

特集

立命館の教職協働

— 立命館大学の教学部・学生部での経験をもとに —

石井秀則

要旨

立命館大学における教職協働の現状を教学部・学生部役職者としての経験をもとに紹介するとともに、教学分野での教職協働の在り方をさぐる。教職協働はこれまで職員の職能開発の視点から論じたものが多かったが、ここでは、教学分野において、教職協働が如何に機能すべきかを論じる。教員と職員はその資質から役割分担が明確であるが、パートナーとして対等な立場から協力して所属大学の教学発展に寄与する方向性について強調した。

キーワード

教職協働、全構成員自治、帰属意識、全学協議会、FD、学びのコミュニティー、教学改革ガイドライン

1. はじめに

私は教学部で7年、学生部で2年、役職者として、職員の皆さんと協力して業務を遂行してきた。その経験を生かして、教職協働についての記事を書くようにと、特集論文の執筆を依頼された。

教学部では2006年度から3年間教学部副部長、2009年度から4年間教学部長を拝命し、学生部ではもっとさかのぼるが、1999年度から2年間、学生部副部長（BKC学生部長）を務めさせていただいた。1998年に経済学部・経営学部がBKC（びわこ・くさつキャンパス）へ新展開をおこない、1998年度、BKCはそれまでの理工学部単独キャンパスから文理融合キャンパスへ変貌を遂げようとしている時であった。BKCの学生数（院生を含む）も6000名から14000名となり、地域との連携を重視するBKCにおける学生部の役割の一つは学生と草津市や地元諸団体との協力関係を維持・発展することにあった。したがって、対外的な大学の顔としての教員の責務は大きく、たとえば、学生のイベント実施にあたっての、地元との調整も重要であった。地元自治会長・町内会長との懇談においても、教員と職員が一緒に出ることが重要であった。二人の学生部副部長の一人として、全学の学生生活・学生活動の支援も重要な業務であった。特に、1999年度は4年に一度開催される全学協議会の年であったので、学友会とのさまざまな意見交換や学生

の諸要求に対応することも重要であった。

つぎに、教育学部であるが、他大学では教務部という名前が多いが、立命館では教育学部と呼んでいる。教育の最前線は各学部・研究科であり、その教授会の事務局を担っている学部事務室等は教育学部の管轄になっている。事務室の事務責任者である事務長の直接の上司は教育学部次長で、そのラインを通じて、各学部の課題は教育学部幹部に共有される仕組みになっている。学部の副学部長から教育学部長という教員系列のラインも重要であり、課題によっては、学園教学の最高責任者たる総長（学長）・副総長（副学長）、教学担当常務理事の判断を仰ぐ場合もある。その時には教育学部長の出番となる。立命館大学教育学部は今や大組織となった。他大学の方のために、立命館大学教育学部について解説を加えよう。

立命館大学教育学部はこれまでも何度か再編を行い現在の組織となっている。現在は9つの課（学事課、教務課、共通教育課、BKC 教学課、衣笠大学院課、BKC 大学院課、教育開発支援課、言語教育企画課、教職教育課）と14の学部事務室等からなっており、職員数は合計420名である。具体的な事務分掌は学校法人立命館館則施行細則で定められているので、文末に一部を抜粋した。事務組織としてのトップは教育学部事務部長で、教員役職者は教育学部長2名、副部長5名の7名である。部の基幹会議は部会議で課長以上（事務長は除く）の役職者が構成員である。全学の教学に関わる調整決定は教学委員会で行っており、学部等から教学委員会に提出される議題は教学部会議で先議されることになっている。たとえば、ある学部のカリキュラム改革案は教学委員会で審議・決定される事項なので、その前に教育学部部会議で議論される。部会議には12名の職員と7名の教員役職者が出席しているので、それぞれの立場・視点から課題出しをし、解決に向けた方策を議論することが重要である。他学部の立場に配慮した全学的な視点というものも大事である。7名の教員役職者はバランスよくいろんな学部から選出している。各学部教授会にはそれぞれの文化があり、その文化を踏まえた議論が教員役職者によってできていると思う。教育学部長は教学委員会の議長であるから、部会議での議論を踏まえて、議題の取り扱いについて、責任ある判断を行われなければいけない。

さて、文頭で、自己紹介を兼ねて、教員と職員がそれぞれの立場で職務を果たす様について、少しばかり触れさせていただいた。教職協働はFD・SDの視点から論じるべきかと思うが、あいにく、私はその分野の専門的知識を持ち合わせていない。雑文となってしまったことを最初にお詫びしたい。また、本稿で論じていることはあくまでも、私の所属している立命館大学のこと、しかも、私の知っている範囲のことであり、深く理解している学部教学はむしろ少ないので、誤解のないようお願いします。事務組織の在り方、職員の任用・配属の在り方についても若干触れているが、まだまだ、言い足りないところで終わっているのが残念である。身の程をわきまえた結果とご理解いただきたい。

2. 教職協働の主体者

教職協働は教員と職員の協働をどう進めていくかというテーマである。つまり、教員と職員が存在する教育現場でのテーマである。特に、教務について、職員がどのようにに参加すべきか、た

たとえば、カリキュラム改革や授業改善の議論に職員はどう参加すべきか、考えてみたい。

大学設置基準にあるように、大学はその人材養成目的を実現すべく、適格な教員を配置して、教員組織を編成している。その人材養成目的実現のための教育課程編成に責任を持っているのは、教員であり、教員組織たる教授会である。職員はあくまで補助的な業務に携わるべきと、形式的に決めてしまえば、働く意欲も減退してしまうだろう。大学あるいは学園の人材養成目的は立命館憲章（2006年制定）に『建学の精神と教学理念に基づき、「未来を信じ、未来を生きる」の精神をもって、確かな学力の上に、豊かな個性を花開かせ、正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成に努める』と記されている。この立命館憲章の制定にあたっては、後述の全構成員自治の考え方にもとづいて、職員も含めた全学での活発な議論をおこなった。理念は構成員全員が深く理解していることが大事で、ボトムアップ型議論に全員が参加することで、それがくまなく浸透する。その際に、学園の一員としての帰属意識が深まる。教職員が学園構成員としての「仲間」であるという意識が教職協働の在り方を考察する際に極めて重要となってくる。

3. 大学教員とは

大学教員、たとえば、教授の資格は大学設置基準第十四条に定まっており、各大学ともこれをもとに教員選考基準なるものを定めている。さらに、教員任用にあたっては、その教育組織の教員集団としての目指すべき教員像を定めて、個々の教員の任用人事を進めている。採用された教員は自分が果たすべき役割が着任時から定まっている。教育・研究における新たな展開に期待される任用という場合もあるから、その新展開での期待されている役割を果たす。立命館大学では教員組織整備計画を定め、教育の質向上・ST比の改善を主眼として具体的な教員定数を定めている。

教員組織整備計画の目指すところを参考までに参考資料2として、文末に抜粋する。

4. 大学職員とは

学校法人立命館の職員は採用の際に大学での業務に従事することは必ずしも決まってない。学園の職員として、大学の部署や法人部門、附属校など配属先は入職後にきまる。適材適所という考慮はされていると思うが、数年で異動というケースも見かける。いろんな経験を経ることも大事という考えだろう。教務、学生相談、研究支援などどれを取っても経験と専門性は必要と思われる。採用時に期待される役割分担、新卒にあっては、入職10年後に期待される役割分担が定まっているべきかと考える。職員組織整備計画により、職員像の議論もなされているが、たとえば、理工学部事務室職員の資質と経済学部事務室職員の資質をどう差別化するのか精密化が必要である。学部事務室の職員は学部教学について一定の理解をしているが、どうしても体系的な内容に留まっており、さらに、踏み込んだ学びを理解するには至ってない。たとえば、理系学部出身者なら、理系学部の学びについて、学生や高校生にもっと多くのことを語るができるだろう。

5. 教職協働に関わる動向

福島一政氏は中央教育審議会大学分科会制度・教育部会の小委員会¹⁾で大学職員の問題意識調査結果について述べている。それによると、教職協働を進めるにあたっての課題はという設問に対して、回答（回答者は学長、理事長）は「職員の専門性向上」「危機感の共有」「教職員の帰属意識」の3つが上位となっている。山本眞一氏の調査²⁾によると、職員は教務系に関する教職協働を教員は総務系に関する教職協働を考える割合が多い。さらに、山本眞一氏は2011年に一般教職員をも対象に加えた調査をおこない、その結果について、広島大学高等教育研究³⁾で公表し分析している。これらは大学の管理運営に関わる教職協働についての調査を踏まえた動向についての知見であり、職員の職能開発の必要性について書かれている。

6. 立命館大学の全構成員自治

本学の伝統は全構成員自治であり、それは、役員、教員・職員、学生、大学院生も学園運営の担い手であるという考えであるといえる。それぞれの立場の違いはあるが、学園運営のパートナーとして、互いを尊重し、議論をする中で、相互理解を深めてきた伝統がある。その考えに基づいて、開催されているのが全学協議会であり、大学の基本政策について、学生、大学院生、理事会、教職員の4パートの代表が協議する機関である。今回は2011年度に開催され、その確認文書が調印されている。基本的には4年に一度、開催され、学費改定方式についても同時に協議される。高等教育を取り巻く情勢を踏まえて、立命館大学の4年間に取り組み実現してきたことを共有した上で、財政の議論となる。

全学協議会は立命館大学の協議機関であるが、立命館学園としても、全構成員自治の考えは貫かれている。学園の重要政策決定に至る過程において、各教授会のみならず、職員職場においても、議論を重ね、常任理事会で意見集約を行っている。部会義でも議論することがあり、部によっては教員と職員が真摯に意見をぶつけ合うことがある。

2009年～2011年に学園ビジョン R2020 ならびに、立命館学園の基本計画を策定したときも、多岐にわたる委員構成で、その原案策定部会を作り、多くの部局へのヒアリングを経て、全学に提示する原案を確定させている。教員も職員も一緒に委員として構成された部会であったから、非常に時間のかかる作業であったが、教職員の協働作業を通じ、議論を深める中で、相互理解が深まったと確信している。学園ビジョン R2020 ならびに、立命館学園の基本計画が全学討議に付された段階では、全教職員がその内容をすでに理解しているものとなっていた。

7. 学生数、教員数、職員数

前節で全構成員自治の具体的な取り組みについて、述べた1990年には立命館学園の構成は立命館大学と立命館中学・高等学校の3校であり、大学も衣笠1キャンパスであった。その後、1994年度にびわこ・くさつキャンパス（BKC）を開学し、2000年度には立命館アジア太平洋大学（APU）を設置、附属校も立命館宇治高等学校の設置（1994年度）を皮切りに、今や、小学

校を含めて、9校となっている。学園の基本方針と大学の基本方針はおのずから、その内容が異なるものとなり、構成員も大きく違うので、同じ土俵での議論は難しくなっている。

立命館大学だけ取り上げても、下表のように、この22年間で、学部学生数1.7倍となると同時に、びわこ・くさつキャンパスや朱雀キャンパス開設により、3キャンパス体制となり、教職員の帰属意識にも大きな変化が生じている。帰属意識は協働で作業を進める際に、重要な要素となる。学校が1つの単位として、事務組織が構成されているが、キャンパス単位とすべきかどうか、今後の議論となろう。

	学部数	学部学生数	大学教員数	職員数
1990年5月	7	19333	444	322
1994年5月	8	23670	580	502
1998年5月	8	26918	792	701
2002年5月	8	31169	825	765
2006年5月	9	32222	1057	863
2010年5月	13	33120	1129	1167
2013年5月	13	32280	1244	1236

注) 2012年大学教員数は立命館大学所属教員。職員数は学園全体の数値

8. 立命館大学におけるFDの定義

本学におけるFDの定義とは、「建学の精神と教学理念を踏まえ、学部・研究科・他教学機関が掲げる理念と教育目標を実現するために、カリキュラムや個々の授業についての配置・内容・方法・教材・評価等の適切性に関して、教員が職員と協働し、学生の参画を得て、組織的な研究・研修を推進するとともに、それらの取組の妥当性、有効性について継続的に検証を行い、さらなる改善に活かしていく活動」と確認されている。

FDはFaculty Developmentなので、主体は教員ということになるが、学生によるFDや職員のSDも行われており、今後は多様な形での教育の質向上のための活動が展開すべきであろう。実際に前述の全学協議会や教学部懇談会などは学生や職員も含めたFD活動と言える。また、カリキュラム改革の遂行は教員のみならず、職員の協力なしではできない事項となっている。

9. 教職協働の定義

教職協働を論じる際に、その定義を明確にしておくことが先決である。小室昌志氏⁴⁾は「イコール・パートナーとして、同じ目的のために、対等の立場で協力して共に働くこと」としている。対等というキーワードは重要である。しかし、大学における、教職協働を考察するわけであるから、大学教育の目的である教育の質向上にかかわるテーマに限定した方が、将来に向けての課題抽出と具体的方策の提起に結び付くと考えるので、ここでは以下の定義を採用する。

教職協働とは

大学・学部・研究科が掲げる理念と教育目標を実現するために、教員と職員がその資質を生かして、協力して取り組むこと

10. 立命館大学における（学士課程）教学改革ガイドライン策定

教育の質向上を具体的に実現するには、それは各学部のカリキュラム改革のタイミングに合わせて、一定のガイドラインを定めて、改革の方向性を収斂させるべきと考え、（学士課程）教学改革ガイドライン策定し、全学的な合意をみた。一部抜粋であるが、下に参考資料3として、引用するので、参考にしていただきたい。2007年度の全学協議会での論点であった。学習者中心の教育と学びのコミュニティ実現をめざし、教学の3ポリシーの精緻化を進めた上で、それを具体化するためのカリキュラム改革のガイドラインである。カリキュラムの開講方針の変更で実現できる部分もある。カリキュラム改革によって、開講科目数が増加する傾向があった。そこで、カリキュラム・マップにより科目精選を実現し、同時に主要科目のクラス規模を改善する。そのことによって、教育の質向上を実現することが主眼であった。また、立命館大学の教学の特長である基礎演習や専門演習・卒業研究などの小集団教育を4年間（薬学部にあっては6年間）の教学の柱とし、学びのコミュニティ創造を進展させる。教員の負担を軽減させるためにも標準担当時間数も減らした。これらの提案にあたって、教学部長や副部長を中心としつつも、教務課や学事課の職員との協働により、具体化を進めた。各学部における実際のカリキュラムならびに開講状況を綿密に調査して、具体化可能性を分析した。職員の協力なしでは、机上の空論となってしまっていたであろう。

こののち、教学改革ガイドラインにそって、改革を実施する執行基準を定めた。指標を定めた。これは実務的な内容であり、事務部長が中心となって、具体化した。

11. 職員とFD

学部事務室など学生窓口をもつ職場として重要な仕事は相談業務である。学生は様々な相談にやってくる。そこで、職員の懇切丁寧な対応が行われている。学生は教員に相談に来ることもあるが、教員の授業態度についての苦情など、教員には言いにくいことは学部事務室に相談にくる。

職員は学生の生の声を知っていると言える。所属学部で副学部長を務めたこともあるが、職員からそのような学生の相談内容が伝わってくるので、解決する役目は副学部長である。これも、教職協働の一例と言える。教員と職員の信頼関係・仲間意識が前提となる。

カリキュラム改革の具体化の議論は専門的知識がないと参加できない。職員はその分野の専門家ではないので、アイデアを出すのは難しいだろう。しかし、上述の教学改革ガイドラインに沿っているかどうかという視点から、また、学生の生の声が反映できているかどうかという具合に参加いただくのが、学部発展に大きく寄与するものと思う。教員も職員も、仲間として、協力すべきところで、大いに協働し、大学の教育質向上に貢献いただきたい。

【参考資料1】

学校法人立命館館則施行細則

第1章 総則

(目的)

第1条 学校法人立命館館則第31条にもとづき、この学園の組織と業務執行にかかわる詳細を定めるため、この細則を定める。

(定義)

第2条 この細則における用語の定義は、特段の規定を行わない限り、学校法人立命館館則（以下「館則」という。）による。

第2章 事務組織

(事務組織)

第3条 この学園の事務組織は、別表のとおりとする。

(立命館大学の事務組織)

第4条 立命館大学の事務を掌るために各部に次の課を置く。

(中略)

教学部

学事課

(1) 大学協議会の事務

(2) 学部、学科、専攻の設置・増設・廃止の申請

(3) 教員組織整備と教員数計画

(4) 教員の任用事務

(5) 教学に関する規程の制定、改正案の作成

(6) 学事に関する調査・統計

(7) 入学式、卒業式、名誉博士・名誉教授の贈呈式の事務

(8) その他学事に関する式典の事務

(9) 教学関係規程の点検

(10) 他課に属さない教学事項

教務課

- (1) 教務に関する調整と共通の事務
- (2) 教学委員会の事務
- (3) 全学開講方針および学年暦の策定
- (4) 各学部事務室で所管しない生涯学習、社会人学生の履修に関する事務
- (5) 他大学との単位互換制度に関する事項
- (6) 西園寺育英奨学金の運用に関する学部に通ずる事項についての事務
- (7) 教育施設の利用に関する調整
- (8) 全学協議会の事務
- (9) 立命館アジア太平洋大学との履修交流に関する事務

共通教育課

- (1) 共通教育推進機構の事務
- (2) 教養教育に関する事務
- (3) キャリア教育に関する事務
- (4) インターンシップオフィスの事務
- (5) サービスラーニングに関する事務
- (6) 障害学生支援室の事務

BKC 教学課

- (1) 共通教育推進機構の事務
- (2) 教養教育に関する事務
- (3) キャリア教育に関する事務
- (4) インターンシップオフィスの事務
- (5) サービスラーニングに関する事務
- (6) 障害学生支援室の事務
- (7) 教務に関する調整と共通の事務
- (8) 他大学との単位互換制度に関する事項
- (9) 教育施設の利用に関する調整
- (10) 学びステーション (BKC) および BKC 教員ラウンジに関する事務
- (11) 文理総合インスティテュートの開講に関する事務

衣笠大学院課

- (1) 大学院教育に関わる調査・企画
- (2) 研究科、専攻の設置・増設・廃止の申請
- (3) 大学院教務に関する調整
- (4) 各研究科における教育方針の調整
- (5) 大学院学位委員会の事務
- (6) 大学院教学委員会の事務
- (7) 大学院入学試験の企画・調整
- (8) 大学院生の教育奨励奨学金の運用

- (9) 修士、博士、専門職学位の学位授与の事務
- (10) 大学院の教育課程・授業に関する改善・検証の支援
- (11) 大学院生に対する研究助成制度の運営
- (12) 博士キャリアパス推進室の事務

BKC 大学院課

- (1) 大学院教育に関わる調査・企画
- (2) 研究科、専攻の設置・増設・廃止の申請
- (3) 大学院教務に関する調整
- (4) 各研究科における教育方針の調整
- (5) 大学院学位委員会の事務
- (6) 大学院教学委員会の事務
- (7) 大学院入学試験の企画・調整
- (8) 大学院生の教育奨励奨学金の運用
- (9) 修士、博士、専門職学位の学位授与の事務
- (10) 大学院の教育課程・授業に関する改善・検証の支援
- (11) 大学院生に対する研究助成制度の運営
- (12) 博士キャリアパス推進室の事務
- (13) テクノロジー・マネジメント研究科の教務
- (14) テクノロジー・マネジメント研究科教授会の事務
- (15) 入学および修了の手續
- (16) 学籍管理と学生証の発行
- (17) 成績の管理と証明
- (18) 大学院生の賞罰
- (19) 学費減免の適用に関する事務
- (20) 教育職員免許状の取得に関する事務
- (21) 科目等履修生、聴講生、特別聴講学生、短期留学生、研修生、研究生、特別研究学生、外国人研究生に関する事務
- (22) 調査実習費の経理

教育開発支援課

- (1) 教育開発推進機構の事務
- (2) 教育の評価基準・検証指標の開発
- (3) 授業法・授業改善の支援
- (4) 高等教育の調査研究
- (5) 学生の学習支援
- (6) ICT を活用した教育の企画・開発・運用
- (7) 学部の教育に関する補助金の企画と申請
- (8) 特別入試合格者対象入学前教育の企画・開発・運用

言語教育企画課

- (1) 言語教育に関する調査・企画・調整
- (2) 言語教育に関する正課外プログラム等の企画・運営
- (3) 言語教育推進機構の事務
- (4) 初修外国語教員および外国語嘱託講師の任用事務
- (5) 日本語教育センターの事務
- (6) 国際インスティテュートの事務

教職教育課

- (1) 教職教育推進機構の事務
- (2) 教職教育に関する企画と調整
- (3) 教育実習、介護等体験実習に関する事務
- (4) 教職全学卒教員、教職教育推進機構所属教員および教職支援センター嘱託講師の任用事務
- (5) 立命館学校教育研究会の事務

【参考資料 2】教員組織整備計画のめざすもの

- ① R2020 計画は教育の質向上を基本課題としており、その基盤が教員組織整備である。したがって、今次計画においては、1) 人間形成・人材育成の目標を実現するための教員集団を組織すること、2) 三つのポリシー（学位授与方針、教育課程編成方針、入学者受入れ方針）を実現するための教員組織を構築すること、3) 本学の到達点をふまえた全学の共通教育を実現すること、4) 大学院および研究高度化も視野に入れた教員組織とすること、等の課題を担うこととする。さらにすでに提起している奨学金政策や 2011 年度に議論する学費政策とも関連する重要な政策である。このように、教員組織整備計画は教育の質向上のための各施策との相互連関の中に位置づけられ、「改革の仕方の改革」の視点を重視し、「教育・研究の質の向上」を担う計画とする。
- ②教員組織整備計画は、高い専門性はもとより、学士課程教育に求められる教育力を有した教員を任用するための基礎となる計画である。計画を実行していく過程において、その専門分野にかかわらず、教養教育を担うことのできる幅広い識見、人間の成長と人格形成にかかわる職業であることの使命と倫理性、立命館大学の教学理念や立命館憲章の理解と尊重、等を考慮した教員の資質の確保と向上を重視する。各学部・研究科、教学機関は人間形成・人材育成の目標を実現するにふさわしい教員像を明確にし、任用政策を明示することとする。あわせて、年齢、性別、国籍等を配慮した教授団としての多様性構築にむけた政策をうちたてる。
- ③教育の質向上は学部・研究科の人間形成・人材育成の目標を実現する上での最重要課題である。学部教学にあつては「教学改革ガイドライン」の実施、大学院教学にあつてはその実質化（課程制に相応しい内容づくり）の観点から教員組織を整備する。「教学改革ガイドライン」で確認された持ちコマ構造は、教養科目、小集団教育科目、専門科目、大学院科目を適切に配置することを基本にしている。教員組織整備と開講科目数の削減・精選により専任担当率の向上を図り、個々の授業内容の充実を図る。
- ④マルチキャンパス化に対応したキャンパス単位の教員組織編制の可能性、とりわけ共通教育体制の保証を追求する。

⑤質保証の取り組みは、大学全体および各学部・研究科の自主的・自立的な点検評価活動が基礎となる。したがって、学部・研究科は教学改革重点化と教員組織整備計画の実現に対する検証の仕組みや、教員の教育・研究に関する評価の自主的な取り組みを開始する。その際、認証評価における「教員・教員組織」にかかる点検と評価の視点の重視、ピアレビューにもとづく相互評価等、教員の資質向上にむけた取り組みを重視する。教学部が実施している新任教員研修への参加を奨励し、学部・研究科における研修も加味させたプログラムの充実をはかることとする。今次計画の実施期間は、R2020の前半期計画に合わせて2012年度から2015年度の間に着任（2011年度に人事を開始する）する教員の組織整備計画とする。さらに本計画の進捗状況を確認し、実施見通しのない場合は見直し対象とすることも含めた総括を2014年度の次期計画策定論議の際に行う。

【参考資料3】

学部（学士課程）教学改革ガイドライン

「学習者が中心となる教育」の実践に向け、これまで各学部・研究科は人材育成目標を明確にし、「学生」を主語とする到達目標を設定し、その達成のためのカリキュラム・ツリー、履修体系の整備を進めてきた。すでに、各学部・研究科の人材育成目標・学位授与の方針、教育課程編成方針・入学者受け入れ方針は整理・確認の上、後期より大学HPへ公開し、学生に周知することが決まっている。

教育課程編成方針策定では、本学が長年にわたり築きあげてきた1回生小集団教育は学びのコミュニティ創造の原点であり、その到達点に立って、また、卒業時の質保証という観点から学士課程教学を構築しなければならない。そのための柱は4年間（薬学部においては6年間）を通じた小集団教育の充実であり、その柱の最終ゴールとして、卒業研究・卒業論文、あるいはそれに代わる検証可能なシステムを厳格に設定することが重要である。その上で、各学年の学びのプロセスをカリキュラム・ツリーやカリキュラム・マップで明示し、学生各自が自らの達成度を自己検証し、次の履修計画に生かせるように、工夫することが求められる。

とくに、初年次における教育は大学におけるスタートラインであり、この時期に学びの主体をしっかりと形成することが、次へのステップアップの鍵となる。したがって、集团的学びと同時に、個々を大事にした手厚い教育が求められる。また、ユニバーサル化時代に相応しい接続教育の充実が求められる。学生はそれぞれ学問に対して、十分な自学自習を行い、自分で考え、自らの意見・結論を見出す姿勢をこの時期に身につけることが必要である。そのためには、受講登録上限を適切に設定し、また、シラバスの充実を含めた双方向授業の実践が肝要となる。同時に、自学自習を支援するために、学習支援センター（ライティングセンター）機能が備わった「学びの居場所」の構築が喫緊の課題となっている。

また、4年間（薬学部においては6年間）の学びにおいて、各学部が目指す人材育成像を実現するためには、カリキュラム・ツリーの明示だけではなく、各科目区分の設置目的を確実に実現するために、登録必修や選択必修、必修科目の設定などおこない、科目の重要度を強調する工夫が必要であり、科目精選が必要である。学生が各自のキャリア・デザインにしたがって、履修計

画を着実に実現するためにも科目精選と受講登録上限の設定は必要であり、受講を希望しても、時間割上受講できないということがないように時間割を設定する必要がある。

一方、幅広い視野・多様な学問体系における価値観を涵養するために、教養科目やキャリア教育科目、サービ斯拉ーニング科目などは、引き続き、全学的な教学責任体制のもとに、各学部・機構が連携・協力をおこない実施することとしたい。

これらの教学改革を実現するために、各学部のカリキュラム改革に際しては以下のガイドラインに沿って改革をすすめていただくこととしたい。

1、1 回生小集団教育から継続した 4 年間（薬学部においては 6 年間）一貫した小集団教育の徹底をはかるため、クラス規模を縮小する。

①初年次教育の軸とし、学びのコミュニティ形成の出発点として、1 回生小集団クラスサイズについては、30 名とする。全学基準を下回る規模で開講する場合は教育的な必要性をあきらかにしたうえで、全学の了解を得るものとする。実験は対象としない（2011 年度より実施可能）。

なお、1 回生小集団授業の獲得目標については、学部内で統一する。30 名規模に相応しい授業計画を確認して、その教学展開に必要な教室整備を順次可能なところから実施する。

②卒業時の質保証を実質化するために、専門演習・卒業研究のクラスサイズについては、20 名を基準とする。ただし、開講クラス数については、「卒業論文」等を必修とする学部にあつては、在学生数を基本に算出し、それ以外の学部においては受講登録実績にもとづいて算出するものとする。（カリキュラム改革に伴い順次実施）。全学基準を下回る規模で開講する場合は教育的な必要性をあきらかにしたうえで、全学の了解を得るものとする。なお、実験をともなう卒業研究のクラスサイズについては、施設条件を考慮した適正規模を追求する。

2、人材育成目標達成に向けたプロセスを明示するため、科目精選をすすめる。冒頭に述べたように、カリキュラム・ツリーを明確にし、各科目分の設置目的を実現するために、科目精選は必要である。また、各授業の充実のために、科目精選と同時に受講登録上限の設定およびクラス規模の改善をおこなう。（下記 3.）

①科目区分ごとの開設科目数は、必要単位数の 2 倍以内を基準とする。

②科目区分ごとの目標を明示することを通じ、必修科目、選択必修科目を設ける。

③学生が年間に登録できる単位数は 40 単位を基準とする。（ただし、卒業研究受講のための必要単位数や進級制度を導入している学部にあつては、別途協議する。）

3、学習の質を保証するために、講義規模の適正化をすすめる。ただし、②以下については施設条件の改善が前提となるため、条件が確保でき次第順次実施とする。

①卒業時の質保証のため「卒業論文」（卒業研究、卒業制作等を含む）の必修化もしくはそれに代わる検証可能なシステムをおく。

②コア科目および基礎的科目は 300 名を標準とする。

③ 2 年連続して 400 名を超えた講義科目は翌年度複数クラス開講とすることを基本とする。

④ 2 年連続して受講登録者が 5 名未満の科目は科目のあり方を見直す（隔年開講、閉講など）。

ただし演習・資格取得に関わる科目については例外を認める。

⑤同一科目の担当者会議など FD を強化する。

4、専任教員の担当授業数の軽減をはかる。

①専任教員の標準担当授業時間は5とする（独立研究科専任教員を除き、学部科目4を含むものとする）。理工系学部については可能な限り基準に近づくように科目精選を進める。なお、契約により担当授業時間数が定まっている教員の場合はこれを適用しない。

②科目精選と開講コマ数の削減とをあわせて実施することにより、専任率を悪化させない。設置基準を遵守して、主要科目は専任が担当することにより、専任率の改善をはかる。

5、教学の国際化をすすめる。

①英語のみで卒業できるコースの1回生小集団クラスサイズは（当面の間）2015年度までは20名を基準とする。

②英語で講義を行う科目の規模は100名を標準とする。コア科目についてはこの限りではない。
以上

参考文献

- 福島一政、「大学教職員の職能開発」中央教育審議会大学分科会制度・教育部会の第2回学士課程教育の在り方に関する小委員会資料 2007年5月
- 山本眞一「大学改革と教職協働：教員はこれにどう関わるべきか」, 講演、関西学院大学, 2012
- 山本眞一編「教職協働時代の大学経営人材養成方策に関する研究」『高等教育叢書』123巻、2013年
- 小室昌志、「私立大学における職員と教員との関係に関する一考察—「教職協働」という言葉を手がかりに—」『評論・社会科学』No98、同志社大学社会学会、2011年、125頁-142頁

Certain Faculty-Staff Development of Ritsumeikan University:

From an Experience in the Department of Academic Affairs and Student Affairs

ISHII, Hidenori (Professor, College of Science and Technology, Ritsumeikan University)

