

<p>事例 教育力の強化</p> <p style="text-align: center;">教職員が一体となった学生サポート</p> <p style="text-align: right;">～安田女子大学～</p>	<p>本事例の中心人物</p> <p>学長・事務局長</p> <p>教員</p> <p>自校出身職員</p>
--	--

事例内容

【概要】

安田女子大学は、昭和 41 年開学。現在、文学部、現代ビジネス学部、家政学部の 3 学部 7 学科、博士課程 3 専攻を設置し、学生数は 2,838 人(大学院生を除く)の中規模女子大学である。

同大学では、建学の精神を中心に据えた教育重視の大学、常に「学生にとっての大学」を意識した運営、女子一貫教育を掲げる学園の一翼を担う大学という基本姿勢を掲げ運営をしているが、その実現のための取り組みとして、教職員が一体となった学生サポートを実施している。

その一つが、高等学校のクラス担任に相当するチューター制度であり、入学時の大学への適応に始まり、学習上の支援、学生生活全般、就職支援に至るまで 4 年間持ち上がりで手厚いケアを行っている。また、多くの大学で学部事務局の一元化が図られる傾向にある中、各学科に教務職員を 1~2 名ずつ配置し、学生の立場に立って学生生活全体をサポートしている。

【背景】

全国的に女子大学において入学志願者数の減少が懸念されており、共学化する女子大も少なくない。また、厳しい就職事情から、資格取得等を優先した教育が志向されている。そういう状況の中、卒業生に対する地元経済界等のニーズの発掘、自大学の文化をしっかりと踏まえた学生育成、そしてサポート戦略が求められている。

【取組み内容】

チューター制度

- ・常に学生と親密な人格的接触を保ちながら、女子教育を実践するため昭和 41 年の開学

時に、補導主任制度としてスタート。

- ・1 クラス 40 名~60 名で編成されたクラスごとに 1 名の教員がチューターとして配置される。
- ・チューターは原則 1 年生から 4 年生まで持ち上がりになっている。
- ・授業を 3 回欠席した時点で授業担当者からチューターに連絡が入り、学生の異変に気づいたチューターが速やかに対策をとる。
- ・GPA 等を利用して、学生の成績、学習への取り組みの変化をいち早く捉え、助言・指導を行う。
- ・チューターはほぼ毎日出勤し、オフィスアワー以外にも学生が気軽に研究室に訪問できるようにしている。
- ・毎週木曜の 2 時限に全学でいわばホーム・ルームにあたる「まほろばタイム」を実施しており、チューターが学生の中から互選された委員の自主性を尊重しながら運営している。

学科教務職員

- ・教員と事務局をつなぐパイプの役割として 7 学科にそれぞれ 1~2 名ずつ学科担当の教務職員を配置。
- ・履修相談、進路相談など、学習や就職に関する相談に乗っている。
- ・教員に対する意見・要望の受付窓口として機能している。
- ・大学全体に対する意見・要望の受付窓口として機能している。
- ・学生寄りの立場で、時には学長・事務局長にも意見具申を行う。
- ・相談内容は学生生活における全てで、時には友人関係まで多岐にわたる。
- ・学生の相談内容によっては、専門のカウンセラーを置いている学生相談室を紹介し、必要なフォローを教員・大学側に要請する。

【結果】

目に見える結果としては、中途退学率が平成16年度は0.89%で、中・四国35大学平均の2.98%を大きく下回っており、過去10年間の平均も0.94%と非常に低い数字となっている。また、就職率が高く、平成17年度には、エコノミスト誌調べで全国女子大学中3位となっている。卒業生を受け入れた地元企業等から、職業人としての能力のみならず、職場での自主性、協調性においても高い評価を受けていると大学側は自負している。

成功のポイント

学生のための運営をしている

- ・大学祭などで学生が実施したアンケート結果も真摯に受け止め、実施できるものから実施している。
- ・事務局カウンター対応で声が掛けやすい状況になっている。
新入生オリエンテーションセミナーの実施
- ・学生主体の行事で5月に行われ、入学間もない時期の不安等を払拭している。
- ・運営する学生リーダー達への事前指導をきちり行き、本番当日は学生を前面に出している。
教員へのチューター制度への理解の徹底
- ・チューター制度に戸惑いがちな新任教員には同僚の教員をメンターとして付けサポートする。
- ・新任の教員については原則として1年間はチューターの職務を免除し、制度を学んでもらう。
高い職員のモチベーションの維持
- ・決して多いといえない職員数の中、手厚いサポートは職員の業務を過重にしがちだが、全職員へのヒアリングを通じモチベーションの維持を図っている。
- ・大学文化と自大学の長所をよく理解した自校出身職員が高いモチベーションの牽引役となっている。

今後の課題

自校出身者による、いわば家族的な関係は成功のポイントでもあるが、教員との師弟関係が、職員リードの大学改革を阻害する場合もありうる。

薬学部の増設等、今後さらに大学が大きくなるにしたがって、多くの新たな職員も参加する中、教職員一体となった関係にも変化が生まれる可能性がある。現在、適切な人事異動や資格制度を設け、スタッフ人材のよりきめ細かな育成を模索している。

委員の所感

共学化や教育の高度化を謳い、就職率を獲得する手法に走る大学が多い中で、浮き足立つことなく、時代とともに変わっていかなければならないことを踏まえて大学の施設環境の整備を進め、逆に変えてはならないことを踏まえ、伝統的なサポート体制を堅持しているところにこの大学の魅力があるのだと思われる。大学の幹部教職員が地元社会の本音の人材要求を丁寧にヒアリングし、これまでなぜ安田の卒業生の評価が高かったのかを緻密に分析して、教職員に安田ブランドの確立を訴え続けている成果と思われる。

また、卒業生が高い評価を得ているという大学の自己評価は、自校出身の職員の仕事振りから納得できるものであった。そして学生たちが、日頃接する職員を理想の職業人として評価しているという事実から、教育の中味とともに人間的な触れあいが、学ぶ意欲を持つ若い女性たちにはいかに大きな影響を与えるか、その重みを実感した。