

2024(令和6)年度 第3回初任者 SD 研修 「学び続ける大学職員になろう！」開催報告

日 時： 2024(令和6)年 12月 17日(火) 14:00～16:55、情報交換会 17:00～17:45
会 場： キャンパスポート大阪
(大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)
講 師： 佐藤 浩輔 氏(研修部会推進委員会 委員、大阪体育大学 庶務部 学長室担当)
滝口 雄貴 氏(研修部会推進委員会 委員、大阪医科薬科大学 人事部 人事管理課)
企 画 統 括： 葛西 崇文 氏(研修部会推進委員会 副委員長、大阪女学院大学 管理課 課長)
受 講 者 数： 14 大学 29 名(うち会員外 1 大学 1 名)(申込者数: 14 大学 30 名)
内 容 詳 細： 大学コンソーシアム大阪 HP 掲載の「シラバス」参照
実 施 結 果： 同上掲載の「受講者アンケート」参照
企 画 ・ 運 営： 大学コンソーシアム大阪 研修部会推進委員会

はじめに、葛西副委員長より、「本日の研修は『学び続ける』というテーマで行う。大学は、学生が学び続け向上するために多くの力を費やしているが、職員もそれが必要ではないかという疑問が、自身が 10 年以上 SD に関わることとなる端緒であった。本日の研修を通して楽しみながら学び、様々な参加者と交流し、学び続けることのきっかけをつかんでほしい。」との開会挨拶があった。



葛西副委員長

続けて佐藤講師より、プログラム内容と本研修の目標について説明があり、「本日は大学職員が知っておくべき基本的な法令や高等教育行政(政策)の知識を深め、学び続けることの大切さを再認識することで、能力開発に繋げることを目的としている。」との言葉があった。その後、前回までの研修(第1回、第2回)の振り返りを行った。

本編前半では、同講師より、導入として、「法令や高等教育行政(政策)を学ぶべき背景」について説明があり、続いて「大学の関係法令」、「高等教育政策」についての講義があった。概要は以下のとおり。

■導入「法令や高等教育行政(政策)を学ぶべき背景」

法令の理解は学内での規程作成の際に必要であり、知識不足によるミスやトラブル等の防止にも役立つ。さらに大学職員自身が法令に定められた職業であることを知ること、大学運営の一翼を担う「大学職員」という仕事に対する自覚に繋がる。また、高等教育行政(政策)を学び、日々の業務に影響する国の教育政策を理解することで、学生支援の質の向上はもちろん、組織全体の成果を高め、効果的な大学運営に貢献することができる。



佐藤講師

■講義概要

<大学の関係法令>

大学の関係法令には、国の規範としての憲法、法律(教育基本法・学校教育法等)、政令(学校教育法施行令)、省令(学校教育法施行規則・大学設置基準)がある。また、法令ではないが、解釈の根拠となる告示・施行通知・ガイドライン・基準・事務連絡がある。

また、「大学の設置形態(国立大学、公立大学、私立大学)により、設置主体や会計基準が違う。」

<高等教育政策>

大学職員は、学校教育法や大学設置基準といった法律や省令で定められた職業であり、令和4年度の大学設置基準の改正により、大学運営を担う重要な構成員に位置付けられた。ぜひ誇りをもって業務に邁進いただきたい。高等教育の方向性や政策の動きは、中央教育審議会（以下、「中教審」という。）の答申から知ることができる。特に注目されているのは、2040年以降の高等教育のあり方に係る「グランドデザイン答申（2018年）」であり、各大学ではこれに基づいて改革が進められている。また、私立大学では「教育の質に係る客観的指標」、「私立大学等改革総合支援事業（タイプ1～4）」、「数理・データサイエンス・AI教育の充実」といった仕組みや取り組みを通して、生き残りをかけた外部資金の獲得を目指している。また、社会の要請に応え得る実効性のあるガバナンス改革を推進するため、幅広い関係者の意見や逸脱した業務執行の防止を図る「改正私立学校法」が令和7年4月に施行されることも知っておいてほしい。

研修の後半では、はじめに佐藤講師より、学びの手段と情報収集のための関連書籍、外部団体やメーリングリスト、オンライン学習ツール、認定資格や大学院・履修証明プログラムについて情報提供があり、続いて滝口講師により、能力開発の意義とキャリアアンカーについて講義があった。概要は以下のとおり。

■講義概要

<能力開発の意義とキャリアアンカー>



滝口講師

キャリアアンカーとは、個人のキャリアにおいて譲れない価値観や軸となる考え方を表すものであり、8つのタイプに分けられる。それぞれのタイプに応じたスキルや知識が必要であるが、キャリアアンカーが示す方向性に沿って「能力開発」を行うことで、望むキャリアを築くことができる。なお、能力開発には、組織にとっては個人が学んだスキルを業務に活用でき、個人にとっては組織での経験を経て成長するという相互作用がある。「VUCAの時代」と言われるように、今や外部環境の変化の波は予想以上に大きいことから、継続的に新しいスキルを習得し、変化する環境に適應する意欲と能力が求められている。「自己分析（自己評価）」、「目標設定」、「実行」という自発的な能力開発のサイクルを踏まえて学び続けることで、小さな成功体験を積み重ね、周囲にポジティブな影響を与えてほしい。また、能力開発を促進する3ステップとして「知る」、「共有する」、「振り返る」があるが、知識が深まることで業務の質は向上する。

続いて、個人ワークとして、大切にしている価値観、経験値、得意なこと、社会に役立つこと、理想の人物像、理想の人物像を目指すために必要なことをワークシートに記入して自己分析を行い、数年後の目標へのアクションプランと達成目標を設定した。さらにグループワークで個人ワークの内容を共有し、全体発表を通じて学びを深めた。



グループワークの様子

本研修のまとめとして、佐藤講師より、「少子化・18歳人口の減少が様々な方面で影響を与えている今、各大学は生き残りを図ろうと懸命に改革を進めている。大学をより良い方向に進める変革プロセスの中で、職員が主体的な役割を果たすことが求められており、この中で力を発揮するために、職員は学び続ける必要がある。本日の研修で得た知識や情報も生かしながら、主体性をもって今後も学び続けてほしい。」との言葉があった。



竹中委員

最後に、竹中委員より、「本日の研修で、“なぜ学び続けたいといけないのか”という問いの答えを説明できるようになったのではないかと思う。目標というものは個人が大切にしている価値観から生まれるが、目標を達成するためには学び続け、経験を積むことが必要である。また、価値観を大切にしながら目標に向けて仕事をすることが、よい人生を送ることに繋がるであろう。また、学ぶことは組織のためでもあり自分のためでもある。そのバランスも意識しながら学び続けてほしい。」との閉会挨拶があった。

研修本編の終了後には、受講者と講師、研修部会推進委員による情報交換会が開催され、大学を越えたネットワーキングが図られた。また、希望者には「受講証明書」が配付された。

以上