

アメリカの専門職団体が描く学生担当職員像

—学生担当職のための優れた実践の原則—

中 井 俊 樹*
齋 藤 芳 子**

＜要 旨＞

本稿では、アメリカの学生担当職の2つの主要な専門職団体が共同開発した『学生担当職のための優れた実践の原則』（以下、『実践の原則』）の開発の経緯と成果を分析することによって、期待される学生担当職員像を明らかにすることを試みた。『実践の原則』は、専門職団体が多様な現場をもつ各大学の学生担当職員の声を反映させて開発した成果である。その中では、学生の学習や発達に積極的に関わる主体としての学生担当職員が、望ましい職員像として提示されており、その理想を実現するための具体的な方法が実践手法リストとしてまとめられている。内容は多様な大学の現場において業務の質を向上させることができるように配慮されて作成されており、また学生の学習という目標に対して学生担当職以外の構成員との連携が強調されている。アメリカの大学における学生担当職員は、学生に対する教育の当事者であることが期待されており、その実践の指針と具体的方法まで専門職団体によって提供されていることが明らかにされた。

1. はじめに

山本（1998）が「大学職員論の不在」を指摘してから10年も経たない間に、福留（2004）は「大学職員論がさかんである」と述べている。大学職員論は、近年注目を集めているトピックであり、さまざまな学会や研究会などで大学職員に関する研究発表が行われている。また、スタッフディ

*名古屋大学高等教育研究センター・助教授

**名古屋大学高等教育研究センター・助手

ベロップメントという用語も定着しつつあり、大学職員を対象とした研修も大学内外で精力的に進められている。さらに、大学職員対象の大学院も、博士後期課程までもつ名古屋大学をはじめ、いくつかの大学に設置されるようになっていく。

このように注目されている大学職員論であるが、ファカルティディベロップメントという観点から注目されている大学教員論とは異なる側面を持っている。教育活動や研究活動など職種や学問分野を問わず比較的多くの共通性をもつ大学教員集団と比較して、大学職員集団は職種や職位によって業務に多様性をもつからである。福留（2004）は、事務局長や人事担当課長に対する質問紙調査から、職種によって求められる能力が異なることを明らかにしている。同様に、山本（1998）は、大学職員を均一に論じるべきではなく、教育研究のサポート要員とマネジメント要員に役割区分をすることを提案している。

現在の大学職員に関する研究や研修は、その経営的側面が重視される傾向にあると言える。「アドミニストレーター」、「戦略策定」、「大学評価」などのキーワードに代表されるように、大学職員の経営的役割に焦点をあてた研究や研修が多い。18歳人口の減少に伴う競争的環境の下で、国立大学法人化や私立学校法の改正などの制度的改革によって、大学の経営機能の強化への要求が高まっていることが背景にある。

このように、山本の言う「マネジメント要員」としての大学職員に関する議論は充実しつつある一方で、「サポート要員」としての大学職員に関する議論は限られている。とりわけ大学職員の教育的役割に重点を置いた研究は限られている。近年では、林（2006）のようにインタビュー調査によって教務系職員の業務の現状と課題を明らかにしようとする研究も見られるようになったが、大学職員の教育的役割に関する研究は少ない。

同様に、教務系職員を対象とした研修も限られている。日本学生支援機構、日本私立大学協会、日本私立大学連盟などで実施されている研修に関しても、主として係長職や課長職などの地位に対して行われるものに限られ、他の分野と比較して少ないと指摘されている（林 2006）。したがって、大学職員が大学生の学習に対して具体的にどのように関わっていくべきなのかについて、これまで十分に検討されてこなかったと言える。

言うまでもなく、大学における学生の学習は、教室内の学習にとどまるものではない。たとえば、チックリングら（Chickering and Reisser 1993）は、学士課程における大学生の発達の課題として、「専門能力を獲得する」、

「感情をコントロールする」、「自立性、相互依存性を育成する」、「大人としての対人関係を発達させる」、「アイデンティティを確立する」、「目的意識を発達させる」、「全体性を発達させる」からなる7つのベクトルを提唱している。このような多方面にわたる学生の発達を促進するためには、学生の正課活動と同様に課外活動についても大学の組織的な取り組みが必要となる。部活動、学園祭、インターンシップ、留学などの経験も学生のさまざまな側面を発達させる。学生の多方面にわたる発達も、大学における学習活動に含まれると考えるならば、それは大学教員のみが寄与するものではなく、学生担当職員などの大学職員の果たす役割は小さくない。

学生の学習や発達に学生担当職員が関わっていくという考え方は新しいものではない。昭和28年度の教育白書において、「厚生補導とは、このように学生を生活し成長する主体としてとらえ、かれらが学園を中心とする生活の中で、その個性に応じて最高度の成長と発達を遂げ、将来民主的な社会人としてその技能を発揮するための資質を身につけうように、大学が学生に対して与える科学的、組織的な指導と援助の活動をいうのである」と記されている（文部省 1953）。厚生補導を通して学生担当職員が学生の発達に関わっていくことの重要性が50年以上前に指摘されていた。このような学生担当職員の理念が掲げられたが、実際にはカウンセリングの分野を除いては学生担当職員の専門職化は十分に進んでこなかったという経緯がある（保坂 2003）。

2. 研究の目的と方法

本稿では、アメリカの専門職団体が作成した『学生担当職のための優れた実践の原則』（以下、『実践の原則』）を分析することによって、アメリカの学生担当職の専門職団体が描く学生担当職員像を明らかにすることを目的とする。『実践の原則』は、専門職団体に蓄積された研究と実践の成果であり、その中に見られる望ましい学生担当職員像は、日本の学生担当職員に求められる専門性を考える上で示唆を与えるものとなろう。また、『実践の原則』という冊子自体も、大学職員の専門性向上の一つの方法として参考になるとと思われる。

研究の方法は、『実践の原則』とそれに関連する書籍、資料、ホームページを対象として、『実践の原則』の開発経緯と成果を分析する。そして、『実践の原則』の特徴とそこに描かれた学生担当職員像を明らかにする。最

後に、得られた結果をもとに、日本の学生担当職員への示唆について考察する。

3. 『学生担当職のための優れた実践の原則』の開発の経緯

アメリカの大学では、管理運営職の各職種に対応する専門職団体が組織化されており、学生担当職に対応する専門職団体も多数ある。その中で長い歴史と大規模な会員数をもつ団体は、National Association of Student Personnel Administrators (NASPA)と American College Personnel Association (ACPA)である。この2つの専門職団体の概要は表1の通りである。

表1 学生担当職の専門職団体

	NASPA	ACPA
設立年	1919年	1924年
会員数	1400機関 9400人	1500機関 7700人
ビジョン	学生担当業務に関する管理運営、政策、実践の指導的代弁者として、学生担当部署が学生の全人的な教育を施し、学生生活と学習の統合に関わっていくことを支援する	大学生の学習を促進するためにアウトリーチ、提言、研究、専門職開発を提供することで学生担当職と高等教育コミュニティを牽引する
ミッション	学生の経験に責任の一端を担う学生担当職員に対して専門職開発と提言を提供する	学生担当職と高等教育コミュニティのための、政策、実践、プログラムに資する知識の創造と普及を通じて、大学生の学習を支え促進する

出所：NASPA（2006）とACPA（2006）より作成

これらの専門職団体は、80年以上の歴史の中で、年次大会の開催、専門誌の発行、研修プログラムの提供、キャリア支援などの活動を通じて学生担当職員を支援し、同時に学生担当職員の地位向上に取り組んできた。また、専門職団体は、学生担当職員の養成を目的とする大学院課程を設置する大学との関係も重視している。ACPAのホームページにおいて、学生担

当職員を養成する 133 の大学の大学院プログラムが紹介されており、その中の 56 の大学は博士課程プログラムも提供している (ACPA 2006)。

『学生担当職のための優れた実践の原則』は、1997 年に ACPA と NASPA が共同で開発した冊子である (ACPA and NASPA 1997)。英文名称は、Principles of Good Practice for Student Affairs である。2つの専門職団体が共同開発した初めての成果物でもある。プロジェクトのリーダーは、グレゴリー・ブルミング (アパラチア州立大学学生担当副学長) と エリザベス・ウィット (アイオワ大学助教授) の 2名であった。プロジェクトメンバーには、多様な機関から学生担当職に関する研究や実践に貢献している者が総勢で 18 名選ばれた。

プロジェクトの目的は、学生担当職員が抱える課題を整理して、学生担当職員の優れた実践にはどのような原則があるのかを明らかにすることであった (Blimling and Whitt 1999)。それまで、専門職団体において学生担当職はどうあるべきかについて議論がなされてきた。学生担当職に求められる役割は外部環境に影響を受けるため、時代とともにそれは形を変えている (ACE 1937, NASPA 1987, Whitt 1997)。1996 年の報告書では、学生の学習を広く捉えた上で、「学習志向の学生担当部署」(“Learning-Oriented Student Affairs Division”) という用語が用いられ、学生の学習に積極的に関わる学生担当部署があるべき姿として提示されている (ACPA 1996)。しかし、その報告書では学生の学習を志向する学生担当部署をいかにして構築していくのかについては十分に記されていなかった。そのため次の段階として、学生担当職員が学生の学習に関わっていくために、どのように実践を進めたらよいかの具体的な指針と方法が求められていた。

『実践の原則』の開発に向けて、1996 年 7 月からプロジェクトメンバーによるミーティングが始まった。それまでの高等教育に関する研究成果や学生担当職のあり方の議論を反映させて、プロジェクトメンバーは優れた実践のための原則の抽出を行った。しかし、プロジェクトメンバー内での意見の統一は容易ではなく、何度も議論が続いた。12 種類以上の草稿が作成され、プロジェクトメンバー内で回覧され、3 種類以上の原稿が ACPA と NASPA の幹部に紹介された。また、各地域における会合や学生担当職員を養成する大学院の中でも原稿が紹介された。それらの過程で、さまざまな反響が寄せられ、次の原稿に反映されていった。

1997 年の ACPA と NASPA の共同年次大会においては、約 8000 人に原稿が配布された。大会の中では 4 つの公開フォーラムと 1 つのセッション

が開かれ、合計12時間を超える議論が行われた。この年次大会におけるフィードバックを反映させ、『実践の原則』は完成した。『実践の原則』の開発と並行して、ポール・オリアロ（ACPA 会長）とスザンヌ・ゴードン（前NASPA 会長）をリーダーとして、実践の原則をより具体化するための実践手法リスト（Inventory）も開発された。このリストは、1998年3月に発表された。

このように実践手法リストを含む『実践の原則』の開発には約2年を要したが、広く関係者から何度もフィードバックをとり反映させていったこと、またそのための機会を専門職団体が提供し支援してきたことは特筆すべきことであろう。

4. 『学生担当職のための優れた実践の原則』の内容と特徴

『実践の原則』は、7つの原則の内容を示した本文と具体的な実践手法リストから構成されている。学生担当職員のための7つの原則は、「学生に主体的な学習をさせる（Engages students in active learning）」、「学生の価値観と倫理基準を発達させる（Helps students develop coherent values and ethical standards）」、「学生の学習に対する高い期待を寄せる（Sets and communicates high expectations for student learning）」、「学生や大学の成果向上のために体系的な調査を行う（Uses systematic inquiry to improve student and institutional performance）」、「大学のミッションや目標を達成するために資源を有効に使う（Uses resources effectively to achieve institutional missions and goals）」、「学生のよりよい学習のために連携する（Forges educational partnerships that advance student learning）」、「協力的で一体感のあるコミュニティをつくる（Builds supportive and inclusive communities）」である。その主な内容は資料1の通りである。

具体的な実践手法も、7つの原則に対応して整理されており、内容は資料2の通りである。それぞれの原則ごとに7件から10件程度の具体的な実践手法が並べられている。原文では、利用者が各実践手法にそって5段階でその頻度を自己評価することのできるチェック欄が設けられている。

『実践の原則』には、いくつかの特徴がある。第一の特徴は、学生担当職員を学生の学習や発達に積極的に関わる主体としてとらえていることである。専門職団体が重視している「学習志向の学生担当部署」のコンセプトが文中に反映されている。それは、7つの原則の1番目の原則を、「学生

に主体的な学習をさせる」としたことにも表れている。プロジェクトメンバーは、それぞれの7つの原則の重要度に差はないと述べているが、1番目の原則については学生担当職の中心的な役割を最もよく表すことのできる「学生に主体的な学習をさせる」を最終的に選んだと述べている (Blimling and Whitt 1999: xii)。同様に、2番目の原則である「学生の価値観と倫理基準を発達させる」も学生の発達を促進させるものである。

学生担当職が学生の学習や発達への積極的な関与を志向していることは、使われている用語からもわかる。『実践の原則』において、個々の学生担当職員を示す際には、原語で student affairs educator が使用されている。従来表記されていた student affairs personnel や student affairs professional よりも、教育の当事者としての位置づけを明確にする用語を用いている。

第二の特徴は、学生担当職員の具体的な実践方法まで明示されていることである。『実践の原則』においては、学生の学習や発達に積極的に関わる学生担当職員像が示されているのみでなく、それを実現するための具体的な方法がまとめられている。この抽象（原則）と具体（実践手法）の組み合わせは、現場の実践的なニーズに応える一つの形式であると考えられる。この冊子を利用する学生担当職員にとっては、それまで実践したことのない手法に気づくことができる。また、所属する部署の強みや弱みを知ることができ、業務の改善に向けて意識的に取り組むべき分野を認識することができるだろう。

原則とそれに対応する具体的な方法がまとめられているのは、この開発物が初めてではない。1987年に開発され多くの大学で受け入れられた『優れた授業実践のための7つの原則』（以下、『授業の原則』）は、まさに同じ形式で作成されている (Chickering and Gamson 1987, 中井・中島 2005, 中島・中井 2005)。これは偶然の一致ではない。『実践の原則』のプロジェクトメンバーには、『授業の原則』のプロジェクトメンバーの3人が含まれている。『授業の原則』の開発の経験が、『実践の原則』に活用されていると言える。『実践の原則』の文末には、『授業の原則』に対して敬意を表する文章が加えられている。

第三の特徴は、大学の多様性が配慮されていることである。専門職団体のプロジェクトであるため、『実践の原則』は特定の大学の文脈にそったものではなく、多様な大学の学生担当職員にとって役に立つことを目指して開発されている。これは、プロジェクトメンバーに多様な大学の教職員を

入れたことにも表れている。また、優れた実践の提供というアプローチ自体が、守らなくてはならない厳しい基準ではなく、多様な学生や文化をもつ大学に適用しようとプロジェクトメンバーは指摘している (Blimling and Whitt 1999: 14)。実践手法リストの使い方についても、『実践の原則』は現状の業務の評価に使用するのではなく、学生担当部署の活動の質を向上させるために使用するべきであると記されている。このような考え方も、『授業の原則』の経験がもとになっていると考えられる。

しかし、多様性への配慮は、同時に『実践の原則』の実践手法の具体化を阻害している側面も否めない。多様な大学への適用可能性を考慮に入れると、各大学に共通する要素のみを強調することになるからである。実際、実践手法の中には十分に具体的でないものも含まれている。

第四の特徴は、学生担当職以外の構成員との連携が強調されていることである。『実践の原則』の前文では、「学生の学習を向上させるために高等教育の他の関係者と協力するためには、われわれは明確で簡潔な指針を作成すべきである」と述べられているように、『実践の原則』は、学生担当職員のみを読者として想定しているわけではない。難解な専門用語もなく、広く高等教育関係者に向けて書かれていると言えよう。また、6番目の原則は、「学生のよりよい学習のために連携する」である。その中で「教育上の連携の対象には、学生、教員、大学執行部、職員、および内外の関係者が含まれます」と述べているように、学生担当職以外の構成員との連携に重点を置き、具体的な実践方法がまとめられている。

学生担当職の他の大学構成員との連携は、『実践の原則』の開発を契機に、急速に進んでいる。1998年には、報告書『強力な連携－学習に対する共有された責任』が刊行された (AAHE, ACPA and NASPA 1998)。この報告書は、ACPA と NASPA の2つの学生担当職の専門職団体とアメリカ高等教育学会 (American Association for Higher Education) による共同報告書である。「キャンパスのすべての教職員が学生の学習に対する責任を共有し、協力したときに、学生の学習は大きく向上するだろう」と学生の学習に向けた連携が強調されている。報告書の中では、連携の対象として、学生、教員、教育研究者、大学執行部、学生担当職員、卒業生、理事会、地域の支援者、ア krediteーション団体、学会・専門職団体、学生の保護者、政府機関などが具体的に挙げられている。

資料1 『学生担当職のための優れた実践の原則』の概要

1. 学生に主体的な学習をさせる

主体的な学習により、学生はこれまでの経験を学習プロセスに反映することができます。また、自らの視点と他者の視点をあわせることで視野も広がります。こうして学生は、自身の人生を新たに捉えなおすことができるのです。学生には、さまざまな主体的な学習の機会を与えましょう。主体的な学習には、学生自治会や教育問題に関する意思決定の場への参加、インターンシップなどのフィールド学習、学生間で教えあうこと、地域への奉仕や国際理解、留学生へのアドバイスといった経験が含まれます。

2. 学生の価値観と倫理基準を発達させる

学生、教員、職員が、学習コミュニティの価値を表現する機会を作りだしましょう。効果的な学習コミュニティは、正義、誠実、平等、教養、自由、品位、市民性を重視します。このようなコミュニティは、学習する人生の意義深さを学生に伝えることにもつながります。学生担当部署が規範をつくるときには、教育目標のもとに学内コミュニティを束ねることを念頭におきましょう。

3. 学生に学習に対する高い期待を伝える

学生の学習が促進されるのは、教室内外での学生の教育成果に高い期待が寄せられ、しかもその期待が、学生の能力や希望に沿っていて、かつ、大学のミッションや方針と合致しているときです。期待は学生の行動の広い範囲にわたるべきです。学問的な成果、知的発達、社会心理的発達、個人およびコミュニティの責任意識などが含まれます。学生および関係教職員には、望ましい教育成果の水準を体系的に示しましょう。そして教育成果が大学のねらいと合っているかどうか、常に評価を行います。

4. 学生や大学の成果向上のために体系的な調査を行う

「私たちのプログラムやサービスから学生が学んでいるものは何か」、また「どのようにしたら学生の学習をよりよいものにできるのか」を問い続けましょう。学生および学生の学習についての知識や分析能力

は重要な能力です。評価の方法に長けていれば、質の高い情報を手に入れます。質の高い情報を有効に活用すると、プログラムや方針を変更することができ、大学および学生の成果が向上します。

5. 大学のミッションや目標を達成するために資源を有効に使う

組織の資金や人材について、責任を持ちましょう。学生が望ましい教育成果を達成するようなキャンパスの学習環境を作りだせるように資源配分の計画を行いましょ。学習のもっとも重要な資源は人材です。人材開発、学習、コミュニケーション、リーダーシップ、プログラム設計と実施などの分野の理論や研究成果を、実践に応用できる専門家が必要となります。

6. 学生のよりよい学習のために連携する

教育上の連携や協働を支える仕組みづくりを目指しましょう。教育上の連携の対象には、学生、教員、大学執行部、職員、および内外の関係者が含まれます。大学の目標の計画と実施のすべての局面において、コミュニティとして協働しましょう。そして、学生および学生の学習に役に立つかどうかを第一に考えましょ。部署を越えて築かれた関係は、組織の一体感を促進し、問題についての多様な観点を統合し、教育の価値を共有させるため、教育を健全なものにします。

7. 協力的で一体感のあるコミュニティをつくる

学生の学習効果を最大限に高めるために、多様性に価値をおき、社会的責任を重視し、議論を促進し、優れた成果を認識し、所属意識を持つようなコミュニティをつくりましょ。学生、教員、学生担当職員の交流を促進して、協力的な環境を生みだましょ。学生の学問的経験、対人関係上の経験、個々の広い発達に関わる経験を統合することは、学生担当部署の重要な役割なのです。

出所：ACPA and NASPA (1997)から筆者翻訳

資料2 原則にそった実践手法リスト

1. 学生に主体的な学習をさせる

- ・大学のミッションと目標に教室外の活動を記述している。
- ・個別プログラムの目標を学生に伝えている。
- ・学生にリーダーシップの訓練や実践の機会を提供している。
- ・市民性や奉仕の精神をカリキュラムに組み込むために、教員と共同して作業を進めている。
- ・学生によるプログラムおよび活動の評価が定期的に行われている。
- ・学生の異なる学習スタイルに応じて様々なコミュニケーション方法を使っている。
- ・学生は他の学生の経験および観点を理解し尊重することを期待されている。
- ・学生担当職員は、各プログラム、活動、サービスが学生の学習成果にどれほど影響があったかという点で評価されている。
- ・経験学習の機会があり、学生に周知されている。

2. 学生の価値観と倫理基準を発達させる

- ・部署のミッション、方針、実践が大学全体の価値と一致している。
- ・コミュニティの価値を共有する大切さを教え、自ら手本となっている。
- ・価値観と倫理基準の議論を促進する学習コミュニティが提供されている。
- ・大学の出版物は、大学の価値観および倫理基準を反映している。
- ・大学全体と各部局の基本的価値を反映して、学生の行動規準や問題が生じたときの手続きが作られている。
- ・学生の不正行為を取り扱うプロセスの開発に教員と学生が含まれている。
- ・言論の自由を尊重し、礼儀正しく表現することが、学生に教えられている。
- ・学生が市民としての責任についての理解を深めるための機会が提供されている。
- ・学生担当職員は、職業倫理基準にそって行動する責任がある。

3. 学生に学習に対する高い期待を伝える

- ・ 学生に対し、学問的な成果、人間としての発達、大学生生活への積極的な参加に高い期待が伝えられている。
- ・ 学習には、新しい知識を習得する能力と批判的思考を促進するスキルが必要であることを、学生に知らせている。
- ・ 学生が自己を理解し自信をつけるような活動に参加するよう促している。
- ・ 学習支援、課外活動、個人としての発達に関わる学生のニーズに応えるプログラムを提供している。
- ・ 受賞やさまざまな団体から認められた学生の顕著な業績を評価している。
- ・ 学生生活の質を大きく向上する教職員の活動に対して、報酬が与えられている。
- ・ 学生の成績や教室外における有意義な教育的活動への参加記録が残されている。

4. 学生や大学の成果向上のために体系的な調査を行う

- ・ 学生の学習成果を評価するための調査に、積極的に関わっている。
- ・ 学生の満足度、ニーズ、成果を調査している。
- ・ 調査データを用いて、学生が何を学習しているかを把握し、プログラムとサービスの向上につなげている。
- ・ 学生担当部署が優先すべき調査項目は、大学全体としての調査項目に対応している。
- ・ 調査結果およびそこから得られる示唆を、教職員および学生に定期的に伝えている。
- ・ 学生担当職に関する文献を読み、理論と実践事例を活用している。
- ・ 学生の学習を高めるために、職員が近年の研究成果や実践事例を理解し応用できるようになるための人材開発プログラムが提供されている。
- ・ 学内外において、専門職団体への参加や新しい研究成果の取り込みに意欲的である。

5. 大学のミッションや目標を達成するために資源を有効に使う

- ・ 教育目標を達成するために必要な財源が配分されている。

- ・ 戦略的計画において、予算および人材が望ましい教育成果に結びつけられている。
- ・ 体系的な評価を用いて、プログラムとサービスの費用対効果が高められている。
- ・ 学生のニーズを定期的に調査し、それに従って資源を配分している。
- ・ プログラムと活動に新しいテクノロジーを導入するための資源が確保されている。
- ・ 評価、組織開発、財源管理、プログラムの企画に関する知識を高めるような研修の機会が定期的に提供されている。
- ・ 学習スペースの設計および使用方法は、教育の成果をもとに決められている。
- ・ 学習理論および人間の発達について精通している人材を採用し、教育している。
- ・ 学生団体が分別をもって資金を使うように配慮している。

6. 学生のよりよい学習のために連携する

- ・ 学生、学生担当職員、他部署職員との間の協力を促進している。
- ・ 学生の学習をよりよくするため、部署外の職員とも協力して共同プログラムを開発している。
- ・ 授業における学習と教室外の学習経験が関連づけられるように、教員、学生、学生担当職員が協力している。
- ・ 大学の意思決定を行う組織に、学生も含まれている。
- ・ 大学の方針や活動を計画する際は、常に学生ニーズを考慮している。
- ・ 大学の福利厚生を考える全学委員会に参加している。
- ・ 学生の学習を強化するために、外部組織と協力している。
- ・ サービスラーニング、リーダーシップ開発、技術的サポート、責任ある市民としてのあり方などを進展させるようなコミュニティや民間組織との連携が構築されている。

7. 協力的で一体感のあるコミュニティをつくる

- ・ 公正で礼儀正しいキャンパス環境を促進するために、学生および教職員のグループと協力している。
- ・ 一体感のあるコミュニティをつくるために、職員が手本となったり、コミュニティ形成を促進するようなプログラムやサービスを提供し

ている。

- ・ 大学全体または部署における計画立案に生かすために、さまざまな学生グループと定期的に会って、学生のニーズを把握している。
- ・ 多様性を促進し個々の差異を高く評価する方針を持ち、人材の採用と活用を行っている。
- ・ キャンパスにおける問題およびプログラムの企画について議論するための会議に、他部局の教職員を定期的に招いている。
- ・ 職員と学生を対象に、大学の一体感を理解し促進できるようなプログラムやトレーニングの機会を提供している。
- ・ 多様性について自由な議論ができる学習機会が提供されている。
- ・ 新入生や転入生のオリエンテーションなど、コミュニティの新メンバーを歓迎するプログラムの開発に参加している。
- ・ 学生に影響を及ぼす問題について、学生は意見を述べる機会がある。
- ・ 大学コミュニティの目的およびミッションが尊重されるよう、大学文化の伝統継承を図っている。

出所：ACPA (2006)から筆者翻訳

5. 専門職団体が描く学生担当職員像と日本への示唆

本稿では、アメリカの学生担当職の専門職団体が描く学生担当職員像を明らかにするために、『実践の原則』の開発経緯とその成果を分析した。分析で明らかにされたことは以下の通りである。

- ・ 『実践の原則』は、アメリカの学生担当職の2つの主要な専門職団体が、多様な現場をもつ各大学の学生担当職員の声を反映させて開発した成果である。
- ・ 『実践の原則』において、学生の学習や発達に積極的に関わる主体としての学生担当職員が、望ましい職員像として提示されている。
- ・ 『実践の原則』には、望ましい学生担当職員像を実現するための具体的な方法が実践手法リストとしてまとめられている。
- ・ 『実践の原則』は、多様な大学の現場において業務の質を向上させることができるように配慮されて作成されている。
- ・ 『実践の原則』は、学生の学習という目標に対して学生担当職以外の構成員との連携を強調している。

以上のように、アメリカの大学における学生担当職員は学生に対する教育の当事者であることが期待されており、その具体的な実践の指針が専門職団体によって提供されていることが明らかにされた。それでは、この『実践の原則』は、日本の大学の現場に対して何らかの示唆を与えるものだろうか。『実践の原則』は、多様な大学の関係者の声が反映され、特定の大学のためではなく多くの大学で利用可能なものを目指して開発された。大学のミッションや規模を超えて利用できるように開発された『実践の原則』は、はたして国境をも越えることができるのであろうか。

この問題に答えるには、実証的な研究が必要である。日本の大学職員はアメリカの大学職員と置かれている状況が異なるため、慎重に検討する必要があるだろう。『実践の原則』の日本の大学への適用可能性については今後の研究課題としたいが、少なくとも次の2つの課題を検討する必要がある。

まず、学生の学習や発達に積極的に関わる学生担当職員像が日本の大学に受け入れられるかどうかである。アメリカの専門職団体は、学生担当職員を student affairs educator と呼んでいるように、自らを教育者として定義している。一方、日本の大学の中では、大学職員が大学教育に関わっていることは認めつつも、教育は基本的に教員の専権事項であると考える教職員が少なくない。山本(1998)も、大学職員をサポートスタッフとアドミニストレーターに区分すべきであると提案しているが、教育活動の当事者としての大学職員というコンセプトは想定していない。大学職員の教育的役割は経営的役割ほど注目されていないのが現状である。大学として教育の質を向上させるためには、大学職員が関与する必要性や可能性はあるのだろうか。仮にあるとするならば、学生の学習や発達を教員と職員がどのような役割分担で支えていくのかを考えていく必要がある。

もう一つの課題は、日本の大学の学生担当職員に十分な権限が付与されているのかどうかである。『実践の原則』のように望ましい学生担当職員像やそのための実践方法が提示されたとしても、学生担当部署にそれに必要な予算、人員、意思決定などの権限がなければ、実行することはできないであろう。また、日本の大学の場合、学生担当部署が必ずしも大学内で一元化されているわけではなく、名古屋大学のように各部局に教務学生掛をもつ場合も少なくない。その場合は、部局間の学生サービスに大きな格差が生じないようにする配慮も求められ、結果として現場の権限は制限され

るかもしれない。現在の大学関連の法規上では、大学職員の職務内容や権限については、明確に規定されていない。大学職員の職務内容や権限のあり方についても同時に考えていく必要がある。

参考文献

- 中井俊樹、2006、「大学教育の質向上のための教員・学生・大学組織の役割と相互関係－『ティップス先生からの7つの提案』を活用した教授学習支援」大学評価・学位授与機構『大学の諸活動に関する測定指標の調査研究』:31-46。
- 中井俊樹・中島英博、2005、「優れた授業実践のための7つの原則とその実践手法」『名古屋高等教育研究』5: 283-99。
- 中島英博・中井俊樹、2005、「優れた授業実践のための7つの原則に基づく学生用・教員用・大学用チェックリスト」『大学教育研究ジャーナル』2: 71-80。
- 名古屋大学高等教育研究センター、2005、『ティップス先生からの7つの提案〈教員編〉〈学生編〉〈大学編〉。
- 林一夫、2006、「大学職員の今後のあり方・役割、取得すべき能力や知識技術－教務系職員を中心として」『大学教育学会誌』28(2): 101-7。
- 福留留理子、2004、「大学職員の役割と能力形成－私立大学職員調査を手がかりとして」『高等教育研究』7: 157-76。
- 保坂雅子、2003、「学生支援組織－アメリカの事例を中心に」大場淳・山野井敦徳編『大学職員研究序論』: 73-80。
- 文部省、1953、『わが国の教育の現状（昭和28年度）』。
- 山本眞一、1998、「大学の管理運営と事務職員－管理運営論への新たな視点」『高等教育研究』1: 163-77。
- American Association for Higher Education, American College Personnel Association, and National Association of Student Personnel Administrators, 1998, *Powerful Partnership: Shared Responsibility for Learning*.
- American Council on Education, 1937, *The Student Personnel Point of View*.
- American College Personnel Association, 1996, *The Student Learning Imperative: Implications for Student Affairs*.
- American College Personnel Association, 2006, *The Webpage of American College Personnel Association*, (<http://www.myacpa.org/>).
- American College Personnel Association and National Association of Student Personnel Administrators, 1997, *Principles of Good Practice for Student Affairs*.
- Blimling, G. and Whitt, E., 1999, *Good Practice in Student Affairs: Principles to Foster Student Learning*, Jossey-Bass.

- Barr, M. and Desler, M. 2000, *The Handbook of Student Affairs Administration*, Jossey-Bass.
- Chickering, A. and Gamson, Z., 1987, "Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Education", *AAHE Bulletin*.
- Chickering, A. and Reisser, L., 1993, *Education and Identity*, 2nd Ed., Jossey-Bass.
- Maurer, C. and Sheets, T., 1998, *Encyclopedia of Associations*, Gale Research.
- National Association of Student Personnel Administrators, 2006, *The Webpage of National Association of Student Personnel Administrators*, (<http://www.naspa.org/>).
- Whitt, E., 1997, *College Student Affairs Administration*, ASHE Reader Series, Simon & Schuster Custom Publishing.