協働が強調される。その目的は、大学が定めた教育目標を実現するために、教員と職員が共に能力を高め、一致して新たな教育システムや教育方法を開発することであり、学生たちに「学びの成果」が見える、手応えのある教育改革をすることであると考える。学びの成果の見え方は、学生自らの成長目標に沿って、学力と同時に人格的にも成長していることを振り返ることができるようにしくみが望ましい。人格的な成長の実感、大学での活動や学習に対する意欲につながるはずだからである。

受け入れた以上、大学は学生の成長に責任を持たなければならない。彼らは信頼すれば必ず応えてくれる。

学生の学習意欲を高めるためにも職員は、「事務職員」から「大学職員」へ成長してほしいと心から願っている。

ユニバーサル化時代に生まれた新たな問題

今、大学には多くの危機が押し寄せている。一つは、入学定員を満たせない大学が増えていることだ。2011年度は私立大学の39%、223大学が入学定員割れとなった。次に、18歳人口の減少が挙げられる。7年後から18歳人口はさらに減少し、13年後には今よりも11万人減ることは統計上明らかである。そして、高等教育の「大衆化」の中で生まれてきた問題としては、大学で学ぶ意欲が著しく低く、学力も低い学生が多くなっていることである。さらには、そうした学生に対応する新しい教育システムや教育手法が十分に開発されていないことである。

危機的状況の一方で、入試難易度によらない大学選びをしようという潮流も生まれている。この潮流に乗って、18歳人口の再減少が始まる前に、大学のミッションに照らしたビジョンを明らかにし、学生が学ぶ意欲をかきた

てられるような大学づくりに渾身の力を傾注すべきであろう。

その推進役として最も期待をしたいのは、職員の教育活動への参加とそのための能力開発である。

学習意欲を引き出す教育手法の開発が必要

大学での中退率がクローズアップされている。4年間での中退率は平均約12%という推計もある(『中退白書2010』日本中退予防研究所刊)。つまり、8人に1人が中退していることになる。

同書によれば、中退の3大要素は、学習意欲喪失、人間関係、関心の移行とのことである。私は、不本意入学や学業不振なども含めれば、大学で学ぶ目的がはっきりしておらず、進学先の大学の実態をよく調べていなかったことが、学習意欲を失う最大の要因ではないかと考えている。そこには、進路選択や進路指導の基準が、大学の実態