

SD研修の試み

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2013-03-26 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 安原, 裕子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00007104

SD 研修の試み

安原 裕子

静岡大学技術部情報支援部門

1. はじめに

時代によって職員に求められる職能は変化しています。それは静岡大学（以下、静大）技術職員にあっても同じです。中期計画に記されている「FD から SD への転換」、つまり教職協働を進め教育や研究を前に進めていくには、自らが持つ技術の専門性を高めることは当然ですが、それだけでは対応できない時代になってきています。

我々は、技術職員である以前に静岡大学職員です。日々の業務に追われていると、その当たり前前の事実を忘れがちになります。18 歳人口の減少、大学改革の波が押し寄せてこようとしている今、そして、技術部として組織化した今、静岡大学職員として、技術職員としての立ち位置を自らの頭の中に描いておくこと、職員間で問題意識を共有しておくことは決して無駄ではありません。

これからの技術職員として何が求められているか、今大学のために学生のために何ができるか、一人ひとりが自発的に、継続して考えていくことが大切なのではないでしょうか。

2. SD とは

2.1 Faculty Development

FD とは Faculty Development の略称で、「教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称」^[1]です。

近年の少子化で、18 歳人口が減少していることは周知の事実です^[2]。2009 年時点の 18 歳人口は 121 万人、うち進学者数は 61 万人です。18 歳人口が減ると大学はどうなるでしょうか？静岡大学はどうなるのでしょうか。

文科省からは、今年 6 月に大学改革実行プラン^[3]が出され、社会を変革するエンジンとしての大学の役割が国民に実感できることを目指した改革に取り組むことが提示されています。このような流れの中、これまでの教員対象の FD だけでは改革はできません。

2.2 Staff Development

SD とは Staff Development の略称です。その定義は国や大学などの組織によって若干異なっていますが、「教職員の能力開発、体質改善、業務改善、総合的な職員力の向上」を目指しているところが多くあります。

静大中期計画には「教職員の教育力の向上の観点から、FD（ファカルティ・ディベロップメント）から SD（スタッフ・ディベロップメント）への転換を進める。」という文言があります。静大でもこれまでは FD に力を注いでいましたが、これからは教職協働が必要であるという観点から「SD への転換」と変化してきたのです。

私はこれまで全学の SD 研修に何度か参加してきました。そして「自分は大学職員としての意識をもっと持たないといけないのではないか」と感じるようになりました。大学についても、大学運営についても、その他さまざまな仕組みや状況についても、自分の知ら

ないことが多すぎると感じました。ただ全学 SD 研修は年間の開催回数が 1 回～2 回と少ないため、自らが考えながら長期に渡り継続して進める SD 研修をしてはどうかと思ったのが今回企画したきっかけです。

3. なぜいま SD 研修なのか？

3.1 教職協働

近年、教員は非常に多忙です。教育研究より大学運営により多くの時間を割かなくてはならない教員もいます。しかし教員は本来、教える人であり研究する人であるはずで

す。教員は異動します。大学に永年在籍する教員は少なくても、永年在籍する職員は多くいます。

そして先に述べた大学改革の波。大学の個性を出さなくてはならない、地域の核・生涯学習の場・社会の知的基盤でなくてはならない。

このような状況下で、改革は教員だけで行えるのでしょうか？反対に、職員だけで行えるのでしょうか？片方だけの力ではなく、教員と職員が協働することで、よりよい大学運営を行なっていけるのではないのでしょうか。我々は、そのための力をつけていかなくてはならないのです。

3.2 我々は静岡大学職員である

我々技術職員は専門技術を持っています。技術力は、技術部が行なっている技術研修や日々の研鑽によって高めることができます。しかし「これからの技術職員」を考えたときに、技術力向上だけを考えていけばよいのかという疑問が湧きました。

技術部が組織化したということは、技術部という組織としての総合的な結果を求められます。これまで個で行なってきた業務を、技術部として横断的に行うことも可能となりました。大学そのものや教育方針は毎年変化しており、職員に求められるものも昔とは大きく変わりつつあります。そんな中、今までどおりの業務、毎年変わらぬ同じ業務をしていてよいものか、より大学運営や教育研究に積極的に貢献できる、技術力プラスアルファの力が必要なのではないかと考えました。

自分が技術職員になってみて感じるのは、各自が高い技術力を持っているがゆえに、職員力を後回しにしがちな傾向にあるようだということです。

技術職員である以前に、我々は静岡大学職員です。大学職員として持っていなければならない最低限の知識やスキルは、技術職員であっても持っていなければいけません。

3.3 技術職員の SD

大学職員として持っていなければならない最低限の知識やスキルは、職位であったり経験年数であったり異なるものはあるでしょうが、マクロ視点、つまり全体を俯瞰したときには、例えば高等教育情勢、国の政策、進学・就職・雇用などの状況などを知ることでしょう。

反対にミクロ視点、技術職員という立場から見えてくるのは、例えば技術報告会、技術研修による技術力向上、技術継承、暗黙知つまり暗黙のうちに「知っている」「分かっている」ことを言語化する、などがあるでしょう。

ミクロ視点は業務に繋がるが多く進めやすいのですが、マクロな視点や意識は一人

で意識を保ち続けることはなかなか難しい。そのためにも今回のような研修を定期的に行うことには意義があるのではと考えます。また、問題意識を仲間と共有し話し合うことで、一人では得られなかった視点、解決や改善の方法を見出すことができます。

4. 活動

4.1 活動概要

活動は 2012 年 10 月より毎月 1 回のペースで行なっています。初めての試みでもあることから、まずは少人数でのスタートを切りました。毎回 1 時間半程度の時間をかけて行なっています。これまでの活動については、後述する SD 研修ホームページに、毎回まとめを掲載していますのでぜひご覧になってください。

毎回事前学習をしてきていただけるようなテーマを 1 つは設定しています。事前学習をすることで、知らなかった情報や知識を得てさらに調べ進めることもできますし、研修時により理解が深まります。

4.2 現在進行形の目標

本稿を記している本日現在で進行中の目標は、技術部の採用案内作成です。

今回の研修では当初「技術職員に必要な姿勢・視点は何か?」「技術職員の SD として何が考えられるだろう?」といった若干固い内容の議論を計画していました。それを考え、意見を出し合うのは非常に大切なことです。しかし、ただ意見を出し合うだけでは、いずれ行き詰ってくることも予想できます。意見を出しあった先に見えるものがないからです。

当 SD 研修のミクロな目標としては、業務紹介（自分の業務のふり返り）を行なっています。後述するランチ読書会もミクロな目標の 1 つです。

そこで、マクロな目標を決めることで目標に向かいながら研修を進めることを提案しました。成果物ができることでモチベーションアップにも繋がります。

SD 研修を進めるうちに、SD はただ専門能力の向上に努めればよいというだけのものではなく、コミュニケーションを取りながら、つまり人の意見を聞きながら自ら意見発信をする、企画提案をする力もつけていくものだと考えるようになりました。

変化していく”大学職員として求められる職能”を常に考え、いま自分のできる最善を尽くそうとしたとき、技術職員においても、コミュニケーション力、発信力、企画提案力は絶対的に必要な能力です。

最終的に使われるかはともかく、技術部の採用案内を作成する過程で、技術部という組織の俯瞰、業務内容の整理、採用システムや給与システムの勉強、各自の業務のふり返り、課題の発見、意見交換・発信・提案など、多くのことができます。ただの意見交換よりもずっと建設的で前向きな活動ができると思っています。

4.3 ランチ読書会

全員同じ書籍を読み、各自の感想やキーワード・印象に残った文章などを、30 分という短時間で話し合います。話をする中で、自分の視点と他の方の視点や考え方が異なっていることに気づき、また新たな発見や問題提起や提案が生まれたら素敵です。

現在までに 1 回開催しました。ランチ時間帯といっても急な業務が入るなど、集まるのが難しいことがわかったため、今後は開催時間を変更する予定です。

4.4 SD 研修ホームページ

記録を第一目的として、ホームページという形で用意しました。開催案内、毎回の報告に加え、全学 SD 研修への参加メモや SD に関する情報等も掲載しています。

毎回の報告は、研修に参加したいけれど時間的に不可能な方や個人的に学習されたい方にもご利用いただけるように、考え方のポイントを記したり情報源を提示したりと、書き方を工夫しています。

下記 URL で静大学内ネットワークからのみアクセスできます。もう少し回数を重ね実績が出てきた時点で学外へ公開したいと考えています。

<http://kermit.inf.shizuoka.ac.jp/techsd/>

5. まとめ

SD 研修の期待される成果としては、大学職員としての意識の向上、コミュニケーション力・発信力・企画提案力の向上、各自の技術職員像の確立、業務改善、課題の発見などが挙げられます。自分自身の業務や立ち位置を冷静に見なおしてみれば、大学のために学生のために自分ができることを今一度考えてみれば、おのずと業務上の改善点や業務向上のヒントが見えてくるはずです。

技術職員は個々に高い技術力を持っています。しかしそのことを知っているのは教職員の一部です。なぜでしょうか？技術職員がどこにいて、どのような技術を持っていて、大学のために何をしてくれるのか、教職員全体に認識されていないからではないでしょうか。

組織化をいい機会として、技術職員をもっと大学から認めてもらいたい、知ってもらいたい。そのためにはアピールが必要です。技術力という強い下地がすでにあるのですから、それを「伝える力」や新規の教育研究に関する企画を「起案し提案する力」をつけていけばいいのです。「技術部がないと静大の教育研究は成り立たない」と誰からも言っただけのままでにしたいと私は思います。

まだ現時点で「技術職員に対する SD 研修」の内容や方法は確立されたものはありません。この研修を通して、どういうことが技術職員の SD 足るのかを考えることができれば、それも一つの研修成果です。技術職員 SD のパイオニアになるというささやかなる野望を抱き、これからも試行錯誤しつつ、細くとも長く続けていきたいと考えています。

6. 参考文献

[1] 文部科学省 HP :

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/003/gijiroku/06102415/004.htm

[2] 文部科学省 HP :

http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpab200701/002/003/004/2_3_3.pdf

[3] 大学改革実行プラン :

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/24/06/1321798.htm

7. 謝辞

SD 研修を行うにあたり多大なるサポートをいただいている大学教育センター 佐藤龍子先生、研修に参加くださる皆様、応援くださる皆様、静岡大学技術部企画委員会の皆様に深く感謝いたします。