

〈実践報告〉

1年生の全員面談とStaff Developmentへの取り組み

― 学生と職員と、共に成長する大学の姿を求めて ―

加賀谷 晴 美

はじめに

本稿は、2014年4月から本学が取り組んでいる学群の1年生全員を対象とし職員チームで個人面談を行なうもちアップ個人面談について、問いと答えを形にするものである。

学生に個人面談を行なうことは、特段特別な取り組みではないが、筆者が論文の有無を調べてみた限りでは、留学生(※1)や入学前教育での面談の取り組み(※2)、ゼミナールに所属する学生を対象として面談を行なう(※3)ことについての論文はあったが、1学年に在籍する学生全員を対象とし職員が個人面談を実施する試みに関する取り組みは見当たらなかった。なお、学年の学生を全員対象として毎年個人面談を実施している大学の取り組みは他大学にある(※4)が、その場合、キャリアアカンセラーや国家資格キャリアコンサルタントの資格を持つ専門家が学生の個人面談を担当している。専門的な資格を持たない事務職員が全学生を対象とする個人面談を定期的に行なう取り組みは、他に例を見ない新しい取り組みと考える。職員チームによる学生の個人面談を始めて4年目となる今年、ある方向性が見えてきたと考え、本稿を今後さらに進める教職員の学生への関わり方・支援のマイルストーンとしたい。本学は、札幌市内にある文系私立大学で今年創立50周年を迎えている。札幌市内には、他にも2016年から2018年にかけて50周年を迎える私立大学・短期大学が複数校ある。このことは大学・短期大学が市内・道内に軒並み創立された昭和の時代背景を容易に想像させ、同時に本学の立ち位置をも示す要素となっている。これからの50年、本学が存続し存在感を高めて行くために、学生全員を個人面談することは、本学の体幹となることについて本稿とおして形にする。

はじめに

1. S D (Staff Development) 研修の課題と提案
2. 理事長の諮問と答申
3. 1年生全員面談を実行するためのシステムの構築

4. 効果の捉え方について
5. 今後の課題と次なる取り組みに向けて

1. SD研修 (Staff Development) の課題と提案

2011年秋、学内事務職員の研修課題(SD研修)が発表され、共通課題と自由課題の2つのレポート提出が求められた。筆者は当時、国際交流センターで留学生担当を10数年経験し、就職担当を7年、更に入学センターで入試学生募集の担当者となって2年目であった。就職担当7年プラス入試学生募集担当2年の計9年の職務を通して、筆者には、高等学校から大学・社会へと旅立っていく若者にとって本学が真に成長の場となっているのか？マイナスのトンネルとなっていないか？という懸念が心の中にあつた。本学が学生たちにとってプラスのトンネルとなっていれば、送り出してくれた高等学校の教員からも喜ばれる大学となり、学生たちは本学に進学したことで原石が磨かれて輝きを増すようにイキイキと成長し社会へと旅立っていく姿を見ることができはずである。が、しかし当時は、他大学と比較して低めに推移している就職率を憂い、就職指導に苦労を重ねていたようであつた。そこで筆者は、SD研修の自由課題に次のことをテーマにして提出した。「一人ひとりの学生が、具体的目標をもって学生生活を過ごし、達成感をもって卒業し社会へ出て行く大学」となるために「大学で学んだことが社会へつながる教育となるために」教職員は何をどうすればいいか。教員が学生に関わることだけで成しえないとするならば、職員も積極的に学生に関わることを実践しても良いのではないかと考え、教職員の30%がキャリアアカウンセラーの資格を取得し、学生に接する日々の活動や業務等から学生の成長を促す人材となることを提案したのである。

特に課題のレポートの中で強調したビジョンは、就職活動を支援するキャリアサポートセンターに限定せず、学生対応する毎日がキャリアアカウンセリングであると考え、教職員が学生相談のプロフェッショナルとして学生に関わり、本学が包括的に学生の成長を支える大学となることである。

本学の学生像を具体的に捉えるきっかけとなったのは、2011年夏、本学が今後の迫りくる少子高齢化の厳しい時代を迎えるにあた

り学部学科制から学群専攻制に改組を計画中であり、外部組織に調査を委託しその結果が学内関係者に公表されていたことであった。その中には、高校生のどんな層が、何を目的・期待として本学に入学しているのかを対面・紙面の両面から調査した結果が含まれており、特に目的がない、何を指すかは入学してから考える、卒業後の社会での活躍のイメージが全くないなどの回答が50%以上であった。このことから筆者が考えたことは、本学の卒業生が社会で生き生きと活躍する人材に成長するためには、入学前から無目的な状態の学生を特徴特色ある教育やサポートをせずそのまま卒業させてしまっている大学の在り方を変える必要があるのではないかというものであった。私はキャリアアカウンセラーの資格を持った専門家の一人である。ならば、学生一人ひとりとキャリアアカウンセリングで向き合い、大生生活の目的を共に作る関わりができないか。そして、私一人で全学生をということは難しいが、仲間を学内に増やして行えば可能と考えるのではないかと考え実際の取り組み案を提出した。また、当時は札幌市内の各大学で、キャリアセンター担当職員がキャリアアカウンセラーの専門資格を取得することに盛んに取り組まれており、比べて本学は筆者がJCD A認定CDAの資格を2008年に取得後、後に続く職員の育成が滞っていた。筆者は、他大学に見える資格ホルダーや養成講座に通学中の教職員数を独自に調査し、本学の現状と比較し、本学のキャリア支援の取り組みの強化について提案した。(※5)

2. 理事長の諮問と答申

2012年10月理事長(当時)から政策室長(当時)に新しい就職支援プログラムの策定について諮問があり、政策室長は答申策定のため就職支援プログラム検討作業部会を立ち上げた。

理事長からの諮問は2つ、(1) キャリア意識の段階的醸成と修学意欲の維持的喚起 (2) 企業・高等学校にアピールする体系的。

作業部会メンバーには、筆者の他に2名の職員が選ばれ計3名の事務職員とアドバイザーとして4名の教員がいた。実際には、筆者を含む職員3名のプロジェクトチームで11月からミーティングを重ね、試案作成に取り掛かった。2013年2月に、答申を理事会で

レゼンテーションし、その実施の了承を得たものが、もちアッププログラムであり、筆者がSD研修課題のレポートとして提案した学生全員面談の実現化である。

もちアップのモチは、お餅のモチでありモチベーションのモチである。お餅は熱すると柔らかくなり伸びて大きくなる。学生たちのモチベーション（やる気）もアップし、お餅のようにのびのびと大きく成長する支えとなるプログラムを意図して名付けた。広報担当が、アイコンを作りもちアッププログラムにはいつも同じアイコンが登場することでその周知を図った。

3. 1年生全員面談を実行するためのシステムの構築

もちアッププログラムの個人面談は、実は2学年に渡って実施している。1年生で面談した担当者が2年生でも再度、同じ学生の個人面談を行う。つまり面談担当職員Aが1年生25名を担当している場合、翌年は2年生25名と新1年生25名の合計50名の個人面談を通常業務の傍ら実施することになる。本稿では、もちアッププログラムの体幹部分となる1年生全員の個人面談を事務職員チームで行う取り組みについて取り上げている。

△目標▽

1年生全員の個人面談を事務職員チームで実行する取り組みの目的を次のとおり3つ設定した。

(1) 本学は一人ひとりの学生が、具体的目標をもって学生生活を過ごし、達成感をもって卒業し社会へ出て行く大学になる。我々職員は、大学で学んだことが社会へつながる教育となるためのサポートを意識し、個人面談で進学の目的やセメスター、長期休暇における目標達成を学生と共に具体化し実現を支援する。



- (2) 1学年の学生数を母数で100%とし、可能な限り面談率を100%に近付ける。
- (3) 学生支援に関わる事務職員の傾聴のスキルアップとキャリアアカウンセリングのマインドセットを図る。
学生のためになることを目標としながら、実は事務職員の成長をも目標としている。

方法

(1) 面談担当職員..

大学が人選し業務命令として担当者を設けた。面談担当職員は、自分が担当する学生の個人面談を実施後、月日を共通エクセルファイルに入力する。連絡を取っても面談が実施できなかった場合は、その状況も入力しておく。

(2) 記録..

学内ポータルサイトアイトスの中に学生一人ひとりに紐付く入力画面がありデータを蓄積できるシステムになっているのでカルテ代わりに面談内容を必ず入力する。公開部分は、学生の担当アドバイザー教員や担当以外の職員も見ることができ、もちアップ個人面談を実施したこと、簡単な学生の状況を入力、連絡が取れなかった場合の痕跡も記録することとしている。非公開部分は、入力した職員しか見ることができないので、気になる点や残しておく必要があると思われる情報などを入力する。

(3) 連絡..

2014年度から2016年度までは、学内ポータルサイトを通じて各学生へのお知らせ配信、本人の携帯電話への連絡(留守番伝言サービスがある場合は伝言を残す)、メールアドレスへの送信等。2017年度からは、本人に加えて保護者への電話も積極的に行うことに改正した(大学全体の取り組みをアピール)。どうしても連絡がつかない学生やアポイントが取れたが当日来なかった学生には、2回までは全ての手段を取って面談の実現に鋭意努力する。

(4) 面談..

一人1回30分で面談担当職員と学生の対面式面談を学内で行う。面談中は、担当職員は学生との面談に集中し、他の業務の電話に出

るなどはしない、学生のためにティッシュと時計を用意するなどの基本環境設定にも注意を払うことをSD研修で共通認識化した。学生に見せながら話が進めやすいように、共通の面談用シートを作成し、学業・単位・課外活動・アルバイト・友人等人間関係・健康管理などの学生にも基本事項はシートにそって話題を進めることができるようにした。ただし、全項目必ず質問しなければならないわけではなく、あくまでも学生が話したい事を中心に話しを聴くことを大切にす。

(5) 面談の場所：

2014年度から2016年度の3年間は、学内の空き研究室を面談室として確保し面談担当職員間で予約用エクセル表にて管理していたが、2017年度は研究室の再編で面談室の確保が不可能となった。面談担当職員は、オフィス内の学生用フリースペースや来客用ブースを各自適宜使って対応している。

＜SD (Staff Development) 研修＞

2013年度から毎年、夏期休業期間にSD研修を実施している。研修は基本、個人面談担当職員と担当者ではない職員に分けて実施し、管理職（課長相当以上）を除く全職員を対象としている。ただし、個人面談担当の管理職は研修に参加する。毎年のSD研修の参加者は60人前後である。

本稿では、研修内容の詳細については割愛するが、基本的なねらいは、次のとおりとしている。

- (1) レイターマッチング等（学群入学後専攻を決定、入学時の専攻を2年次に変更、副専攻の選択、アクションプログラム等入学後に選択して参加するものを増やす等）の学生からの相談に応じる職員の学生支援の質的向上を図る。
- (2) 大学全体がキャリア教育の現場であることを共通の認識として、学生支援に臨む事務職員のスキルアップを図る。
- (3) 在学生の修学状況等を把握し、個々に電話をかける・個人面談をして学生生活が充実するよう支援を深める等の積極的関与が出来る事務職員を目指し、学生支援の質的向上を図る。

- (4) 個々の学生と職員の信頼関係の構築、教職員間の信頼関係の構築、地域に開かれた大学として関わりをもつ関係者との信頼関係

の構築を基本に、次の新たな50年に向けた本学の歩みを確実なものとして体現できる職員となる。

SD研修は、午前・午後で6時間実施したこともあるが、現在は午後の3時間を使って行っている。学生対応をしていて感じたOK感・NG感を書き出しグループディスカッションすることや、キャリアアカウンティングの基本スキル（ロジャーズのカウンセラーの3つの基本姿勢（※6）、アレン・E・アイビイのマイクロカウンセリング技法に基づくレクチャーとロールプレイ（※7）、マズローの五段階欲求（※8）やエリクソンの発達課題（※9）を通して学生の今を知る・考える、ボールやカードを使ってコミュニケーションの中に潜む「暗黙知・思い込みがもたらすミス・コミュニケーションを体感するワーク（コンテンツとプロセス（※10）、具体的な学生のケースに基づく面談のロールプレイなどを取り入れ行っている。研修のコンテンツを考え講師役を担当する筆者は、キャリアアカウンティングの他に、組織開発やリーダーシップ、コーチングなどの学習を継続しSD研修に取り入れており、2016年の研修後のアンケートでは参加者の95%が今後学生面談に取り入れたいと気に入ったものにコーチングのGROWモデル（※11）を使ったロールプレイがあった。また、2017年度のSD研修では、社会構成主義とナラティブ・アプローチ（※12）の理論とワークを取り入れ、学生の語りの中にその人らしさを見出すかわり、自己肯定感を高める関わりについて、職員と共に学びを深める試みを実践した。研修受講者からのアンケートでは、普段コミュニケーションをあまり取らない他部署の職員とのグループワークで今まで知らなかった部分を知ることができて良かった、語りの中にその人らしさが見えることに注力して話しを聴くということに興味があった、学生の話しを聴くことを8割にして自分が話すことを2割にして行きたい、などの感想があった。

△個人面談実施の結果▽

2014年度…

担当職員25名、対象となる1年生601名、面談率61%。割り当てのセグメント優先順位…①部活動担当者は自分の部活動の1年生を担当、②入試広報活動の渉外担当者は担当エリアの高校出身者を担当、③他は入門ゼミナールの担当教員ごとにグループ化し面談担

当者に割り付け（同じゼミの学生は同じ面談担当者になるように工夫）。面談実施時期…1年生の秋セメスター。

2015年度…

担当職員34名、対象となる1年生686名。面談率73%。割り当てのセグメント優先順位…①部活動担当、②入試広報活動の渉外担当のエリア出身高校、③教務担当者は担当専攻を優先して担当する、④入門ゼミナールの担当教員ごとにグループ化。面談実施時期…1年生の秋セメスター。

2016年度…

担当職員32名、対象となる1年生662名。面談率30%。割り当てのセグメント優先順位…①部活動担当、②入試広報活動の渉外担当エリアの出身高校、③教務担当者は担当専攻を優先する。④入門ゼミナールの担当教員ごとにグループ化。面談実施時期…1年生の秋セメスター。

2017年度…

担当職員30名、対象となる1年生706名。面談率は17%（2017年6月末現在入力分のみ）。割り当てのセグメント優先順位…①入試広報活動の渉外担当エリアの出身高校、②学籍番号順にして一人の面談担当職員が25名前後の学生を担当する。

4. 効果の捉え方…学生の意見

今年度、春セメスターに個人面談を完了している1年生10人をランダムに抽出し、個別にインタビューを行なった。休業期間で午後2時から5時頃に携帯電話にかけてアポイントを取ったが、コンタクトが取れたのは10人中4人（男子3人女子1人）であった。同

表1. 面談実施状況について

実施年度	面談担当職員(人)	1年生(人)	面談達成率
2014	25	601	61%
2015	32	676	75%
2016	31	662	30%
2017	30	704	32%

じ質問をして次のとおり回答を得た。

(1) 突然大学の職員から電話があったことについては予想していなかったことであつたが、もちアップ面談のことは入学前プログラムで聞いていたので内容は直ぐに理解できた。・初めて聞く内容だったが、理由を説明されて話しの内容はわかつた。・予備情報がなく何のことかわからなかつたが、話を聞いて面談することになっていふことは理解できた。

(2) 面談の場所に行くことについては、抵抗感無く直ぐに行けた。・大学に行っている日に予約時間を設定したので、無理なく行くことができた。面倒くさいとかは思わなかつた。

(3) 話した感想は、職員は話がしやすく自然に話しができた。・質問が学生生活についてだったので無理なく話しができたし話しを聞くこともできた。・一生懸命自分の学生生活について心配して聞いてくれている感じがした。・何でも話したいこと聞きたいことを自由に話してと言われたので、入学時からずっと気になつてもやもやしていたことをその人に話したら気持ちも軽くなつた。その前は親にも話したが理解されていないと感じたが、大学の職員の話しを聞いて自分は納得できた。もちアップ面談があつて良かったと思う。

(4) 学生生活の目標設定については、もともと入学時から持っていた目標があるのでそのことを話した。・もともと持っていた目標はあつたが、アルバイトで帰宅時間が遅くなり授業や部活動などに忙しくすつかり目標を忘れていた時に面談があつたので、職員に話すことで改めて自分の目標を強く考える機会になつた。・職員から毎日30分でもいいからコツコツやり続ければ4年生になつた時に力が付いている、必ず努力は継続した方がいいとアドバイスをもらったおかげで今もなんとか毎日努力を継続できている。・目標は特にないと答えたが、アルバイトと友人関係について話をして自分の人間関係の作り方が良いとわかつた。・部活サークル資格取得アルバイトなど何もやっていないと答えたら、もつたないないねと言われた。ボランティアに少し興味があると話したら、学内のボランティアアゲループを教えてください。でもなかなか自分からその一歩が踏み出せないで今も何もやっていない、今日またこうして話しができたので紹介されたボランティアを調べてみたいと思う。

(5) もちアップ面談は2年生でも行なうことについては、もっと頻繁にやってもいいと思う、継続した方が気持ちが続くので例えば毎 semester に1回ずつとか。来年も同じ人が担当するのは良いと思う。・自分は、やってもやらなくても変わらないと思う。

4. 効果の捉え方：職員の見解

(1) 年度ごとに面談開始前と終了時期に担当者会議を開催。

気付いたことや困ったことなどの改善に向けた意見を集約したところ、一番多かった意見は (a) 担当人数の不均衡と (b) 職員間での業務負担の不公平感に関するものであった。

(a) 担当人数の不均衡について解消：

部活動担当者や入試広報渉外担当のエリアによって該当する学生数に大きなバラつきがあり、最少人数5人未満から最多人数は50人弱と差が大きくあった。自分の担当人数が多いから減らして欲しいということではなく、他の担当者の人数が多くて不均衡であるという第三者としての制度上の不備に対する異議があった。

(b) 職員間での業務負担の不公平感：

面談担当に当たった職員（表現はそのまま）と当たらなかった職員の間で業務の負担が異なっているのに手当が付かないのは何故か、なぜ全員の職員に担当を当てないのか納得がいけないという意見があった。

この2点についての回答は、法人側が行った。

(2) 面談担当者のメンバー構成。

一人当たりが担当する学生人数、学生を割り当てる際のセグメントの優先順位等は毎年見直しを行ないながら進めてきた。2016年度の振り返り会議に出た意見を取り入れ、2017年度では次の (a) (b) (c) のとおり大きく方針転換を図った。

(a) 部活動の部員を優先してもちアアップ面談することを止める：

今まで踏襲してきた部活動担当者が自分の部員を面談するという部活動優先のセグメントを無くした。これは、カウンセリングで言うところの二重関係の解消を意味する。部活動担当職員が自分の部員の面談をするには、開始時から指導的になるリスクが見

えていたが、その懸念について実証を試みてきた。部活動担当者（部長・副部长・監督等）でもちアップ面談を行なっている職員にインタビューしたところ、部活動担当者が面談すると指導者視点が出て部活動指導の時間ともちアップ個人面談の時間の違いがなくなってしまうことが明らかになってきた。SD研修での面談スキル・傾聴・相手の話を聴くことは理解できるが部員の面談では指導者としての面談になるとのことであった。そのことに部活動担当者自らが気付き、もちアップ個人面談の効果を上げるために、部活動担当者ではない職員の面談がもちアップ面談であると考えたことの意味は大きいと考えている。学生にとって複数の職員が多面的に関わる場面を作ること、学生が相談相手を選択する幅が広がることになる。

なお、部活動担当者は、もちアップ面談をとおして部員一人ひとりと個人面談することの良さを実感していることも、インタビューから見えてきた。部活動担当者・指導者として、個人面談は継続するという意見が多数を占めてきたことは、個人面談の効果を認識しているという意味ととらえたい。

ただ、部活動担当者の中には、時間的制約等がありもちアップ個人面談と部活面談を同時にすることが合理的と考えている面があることも否定できない。今後は、さらにもちアップ面談と部活動面談の違いを明確化する必要があると考える。

(b) 人数調整

担当兼務が集中している3名だけは少なめの15名の学生を担当することとし、他27名の担当職員は一律25名を担当することで担当人数の平準化を図った。毎年改善会議で発言されていた負担の不公平感への意見が解消されることを期待している。25人という数字は、過去3年間実施してみても適正人数であると判断した結果である。

ただし、依然として、なぜ職員全員に面談を担当させないのか疑問を感じている職員がいることも事実である。この点は、取り組み4年にして学内における学生個人面談への抵抗感が低くなってきたこと、今まで学生の個人面談を担当したことがない職員にも、SD研修を通して個人面談で話を聴くことへの抵抗感が低くなってきたことがアンケート結果から見えてきたので、今後の課題として検討したい。

(3) もちアップ個人面談の成功の鍵

今回、もちアップ面談担当者にアンケートを取った結果から、このもちアッププログラムの個人面談の成功の鍵は、大きく分けて3つあることが明らかになってきた。

(a) 学生一人ひとりの個人面談のポイントをどう取るか。

一人の職員が現在面談を担当する学生数は1年生約25名2年生25名であり、予約を取り付けるために学生に電話をかける手間が面談担当者のモチベーションを下けている。携帯に電話をかけても出ないことが多く、電話がつながって面談予約を取り付けることができたとしても、当日本人は何の連絡もなく約束時間に現れない。担当者には、未達成感と再度連絡を取る手間が残っていく。

面談担当者が一人ひとりの学生に電話をかけて直接面談時間を約束することの積み重ねが確実な方法となるわけだが、負担感がストレスとなっており、学生に電話をかけるモチベーションが保てない。他大学で行なっている例では、学外のキャリアアコンサルタントが面談をしているので3月に面談ウィークを設けて集中して行なっていると聞いたが、本学の職員の場合は、年度末が繁忙期で難しいことになる。夏期休業期間を活用するなど、面談時間の確保と担当職員の負担軽減が今後の課題である。

(b) キャリアカウンセラーの資格取得養成講座を受けることなく、一般の事務職員が学内SD (Staff Development) 研修で学生の個人面談ができるようになることを目指す。

職員の面談スキルの向上を目標にSD研修を行ない、その企画・講師を筆者は担当している。現場を見てみると、大学職員は質問されると正しい答えを回答する、授業の欠席が目立つ学生には授業にちゃんと出なければいけないと指導する、など職務として行なうべきことが真っ先に表出する。この考え方を180度転換し、学生の話しに耳を傾け傾聴し、学生が気になることを自由に話してもらえる態度・姿勢・関わり方を常とするには、理解とトレーニングが必要であると考え研修内容に取り入れてきたが、受講している職員にはなかなかハードルが高いことがわかってきた。2017年度のSD研修では、ナラティブ・アプローチの理論を紹介しその後グループワークで実践する試みを行なったが(※13)、その後のアンケートから、理論が難しいと感じた、理論と実践はつながらないという感想が複数あった。

相手の話しを聴くという意識付けは、促進されてきたことがわかった。アンケートには、自分が多くしゃべりすぎること、決まったパターンの質問を続けて尋問調になり学生はハイとイエしか言っていない面談になることが課題であるとの回答が多かった。口数が少ない学生の対応について個別に筆者に相談に来る担当職員が出て来るなど、熱心に取り組む姿も見られるようになってきた。

(c) 面談後のフォローと連絡が取れない学生のフォローについて

SD研修のワークやアンケートの回答から、連絡が全く取れない学生は単位が取れていない・欠席が多いという特徴が見られ中退・学予備群としての心配があるので、そのフォロー体制の確立が急がれるとの意見が多かった。現在職員間での問題の共有化が進み、新たに卒業が危うい学生を個別にケアする専門的な教職員チームを作り、学生対応を進めている。入学と同時に道内の地元から札幌に出て来て一人暮らしを始めたが、ゴミ出しや食事などの基本的な生活が自立できない学生がおり、学生相談室にリファージ健康的な学生生活へのケアを開始した例も報告されている。

個人面談をするだけではなく、そこで発見された個別のケースについて、放置することなく最後までケアする体制作りができると、面談をする職員のモチベーションも上がり達成感があると考えている。

5. 今後の課題と次なる取り組みに向けて

オペレーションの課題としていた個人面談のアポイントを学生一人ひとりどう取るかという問題は、面談担当職員側の意識と業務の慣れが助けとなり実施4年目にして抵抗感はかなり低くなったものの、負担感・ストレスを感じる担当者が依然として存在し続けていることも事実である。引き続き、構造的改善に取り組む必要がある。

面談率100%の達成については、相手のあることなので到達にはかなりハードルがあることがわかった。例えば、携帯電話にかけても絶対出ない学生、保護者とも連絡が付かない学生は必ずいる。また面談の約束はするが絶対来ない学生も必ず発生する。その割合はコ

ンスタントに30%である。面談担当職員の中にもいろいろな考えがあり、必ずしも全担当者が本気で100%達成を目指しているわけではないことも、過去4年の取り組みで明らかになっている。面談実施率が100%の職員がいる一方で、10%〜20%しか実施していない職員、実施が出来ていない職員も常にいる。

毎年の面談担当者会議で話題に上ることとして、退学・留年する学生数の減少や就職内定率・決定率の向上など、面談実施の効果を数値化するべきとの意見がある。これだけの職員を投入し取り組む意味が果たしているのか？と研修後のアンケートにも記載されている。大学側は一貫して、その評価を数値化することは行なっていないし、学生に複数の教職員が関わりを持つ環境作りを考えている。面談の実施率を100%に近づけることと同時に、学生の行動変容を促しインターンシップへの参加人数が増加する、今までに見られなかった新しい就職進路決定先が増えるなど、もちアツププログラムの効果が明らかかな形で確認できることを視野に入れて、面談の質的向上、量的向上の両面から取り組みを考えていく必要がある。今までは、学生個人面談を職員が大学として取り組んでいる支援体制作り、学生が安心して勉学に励み多面的に相談できる環境作りが第一の目標であったが、今後は担当職員の達成感を満たす視点で、結果をまとめていく必要がある。

オープンキャンパス参加のご父兄に対する本学のアピールは、毎回就職支援の説明と共にもちアツプ個人面談の取り組みをお伝えしてきたことから、参加者アンケートの回答からも浸透し好意的評価をいただくことが増えてきたことが明らかになっており、面倒見の良い大学として安心できるとの評価をいただいている。今後は、高等学校進路指導担当の教員等にも、具体的な取り組みをお伝えし、本学に進学した生徒が明らかに成長し社会に旅立つ姿をエビデンスとして見せていく必要がある。

面談内容の質的向上と担当職員の育成と環境改善を視野に、今後は面談担当職員の定例ミーティングを開催し、ケース検討会やメンター・システムの構築について具体的な動きを作る。

以上でもちアツプ個人面談に取り組んできた2014年から2017年までの実施状況と効果を検証し、課題の整理とする。

キーワード…キャリアアカウンティング、学生支援、職員研修、組織開発

- ※1 八若壽美子 藤原智栄美 留学生支援としての新入学部留学生個人面談、茨城大学留学生センター紀要(11)、63-79、2013-02
- ※1 石井治恵 2014年度北海道大学国際本部相談室活動報告
- ※2 古関博美 入学前教育の一考察・入学者支援の一環としてのオープンキャンパスの活用、嘉悦大学研究論集 145-161、2008-04-30
- ※3 竹内一真、ゼミナールの取り組みと卒業後のキャリアとの接続を促す実践…教育ボランティアとの面談を通じた振り返りに関する効果検証 大手前大学 CELL 教育論集、2009-12
- ※4 松本大学・松本大学松商短期大学部 キャリア面談 <http://www.matsumoto-u.ac.jp/career-support/outline/program.php>
- ※5 加賀谷晴美、H24/2/29、札幌大学平成23年度事務職員SD研修「個別研修」自由テーマ「ひとり一人の学生が、具体的目標をもって学生生活を過し、達成感をもって卒業し社会へ出て行く大学」となるために「大学で学んだことが社会へつながる教育となるために」
- ※6 ロジャーズクライエント中心療法(有斐閣新書―古典入門) 新書、1983(1) 佐治守夫、飯長喜一郎
- ※7 マイクロカウンセリング『学ぶ・使う・教える』技法の統合…その理論と実際 単行本、1985/12/1 アレン・E・アイビー(著)、福原真知子
- ※8 人間性の心理学―モチベーションとパーソナリティ 単行本、1987/3/10
A. H. マズロー(著)、小口忠彦(翻訳)
- ※9 完子どもへのまなざし(福音館の単行本) 単行本、2011/7/20 佐々木正美(著)、山脇百合子(イラスト)
- ※10 グループプロセスの諸要素 ODNI 組織開発基礎講座 201/7/26 中村和彦
- ※11 GROW モデル 一般社団法人日本メンターコーチ協会メンターコーチ認定講座
- ※12 社会構成主義キャリアアカウンティングの理論と実践 単行本、2015/7/9
渡部昌平(著、編集)、下村英雄(著)、新日真紀(著)、五十嵐敦(著)、& 3 その他
- ※13 ナラティブ・キャリア・カウンティングとは何か 秋田県立大学 渡部昌平