

ALPS ブックレット シリーズ ▶▶▶ vol.3

新しい学修支援の実践 －我が国の先進的な事例－



アカデミック・リンク 教育・学修支援専門職養成プログラム
ACADEMIC LINK PROFESSIONAL STAFF DEVELOPMENT PROGRAM for EDUCATIONAL and LEARNING SUPPORT

千葉大学アカデミック・リンク・センター

教育関係共同利用拠点

(教育・学修支援専門職を養成する実践的SDプログラムの開発・運営拠点)





ALPSプログラム 第3回シンポジウム

新しい学修支援の実践

—我が国の先進的な事例—

千葉大学アカデミック・リンク・センター

教育関係共同利用拠点

(教育・学修支援専門職を養成する実践的SDプログラムの開発・運営拠点)

は じ め に

千葉大学アカデミック・リンク・センターは、これまでの活動をもとに教育・学修支援の専門性を備えた人材の養成に取り組むこととし、平成27年7月に教育関係共同利用拠点（教職員の組織的な研修等の共同利用拠点《教育・学修支援専門職養成》）として文部科学大臣より認定されました。平成28年7月に再認定を受け、平成29年4月から平成34年3月まで「教育・学修支援専門職を養成する実践的SDプログラムの開発・運営拠点」としてその活動を継続することとなりました。その目的を達成するために“アカデミック・リンク教育学修支援専門職養成プログラム（ALPSプログラム）”を展開しています。

このたびのシンポジウムは、拠点としての再認定を受けて最初のシンポジウムということになります。私どもの当面の活動の中核はALPSプログラムの下、履修証明プログラムを実施することにあります。このプログラムを通じてどのような仕事に資する専門的職能を養成するのかということについては、理念的には理解できても具体的にとなると難しいのが現実でした。このような背景を踏まえ、今回は「新しい学修支援の実践」というタイトルで、すでに先進的な取り組みをされている東京工業大学における学修コンシェルジュ及び本学国際教養学部におけるSULAについて、実際にその業務に携わっていらっしゃる伊東幸子氏、堤田直子氏、塚田かおり氏にご登壇いただき具体的な活動内容についてご紹介をいただきました。また当センターの御手洗明佳より本年度より本格的に実施する履修証明プログラムの概要について、平成28年度に実施した試行を踏まえて報告いたしました。パネルディスカッションでも活発な意見交換がなされ、新しい学修支援の実施について、あるいはそのような専門性を備えた人材の養成について、具体的なイメージを共有することができました。

ここにその成果をブックレットとして刊行することで、当日ご参加いただけなかった方々の参考になれば幸いです。本拠点の活動に引き続き皆様方のご支援を賜りますようよろしくお願いいたします。

平成29年11月

千葉大学アカデミック・リンク・センター長
竹 内 比呂也

目 次

はじめに

プログラム

挨拶・趣旨説明 3

千葉大学 副学長、アカデミック・リンク・センター長、文学部教授 竹内 比呂也

第1部：報告

ALPS履修証明プログラムの概要と計画 ～試行プログラムからみてきたこと～ 8

千葉大学 アカデミック・リンク・センター特任助教 御手洗 明佳

はじめに 8

1. 「ALPS履修証明プログラム」開発の背景 9

2. アカデミック・リンク教育・学修支援専門職養成履修証明プログラム (ALPS履修証明プログラム) の概要 10

2-1. 「教育・学修支援」に特化した専門的能力の育成 11

2-2. 能力ルーブリックに基づく体系的な研修プログラム 11

3. 試行プログラム実施 12

3-1. 試行プログラム分析枠組みと検討課題 12

3-2. 対象コースと調査概要 12

3-3. 試行プログラム実施からみてきたこと 14

3-4. 試行プログラムを基にした本格実施に向けての開発 15

4. 平成29年度の実施状況と計画 16

4-1. ALPS履修証明プログラム第1期生募集開始 16

4-2. 2年間の受講の流れ 16

4-3. ALPS公開講座 17

第2部：事例報告

●事例報告 1

新設小規模学部における学生支援 ～千葉大学国際教養学部の事例から～ 32

千葉大学 国際教養学部専門職員, SULA(Super University Learning Administrator) 塚田かおり 氏

はじめに 32

1. 千葉大学国際教養学部の概要 32

2. SULA(Super University Learning Administrator) による支援、活動 34

3. SULAとして活動してみても 39

4. 今後、必要な取り組み 41

質疑応答 42

●事例報告 2

東京工業大学の学生支援 ～教育改革による学修支援を中心に～ 49

東京工業大学 学生支援センター学修コンシェルジュ・特任教授 伊東 幸子 氏

学務部学生支援課長 堤田 直子 氏

はじめに	49
1. 東京工業大学の歴史とキャンパス及び概要	50
2. 東京工業大学の使命と教育改革に関するメッセージ	51
3. 教育改革の主な内容	52
4. 学院と従来の学部・大学院との関連	52
5. リベラルアーツ研究教育院	53
6. 主な学生支援	53
7. 東京工業大学学修コンシェルジュについて	54
1) 導入のきっかけ	55
2) 役割	57
3) 具体的活動	59
4) 必要な資質・能力・経験	61
5) 課題	62
8. まとめ	62
質疑応答	64

第3部：パネルディスカッション

パネルディスカッション	80
-------------------	----

シンポジウム光景



新しい学修支援の実践

－我が国の先進的な事例－

2017年7月10日（月）開催
シンポジウムの記録

プログラム

新しい学修支援の実践 －我が国の先進的な事例－

挨拶・趣旨説明 竹内 比呂也（千葉大学 アカデミック・リンク・センター長）

第1部：報告

ALPS履修証明プログラムの概要と計画

～試行プログラムからみえてきたこと～

御手洗 明佳（千葉大学アカデミック・リンク・センター特任助教）

第2部：事例報告

（事例報告1）

新設小規模学部における学生支援

～千葉大学国際教養学部的事例から～

塚田 かおり 氏（千葉大学国際教養学部専門職員・

SULA（Super University Learning Administrator））

（事例報告2）

東工大の教育改革と学生支援

～学修コンシェルジュの取り組み～

伊東 幸子 氏（東京工業大学学生支援センター修学支援部門特任教授）

堤田 直子 氏（東京工業大学学務部学生支援課長）

第3部：パネルディスカッション

パネルディスカッション

司会 竹内 比呂也

日時 ● 2017年7月10日（月）14：00～16：30

場所 ● 千葉大学アカデミック・リンク・センター I 棟1階コンテンツスタジオ「ひかり」



挨拶・趣旨説明

千葉大学 副学長, アカデミック・リンク・センター長,
人文科学研究院教授
竹内 比呂也 (司会)

アカデミック・リンク・センターは平成27年度に教育関係共同利用拠点としての認定を受け、現在、その第2期目ということになります。教育・学修支援専門職を養成する実践的SDプログラムの開発・運営拠点として活動しております。

拠点の活動としてシンポジウムを毎年1回開催するということで進めておりますが、本日はこのテーマで東京工業大学の伊東幸子様、堤田直子様、そして私どもの国際教養学部塚田かおり専門職員に登壇をお願いして事例報告をしていただきます。それとともに、私どものセンターから特任助教の御手洗明佳が「ALPS履修証明プログラムの概要と計画」ということで、私どもが今年度からスタートさせる履修証明プログラムとしての教育・学修支援専門職養成プログラムの概要について報告いたします。

それらに先立ちまして私からはご挨拶として、このような取り組みを千葉大学アカデミック・リンク・センターが始めた理由を簡単にお話いたします。

千葉大学ではアカデミック・リンク・センターという組織を今から6年前の平成23年の4月にスタートさせました。そのときに我々が目標としたことは大学の教育改革であり、掲げた目標は、「考える学生を創造する」ということでした。生涯学び続ける基礎的な能力を持ち、知識活用能力を持つような学生を育てるということでスタートしたわけです。

平成24年3月に、今日皆さんが通っていらしたエントランスのあるN棟がオープンして、アクティブ・ラーニングを推進するための新しい環境と、単に場所という意味での環境のみならず、これまで図書館がやってきたようなコンテンツの提供の範囲を超えて、例えば教材の作成支援といったようなことも含めたコンテンツの構築・提供、人的支援ということを考え、実践してまいりました。

人的支援という場合にはさまざまな形のものが考えられますが、私どもが目標とした

ことは大学内で考えられる人材、すなわち教員、職員、学生それら全てを人的な資源と考え、これらの人たちをどのようにアクティブ・ラーニングを支えていく学習環境の中で、うまく統合的に支援に関与してもらうようにしていくかということでした。アカデミック・リンク・センターはさまざまなプロジェクトを進めてきましたが、この人的支援の部分が我々にとっては一番難しいところでした。6年間活動をやってきましたが、具体的に教員が、あるいは職員が、あるいは学生がどういう形で有機的に結合して協力していきながら人的支援を行っていくのかということについては、モデルのようなものを描き出すことができなかったと思っています。

学修支援については、例えばALSA-LSという大学院生による学部生支援というのが件数的にも着実に増えてきており、活動そのものも広く学部生に知れ渡るようになってきているわけです。

では、ここにかかわる職員がどういう形で学生たちへの支援をやっていけばいいのか。

図書館はかねてより情報リテラシー教育をやっていたので、その経験がないわけではありませんが、実際に情報リテラシーだけではない支援というものも求められるようになってくると、それをどのようにやっていくのかが大きな課題として認識されてきたところがあります。また我が国の高等教育全体を見回しても、高等教育改革とか教育の質的向上の必要性ということが強く言われております。このあたりについては過去のシンポジウムでも私どもの白川が報告しておりますので、そのシンポジウムのレポートをご参照ください。

政策的な事項としては、SD (Staff Development) の義務化があります。SDという活動の範囲の中に、教育・学修支援といったものがどのように入ってくるか。あるいは昨今の中教審での議論にあるような、職員の専門職化といったような話の中でも、これに具体的にどのように取り組むのかといったようなことはさまざまな課題として出てきていると言っているだろうと思っています。

このように私どもがこれまで積み重ねてきた活動、また国の政策的な動向を踏まえて考えると、教育・学修支援に特化した専門的職能の育成が非常に重要になるのではないかと強く認識されるところで、我々としてはここに特化した人材育成のプログラムをこのアカデミック・リンク・センターで立ち上げて実現していきたいと考えたわけです。

幸いなことに関係方面のご理解が得られ、先ほど申し上げたように平成27年度に教

育関係共同利用拠点として認定を受け、今年度からさらに5年間の再認定という形になって現在我々はその活動を進めているということです。

この活動の中でアカデミック・リンク・センターとしては何をやってきたか。これまでの成果として非常に大きなものとしては教育・学修支援の専門性に必要な能力ルーブリックの開発と、それをベースとした段階的研修プログラムの構築があります。これについては昨年度実施し、そして試行プログラムという形で幾つかのテーマについての実践を行いました。それをベースに今年度から履修証明プログラムをスタートするということになっております。

また、我々はセンター立ち上げのときからセミナーを開催していましたが、拠点としての認定を受けてからALPSプログラムという名前のセミナー、シンポジウムを開催してきました。これについては平成27年度がセミナー3回、シンポジウムが1回、そして平成28年度はセミナーが4回、シンポジウムが1回でした。

そういうわけで、教育関係共同利用拠点としての活動を始めて以来の活動は比較的順調に進んできたと自己評価しております。我々としては、拠点としての履修証明プログラムの展開、それによって教育・学修支援の専門的な職能を有する人々を世に送り出していくとともに、そのような人々のための全国的な拠点としての情報発信と、さらにそのような専門的職能をお持ちの皆さんのネットワークの構築をこれからの課題として進めていきたいと考えているところです。

幸いなことに私どもの拠点としての活動は広く受け入れられており、先ほどセミナー・シンポジウムの開催回数についてはご案内したところですが、多くの方のご参加をいただきました。27年7月の拠点としての認定以来、当拠点の活動の参加者の総数は既に700名弱というところまで達しておりますし、多くの大学職員の方々にご参加をいただきました。

また学内の参加はもちろんですが学外の方々からも多くご参加をいただいている、地理的な分布を見ると北から南まで広く散らばっています。関東圏の方が多いのは当然ですが、全国に散らばっているという状況はまさに我々のプログラムの必要性をもの語っているかと思います。

また一部のプログラムは、もしかすると他の教育関係共同利用拠点の大学職員向けのプログラムと重なる可能性もないわけではありませんが、そのようなプログラムと地理的にはある程度の仕分けのようなこともうまくできているのではないかと考えているところです。

さて、本日のテーマは先ほど申し上げましたとおり「新しい学修支援の実践」ということで、実践的な活動を既に行っている二つの事例についてご報告をいただくことになっております。

若干の言いわけをいたしますが、私ども千葉大学についても、塚田専門職員にお話をいただきますが、SULAという仕組みの学修支援の専門職を置いて、国際教養学部において活動を主として行っております。とはいえ、私どもの養成プログラムとSULAの実践が並行して進んでいることもあり、理想的に進んでいるかというとなかなかそう評価できない部分もあるかとは思っております。

ただ、何もせずに立ちどまっていたらいつまでたっても何も変わりません。現状をどう評価するかというのはなかなか厳しいところもあるかと思いますが、新しい取り組みである以上さまざまな困難を伴うのは当然であり、そういったことを乗り越えていかなければ教育・学修支援の新しい姿は見えてこないと思っております。私どもの履修証明プログラムについても完璧とは言えないと思いますが、本日までご紹介をして、皆様方と情報の共有ができればと思っております。

最初に私どものセンターの御手洗助教から「ALPS履修証明プログラムの概要と計画」というテーマで、昨年度行いました試行プログラムから見てきたことを中心にご報告をさせていただきます。



第 1 部

報 告



ALPS履修証明プログラムの概要と計画

～試行プログラムからみえてきたこと～

千葉大学アカデミック・リンク・センター
特任助教
御手洗 明 佳

はじめに

千葉大学アカデミック・リンク・センターの特任助教の御手洗と申します。先ほど竹内からALPSプログラム全体についてのお話がありましたので、私からはALPS履修証明プログラムについてご説明させていただきます。

その前に皆様のお手元の資料について、私の報告にもかかわって参りますので確認させていただきます。まず本シンポジウムの「プログラム次第」がありまして、その次に「参加者アンケート」、私の発表スライド、次の発表であるSULAの事例報告、東京工業大学学修コンシェルジュの事例報告スライド資料があります。そしてALPSプログラムのパンフレットが入っています。こちらには「教育・学修支援の専門性に必要な能力ルーブリック」も記載されています。私の発表ではルーブリックにも触れますが、細かくスライドに掲載することは難しいためこちらのパンフレットも一緒にご確認ください。そして、「ALPS履修証明プログラム第1期生募集のお知らせ」のポスターも入っています。こちらもぜひお持ち帰りいただき、所属先の見えるところに張っていただければ嬉しく思います。最後に、「ALPS履修証明プログラム 第1期生の募集要項」です。本プログラムのウェブサイトでもご確認いただけます。こちらも含めてご確認ください。以上が配布資料の説明となります。足りない資料がある方は、お近くのスタッフにお声掛けください。

それでは私から30分程度、ALPSプログラムについて報告をさせていただきます【スライド①-1】。

まず発表の概要についてですが、スライドの通り大きく4点についてご報告致します【スライド①-2】。第一に、このプログラムを開発するに至った背景、第二に、ALPS履

修証明プログラムの概要、第三に、平成28年度に実施した試行プログラムについて、第四に、平成29年度の実施状況と計画について、報告させていただきます。

1. 「ALPS履修証明プログラム」開発の背景

まず、我々がALPS履修証明プログラムを開発に至った背景についてです【スライド①-3】。先ほど竹内から説明がありました通り、「大学教育改革」による高等教育を取り巻く環境の変化があります。どうということかといいますと、これまでの大学のように大学そのものの存在が重要な意味を持ったという時代はすでに過ぎ去り、これからの大学は、学生、保護者、企業、その他関係者にとってより魅力的な大学へと変化していくことが求められます。高等教育、特に大学はその存在意義を社会に説明していかなければならないですし、社会からの要請にも対応する必要があります。また、高等教育機関の拡大と進学率の上昇に伴い、より多様なバックグラウンドを持つ学生が入学してきますので、そうした学生に対応できる環境を用意しなければなりません。こうした高等教育を取り巻く環境の変化に応じるため、自ら所属大学の状況を振り返り、大学運営に関しても高度化を図っていかなければならないと文部科学省が発表する答申等でいわれています。

こうした状況は、近年叫ばれている「大学教育の質的転換」が求められている点も関連してきます。どうということかと申しますと、これまでの高等教育が量的拡大に注目してきたのに対し、これからは「質の向上」が必要だという主張です。質の向上、質の保証にも配慮していかなければならないわけです。質の向上といういろいろな側面から論じることができますが、例えば、「学習成果の質的向上」のためには、学習者を中心とする主体的な学びを推進する教育を行っていく必要があります。また、前述したように「大学運営の高度化」を推進するためには、本日の報告の中心となる「教職員の能力開発」をどのようにやっていくのかという点が重要となります。制度としても今年（平成29年現在）の4月から大学設置基準の改正による「SDの義務化」が開始されたことから、その重要性がうかがえます。

こうした大学教育改革の動向を踏まえた上で、当センターでは、昨年度、職員の能力開発に関して調査を実施しました。職員の能力開発に関しては、スライドに示すように、職員の職務に係る資質・能力や専門性に関する調査といった先行研究が存在します。こうした先行研究の知見を踏まえた上で、私たち調査メンバーでは、特に教務・学

務系職員に関する資質・能力や専門性に焦点を当てて調査を行いました。具体的には、文献調査、インタビュー調査、アンケート調査の3つの調査です。その考えの根底には、これからの職員の専門性には、例えば、教務・学務系職員という一つの役割の専門性を有しているだけでなく、横断的な役割をこなす専門的能力を持つ職員という考えがあります。つまり、これまでの教育・学修支援ではなく、もう少し広い視野から教育・学修支援を問い直したいという視点で調査を行ったということです。その結果が、竹内他、岡田他とあるように学術論文としてまとめたものになります。

こうした考えを私たち調査グループでは「教育・学修支援」という言葉で説明しています。「教育・学修支援」に求められる高度な専門性に関する資質・能力とは何か。このような問いを立て、昨年度の1年間調査・検討してまいりました。

こうした「専門性に必要な能力」という考え方ですが、海外を見渡してみるとアメリカやヨーロッパなどでは既に100年も前から教務・学務系職員のための専門職団体というのがあります。例えば、代表的な例としてここに挙げましたアメリカのACPA&NASPAです。こういった専門職団体は、独自に専門的能力を考える中で必要となる資質・能力や能力ルーブリックを開発し、さらに専門職団体のネットワークを形成して、専門的能力の向上を支援する仕組みを作りサポートしています。しかし、皆さんもご存知の通り、こうした実践やルーブリックをそのまま日本の実践に持ってきてもなかなかうまく行き難いという問題点があります。海外の動向を参考にしつつもあくまでこれからの日本ではどのような教育・学修支援の専門性が必要になるのか、そのためにはどのような能力項目が必要なのかについて、昨年度のシンポジウムで白川から報告し、様々な立場の方から意見をいただきました。

2. アカデミック・リンク教育・学修支援専門職養成履修証明プログラム (ALPS 履修証明プログラム) の概要

こういった流れの中、我々は「アカデミック・リンク教育・学修支援専門職養成履修証明プログラム (ALPS 履修証明プログラム)」というものを開発しました。【スライド①-4】このプログラムの大きな特徴として2点挙げられます。

一つは、教育・学修支援に特化した専門的能力の育成というものにフォーカスを当てること。次に、能力ルーブリックに基づく体系的な研修プログラムであること。この二つを、ほかの数ある魅力的なプログラムとの差異化という点で打ち出しています。

2-1. 「教育・学修支援」に特化した専門的能力の育成

先ほど横断的なことを説明いたしました、従来の職員の専門性では補い切れないほど枠組みが大きく多様になってきているのではないかと【スライド①-5】、さらに職員に求められる能力も高度化しているのではないかとという背景があり、そこで私たちは学修支援を捉える枠組みとして、キャリア形成支援であったり、留学生支援であったり、さらに学生相談であったり、授業運営支援も踏まえた枠組みでこの専門職を考えました。

さらにその背景には、それだけに特化したものではなく、大学職員・図書館職員、さらにそこを支えるような社会人に共通した一般的基礎能力も踏まえた中での教育・学修支援の専門性というものを捉えていきたいという枠組みで検討しております。

2-2. 能力ルーブリックに基づく体系的な研修プログラム

こちらが昨年度の調査から導き出された、我々が開発した教育・学修支援専門職の専門性に必要な能力項目です【スライド①-6】。

上に「学生・学修支援への関心」「担当業務の遂行」「大学職員としての共通性」があり、左側に「理解する内容」「対人関係」「基盤的スキル」をマトリックス状に置き、この①から⑥を大きな必要な能力の項目として挙げました。

これをさらに段階的・体系的にレベルを上げていくプログラムとして、どのように検討するかというところでルーブリックの開発に至ったわけです【スライド①-7】。下にこちらの必要な能力項目がある中で、C・B・A・Sという段階でレベルアップしている様子を表しています。パンフレットに細かい文言がございます。

大きな枠組みとしては、まずは「C：知識としてこういった能力を身につけている」こと。次に「B：身につけた知識を人に説明できる」段階。Aになると「知識やスキルの実践の場の問題解決に応用できる」ことを考え、さらにSでは「知識やスキルを発展させ、指導することができる」というように段階を追ってレベルが上がっていくという構造になっています。

私たちのプログラムは120時間、およそ2年間のプログラムとして構想していますが、このC・B・Aの段階をまずは獲得していただきたいというつくりになっています。

次にプログラム内容ですが、15テーマを設定しています【スライド①-8】。

まず黄色の「基盤的テーマ」が11テーマ。右側に行って「総合的テーマ」は2テーマ、「総括的テーマ」が2テーマです。1テーマ8時間として、15テーマで120時間と

いうプログラムになっていて、2年間で修了することを想定して作成されています。さらにテーマごとに到達目標及び獲得できる知識・スキルを明示化し、先ほどありました下の基盤的スキルにも対応するような構造を考えています。

3. 試行プログラム実施

ここまでが昨年度開発した大きな履修証明プログラムについての私たちの取り組みの紹介でした【スライド①-9】。それを踏まえて、昨年度、15テーマのうち3つのコースについて「試行プログラム」として実施しましたので、それについての報告をさせていただきます【スライド①-10】。

スライドの表は、みなさまにお配りしたALPSのパンフレットにあり、「カリキュラム・マップ」になっています。「教育のICT化と教材開発支援」「教育方法・教育評価」「学生・学修に対する理解」の3つのコースを試行的に実施しました。実施に際しては試行から得られた受講生のニーズや課題を今後のプログラム運営に活かすことを目標に、無料で行いました。

3-1. 試行プログラム分析枠組みと検討課題

試行プログラムを検討する上での分析枠組みの検討課題ですが、全て基盤的コースから実施しました【スライド①-11】。全てのコースが約8時間で設計されており、一つのコースで「eラーニング」と「対面授業」という共通の枠組みで構成されています。さらにeラーニングの中には動画形態がどうか、eラーニングの時間はこういったものがあるのか、対面授業の方法はどういったものが適切なのかという枠組みで検討を行いました。検討課題として、どのような形式・要素というものが受講生、社会人の方たちにとって効果的なのかということをまず明らかにすることを設定しています。

3-2. 対象コースと調査概要

対象コースは先ほども説明した3コースになります【スライド①-12】。「教育のICT化と教材開発支援」のみ8月から9月の夏に実施して、「学生・学修に対する理解」「教育方法・教育評価」に関しては2月から3月にeラーニングを3週間程度と、対面実習で1日当センターに来てもらうという構想で行いました。

さらに受講生のニーズ、評価、満足度等を知るためにアンケートを実施しました。こ

ちらが概要になります。

「教育のICT化と教材開発支援」コースは、定員30名で募集して、ありがたいことにすぐに定員となり、30名の受講生でスタートしましたが、修了者は25名でした【スライド①-13】。アンケートをコース修了後に行い、回収率は56%でした。内容は、動画教材の使用感、受講コースの満足度、実施日、受講料・会場等々について細かく質問しました。

次の二つのコースは春に同時期に行いました【スライド①-14】。「学生・学修に対する理解」の登録者が59名で、修了者が50名でした。「教育方法・評価」に関しては登録者が35名、修了者が27名という結果です。こちらもアンケートはコース修了後に21日間で実施し、回収率88.9%。こちらはどちらかという受講理由だったり、受講する際に期待したもの、得られた成果、満足度等々を質問するアンケートとして設計いたしました。

これが先ほど説明した枠組みを表としたものになりますが、「教育のICT化と教材開発支援」の「eラーニング動画形態」についてはミニスタジオを使って撮影しました【スライド①-15】。時間としては1本20分という短い時間でたくさん作成し、対面授業は演習型で、編集してみたり撮影してみたり実際に受講生に動いてもらう形で行いました。

「学生・学修支援」では教室で撮影し、さらに1本、普通の講義形式の90分のを撮影し、収録し、eラーニング教材として使用しました。当日も講義・セミナー型の今回のような形として専門家の先生に来ていただいて、受講生がみんな一緒に聞くという構成です。

さらに「教育方法・評価」の教材形式は専門家である教員にインタビューをしてみるという対談形式を実施しました。各領域について、教員にどんな教育や実習を行っているかを聞いて、編集したものをeラーニングとして動画を掲載しています。こちらの授業の様子は1本30分ぐらいで、このセンターのできるだけ幅広い専門分野の先生方に協力いただいて、授業の様子を撮って作成しました。当日は協同学習型ということで、ワークショップ形式で皆さん集まって話し合っただき、ポストイットなどを貼りながら課題解決を行うという方法を実施しました。

こういった方法について名前を簡単につけています。基礎習得・体験形式、講義型・知識習得形式、事前学習・協同学習形式という形で試行について取り組んでみました。

試行プログラム実施からみえてきたことの細かいデータなどについては今回時間がな

いので全てお見せできませんが、私たちALPSのウェブサイトにて大学教育学会で発表したものを掲載しています。そちらのほうでデータ等を確認していただければと思います。

3-3. 試行プログラム実施からみてきたこと

簡単に、概要についてだけ説明させていただきます【スライド①-16】。

まずコース全体の満足度としては、「教育のICT化と教材作成支援」78.6%、「学生・学修の理解」88.1%、「教育方法・教育評価」92.0%ということで比較的高い満足度だったと感じています。

次にeラーニングについてですが、まず長さです。分析した結果、満足度やコース修了時の成果に影響を及ぼすことは確認されませんでした。我々は、当初は「短いほうが疲れないのではないか」という仮説を立てていましたが、思った以上にeラーニング講座は短いから満足度が高い、長いから高いといった傾向は見られませんでした。

次にニーズですが、長さというよりはこちらの動画視聴機能の整備及び動画で使った資料の掲載を強く希望する傾向が見られます。要は、長いものでも自分で区切れる、早送りができる、まとめて見られるというカスタマイズを受講者自身で行いたい。さらに、そのときにはeラーニングで使用している資料を手元を持ってやりたいという要望が強く見られました。



次に対面授業の方法です【スライド①-17】。授業の方法が知識・技能の獲得に影響を及ぼすことは確認されていません。ですが、一方で、受動的な授業形態であるこういった講義形式よりも、本人と一緒に発言しながら協同学習をするような能動的な授業形態のほうが受講コースの成果を得られたと評価する傾向が見られます。さらに協同学習の方法を取り入れたコースでは、そうでないコースよりも他大学との交流の機会が得られたと評価する傾向が見られました。

これを受けてですが、試行プログラムを基にした本格実施に向けての開発として考えた場合、今年の夏から実施する2年間の履修証明プログラム全体への成果検証をやっていく必要があると改めて認識しています【スライド①-18】。それは履修者もそうですが、その結果からプログラム全体が適切なのかも含めて成果について考えていきたいと考えています。

3-4. 試行プログラムを基にした本格実施に向けての開発

次に履修証明プログラムとしてのBlended learningの課題と可能性についてです。

やはり対象は学生ではなく社会人で、既に実際に働いている方たちが対象ということになり、受講生の参加制約への配慮がやはり大きい。それはアンケート調査からかなりの多くのご意見をいただきました。

そういったこともあるためか、eラーニングへの関心がとても高かった。むしろeラーニングを受講してみたいということで、試行プログラムに参加してくださった受講生が多かった。そのため参加しやすい対面授業の設計であったり、または全てeラーニングで受けられるコースをいくつか設けるとすることも検討すべきではないかと考えています。

最後にプログラム全体としての成果検証も含めた最適配置というものもあらためて考えています。今15テーマを設定していますが、このテーマないし内容が必ずしも私たちが目指す専門的能力の育成に適切かどうかというのは、まだまだこれから改善する余地があるとも考えています。

これを受けてですが、全国拠点ということで、いかに通いやすくするかについても今後も引き続き検討していこうと考えています【スライド①-19】。またさらに専門職のネットワークということも我々の中では課題として持っていますので、ネットワーク形成にいかに貢献できるかということも考えた設計が必要です。

そのためにこういったeラーニングの充実や、対面授業でないと得られない学習につ

いてこういったものがあるのか。それがこちらのプロジェクト研究であったり、プロジェクト実習というもので、今年から初めて始まるわけですが、いかに設計し、受講生をサポートし、育成していくかということも検討したいと考えています。

4. 平成29年度の実施状況と計画

4-1. ALPS 履修証明プログラム第1期生募集開始

平成29年度の実施状況・計画です【スライド①-20】。こちらは先ほど説明させていただきましたが、お手元の第1期生募集要項に詳しく載っています。申込期間は7月3日から7月20日までです。

受講期間ですが、8月上旬よりeラーニング受講が開始され、第1回目の対面授業を9月11日から13日の3日間で設定しています。

募集定員は30名として、千葉大学からの参加者も含む形で行っています。

申込対象者ですが、現在、教育・学修支援に携わっている、今後携わりたいと考えている大学教職員や大学院生、その他大学関係者等々とても幅広く設定しておりますので、ご興味のある方がいらっしゃいましたらぜひご紹介ください。

4-2. 2年間の受講の流れ

次に、2年間の受講の流れについての説明です【スライド①-21】。ALPS履修証明プログラムを受講した場合、どのようなスケジュールで受講していくのか、まだ想像しにくいと思いますが、このような流れで4期に分かれて計画されています。今年度は2017年度夏から始まります。まず「高等教育政策と自校理解」などの基盤的コース4コースを受講し、総合的・総括的コースを2コース受講します。さらに2017年の春の2月から3月に行い、次年度の基盤的コースと総合的・総括的コースを受講するという流れになっています。さらに、こちらの総合的・総括的コースはeラーニングを含まない形でなおかつ全て対面で行うこととなりますので、比較的長い期間、すなわち2年間学んでいただくような方向で検討しています。最後に履修証明書を授与されるという形で計画しています。

4-3. ALPS公開講座

さらに最後に、15コース全てを2年間で受けるには少しハードルが高く、難しいという方、また、どんなプログラムかを経験してみたいという方、テーマが気になるという方向けに、ALPS公開講座というものの実施も検討しております【スライド①-22】。これはALPS履修証明プログラムの一部を公開講座として実施します。さらに次年度以降、ALPS履修証明プログラムを正式に受講する場合には、当該コースの受講を免除します。ただし、受講料の免除はありません。

今、近々に予定されている第1回ALPS公開講座は、「学生の抱える困難の理解と支援」というテーマで実施予定です【スライド①-23】。キーワードにもありましたが、「発達障害、身体障害、精神疾患、学生生活」にかかわることであったり、「カウンセリング」にかかわることであったりという専門家をお呼びし、eラーニングコンテンツ及び、対面授業当日にはシンポジウム、講演会も企画しております。

申込み開始は、7月下旬を予定しています。その後8月22日から9月11日の間にeラーニングを受けていただいて、9月12日の午後2時から6時の4時間、対面授業を受けていただきます。募集定員は30名で先着順となります。受講料は1万円で開講予定です。

私のほうからは、ALPS履修証明プログラムの概要について説明させていただきました。以上になります。ありがとうございました。

【スライド①-24】

スライド資料①

〔スライド①-1〕

ALPSプログラム 第3回シンポジウム 2017年7月10日(月)

『新しい学修支援の実践ー我が国の先進的な事例ー』

【報告】

ALPS履修証明プログラムの概要と計画 ～試行プログラムからみえてきたこと～

千葉大学アカデミック・リンク・センター
御手洗 明佳

〔スライド①-2〕



アカデミック・リンク 教育・学修支援専門職養成プログラム
ACADEMIC LINK PROFESSIONAL STAFF DEVELOPMENT PROGRAM FOR EDUCATIONAL AND LEARNING SUPPORT

概要

1. 背景
2. ALPS履修証明プログラムの概要
 1. 「教育・学修支援」に特化した専門的能力の育成
 2. 能力ルーブリックに基づく体系的な研修プログラム
3. 試行プログラム実施
 1. 試行プログラム分析枠組みと検討課題
 2. 対象コースと調査概要
 3. コースの実施からみえてきたこと
 4. 試行プログラムを基にした本格実施に向けての開発
4. 平成29年度の実施状況・計画
 1. ALPS履修証明プログラム第1期生募集開始
 2. 2年間の受講の流れ
 3. ALPS公開講座

〔スライド①-3〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学修支援専門職養成プログラム
ACADEMIC LINK EDUCATION, STUDY SUPPORT PROGRAM FOR TEACHERS AND EDUCATION SUPPORT

1. 背景

- 大学教育改革
 - 高等教育を取り巻く環境の変化
 - 社会からの要請への対応
 - 大学教育の質的転換
 - 大学設置基準等の改正による「SDの義務化」
- 職員的能力開発に関する議論
 - 職員の職務に関わる資質・能力や専門性の調査(上西他 2008, 林 2006, 中井2014)
- 大学における「教育・学修支援」に求められる専門性に関する議論
 - 学務系職員のための専門能力分野(ACPA & NASPA, 2015)
 - 「教育・学修支援の専門性に必要な能力項目」(竹内他 2016, 岡田他 2016)

3

〔スライド①-4〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学修支援専門職養成プログラム
ACADEMIC LINK EDUCATION, STUDY SUPPORT PROGRAM FOR TEACHERS AND EDUCATION SUPPORT

2. アカデミック・リンク教育・学修支援専門職養成履修証明プログラム(ALPS履修証明プログラム)

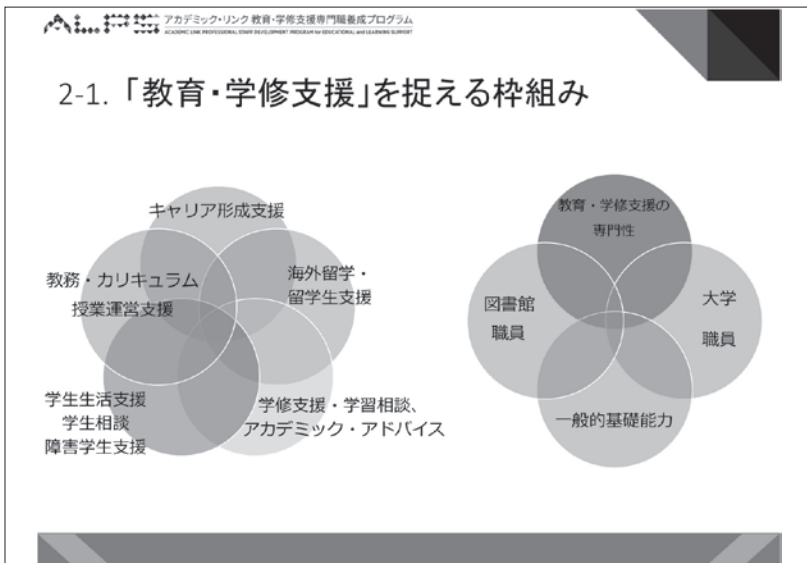


1) 「教育・学修支援」に特化した専門的能力の育成

2) 能力ルーブリックに基づく体系的な研修プログラム



〔スライド①-5〕

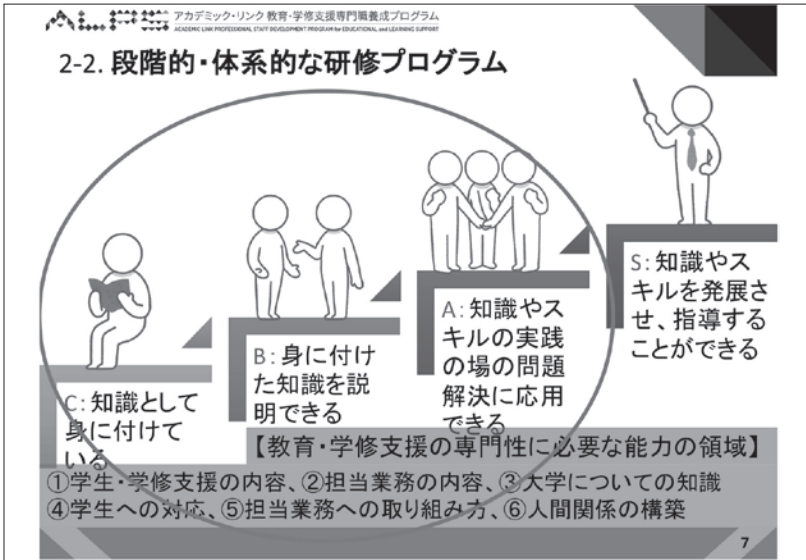


〔スライド①-6〕

2-2. 教育・学修支援専門職の専門性に必要な能力項目

	学生・学修支援への関心	担当業務の遂行	大学職員としての共通性
理解する内容	①学生・学修・教育支援の内容 - 教育内容の把握 - 学生・学修・教育支援の内容の設計と実施 - 学生・学修・教育支援活動のプログラム改善 - 学生・学修支援の現状理解	②担当業務の内容 - 課題の設定と問題解決 - 情報収集・整理・分析・発信 - 業務に関する知識 - 様々な経験とその活用	③大学についての知識 - 高等教育・社会教育に関する知識 - 所属大学についての理解
対人関係	④学生への対応 - 学生対応への基本的姿勢・態度 - 留学生への対応 - 困難を抱えた学生への対応	⑤担当業務への取り組み方 - 担当業務の遂行 - チームワーク	⑥人間関係の構築 - 人的ネットワーク - 教員との連携・協働
基盤的スキル	基盤的スキル キャリアアップの取組、ICTスキル、物事を広くみる、語学、クリティカルシンキング、説明できる力、文章作成能力、メタ的な能力、(社会人としてのコンピテンシー)		

〔スライド①-7〕



〔スライド①-8〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学修支援専門職養成プログラム
ACADEMIC LINK PROFESSIONAL STAFF DEVELOPMENT PROGRAM for EDUCATIONAL and LEARNING SUPPORT

2-2. プログラム内容

【基盤的テーマ】

- 1) 高等教育政策と自校理解
- 2) カリキュラム理解
- 3) 学生の抱える困難の理解と支援
- 4) コミュニケーションとカウンセリングの基礎
- 5) 高等教育の国際化対応
- 6) 教育のIR入門：教育データの分析と活用
- 7) 教育のICT化と教材開発支援
- 8) 学修支援とアカデミック・アドバイジング
- 9) 教育方法・教育評価
- 10) 学生・学修に対する理解
- 11) ラーニングコモンズの運営

・教育・学修支援の専門性向上に必要なテーマを15テーマ設定

- ・1テーマ8時間
- ・各テーマごとに修了証書を発行
- ・各テーマごとに到達目標及び獲得できる知識・スキルを明示

【総合的テーマ】

- 12) 教育・学修支援マネジメント(1)
- 13) 教育・学修支援マネジメント(2)

【総括的テーマ】

- 14) プロジェクト研究
- 15) プロジェクト実習

8

〔スライド①-9〕



3. 試行プログラムの実施

〔スライド①-10〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学生支援部門編成案「プログラ

ALPS

平成28年度に一部コースを部分的に実施

プログラム15テーマ

各コースが、ルーブリックの各領域のS・A・B・Cの段階のどこに対応するかを示したもの

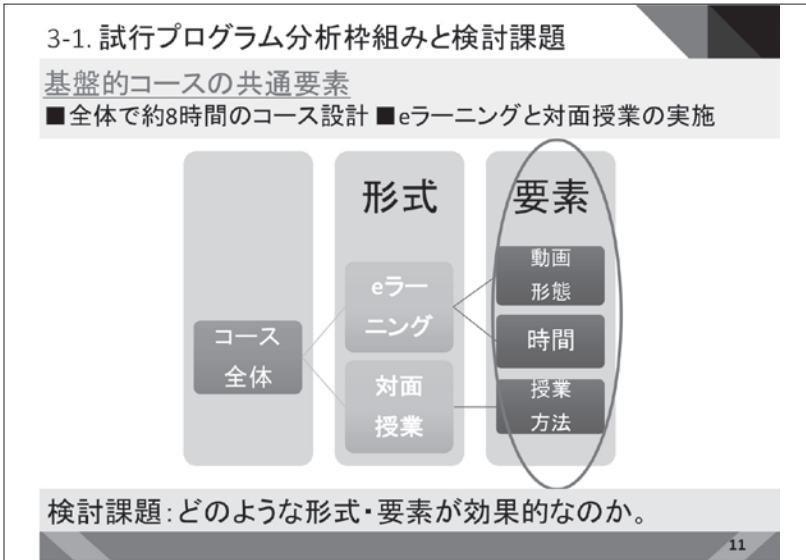
ルーブリックの領域

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	高等教育政策と 自校理解	カリキュラム理解 学生の抱える課題	コミュニケーションと カウセンシングの基礎	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価	教育プログラムの 開発・評価
①学生・学修・教育支援の内容 ・教育内容の総論 ・学生・学修・教育支援の内容の設計と実施 ・学生・学修・教育支援活動のプログラム改善 ・学生・学修支援の現状理解	C	B	C	C	C	B	B	B	B	B	B	C	B	A	A
②担当業務の内容 ・課程の設計と問題解決 ・情報収集・整理・分析・発信 ・業務に関する知識 ・様々な経験とその活用	-	-	C	-	-	B	C	-	-	C	-	C	B	A	A
③大学についての知識 ・高等教育・社会・教育に関する知識 ・所属大学についての理解	C	B	-	-	C	C	B	C	B	C	-	C	B	A	A
④学生への対応 ・学生対応への基本的姿勢・態度 ・留学生への対応 ・困難を抱えた学生への対応	-	C	B	B	B	-	-	B	-	B	B	C	B	A	A
⑤担当業務への取り組み方 ・担当業務の遂行 ・チームワーク	-	-	C	B	-	-	-	C	-	C	C	C	B	A	A

目的: 試行の実施から得られた「受講生のニーズ」や「課題」を今後のプログラム運営に活かすこと。

10

〔スライド①-11〕



〔スライド①-12〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学習支援部門履修証明プログラム

3-2. 対象コースと調査概要

対象コース:

■平成28年度に試行的に実施した3コース。

1. 教育のICT化と教材開発支援(8～9月実施)
2. 学生・学修に対する理解(2～3月実施)
3. 教育方法・教育評価(2～3月実施)

調査方法:

- ①各コースにおいて様々な方法を適用する
- ②コースを修了した受講生へのアンケート調査
 1. 教育のICT化と教材開発(アンケート1)
 2. 学生・学修に対する理解(アンケート2)
 3. 教育方法・教育評価(アンケート2)

12

〔スライド①-13〕

アカデミック・リソース・連携センター 教育・学習支援専門職養成プログラム

教育のICT化と教材開発

申込期間:平成28年7月22日～8月28日
eラーニング視聴期間:平成28年8月19日～9月8日
対面授業実施日:平成28年9月9日
登録者:30名,修了者:25名

アンケート1:(Moodleのアンケート機能を使用)
実施期間:平成28年9月16日～9月30日(15日間)
回答者数:14名,回収率:56.0%
主な質問項目:動画教材の使用感、受講コースの満足度、
コース実施日程・受講料・会場について等。

13

〔スライド①-14〕

アカデミック・リソース・連携センター 教育・学習支援専門職養成プログラム

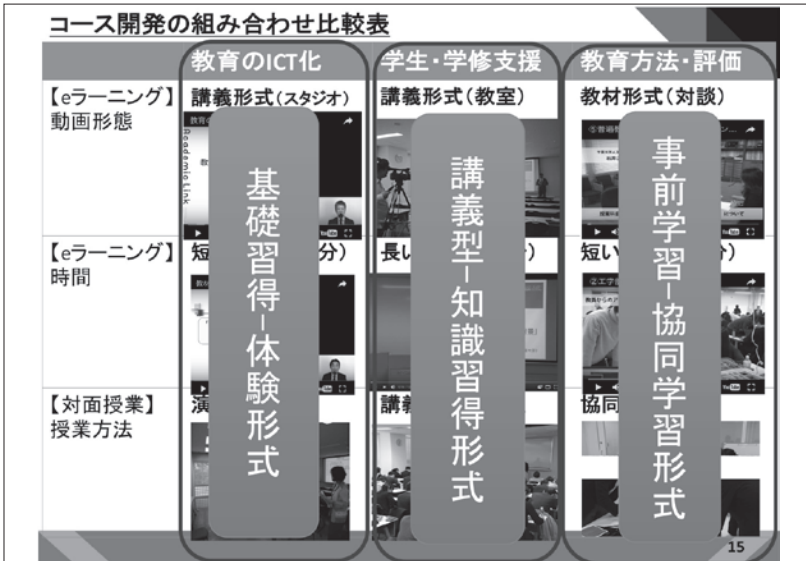
学生・学修に対する理解/教育方法・教育評価

申し込み期間:平成29年1月16日～1月27日
eラーニング視聴期間:平成29年2月9日～3月8日
対面授業実施日:平成29年3月9日～10日
コース登録者(学生・学修):59名,修了者:50名
コース登録者(方法・評価):35名,修了者:27名

アンケート2:(Moodleのアンケート機能を使用)
実施期間:平成29年3月10日～3月31日(21日間)
回答者数:46名(全54名),回収率:88.9%
主な質問項目:受講理由、受講する際に期待したもの、
受講して得られた成果、コースへの満足度、受講生の基本
属性。

14

〔スライド①-15〕



〔スライド①-16〕

3-3. 試行プログラム実施からみてきたこと

コース全体の満足度

- 「教育のICT化」 78.6% (とても満足＋満足、以下同様。)
- 「学生・学修の理解」 88.1%
- 「教育方法・教育評価」 92.0%

eラーニング

- eラーニングの教材の時間の長さ
満足度やコース修了時の成果に影響を及ぼすことは確認されない。
- eラーニングに対するニーズ
動画視聴機能の整備及び動画で使用した資料(講義スライド)の掲載を希望する傾向がある。

〔スライド①-17〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学修支援部門開発プログラム

3-3. 試行プログラム実施からみてきたこと

対面授業の方法

- 授業方法が、「知識・技能の獲得」に影響を及ぼすことは確認されない。
- 一方、「受動的な授業形態」よりも「能動的な授業形態」の方が、受講コースの成果を「得られた」と評価する傾向がある。
- 協同学習の方法を取り入れたコースでは、そうではないコースより「他大学との交流の機会」が「得られた」と評価する傾向がある。

17

〔スライド①-18〕

3-4. 試行プログラムを基にした本格実施に向けての開発

- ◆2年間のプログラム全体の成果検証
 - ・履修者として
 - ・プログラムとして
- ◆履修証明プログラムとしてのBlended learningの課題と可能性
 - ・受講生の参加制約への配慮
 - ・eラーニングへの関心高い
 - ・参加のしやすい対面授業の設計
 - ・プログラム全体としての最適配置



18

〔スライド①-19〕



〔スライド①-20〕

4. 平成29年度の実施状況・計画

ーALPS履修証明プログラム第1期生募集開始ー

◆ 申込対象者

現在、教育・学修支援に携わっている・今後携わりたいと案がえている大学教職員や大学院生、その他大学関係者。

◆ 申込期間

平成29年7月3日(月)～7月20日(木)

◆ 受講期間

平成29年8月上旬よりeラーニング受講開始

平成29年度夏期対面授業: 9月11～13日(3日間)

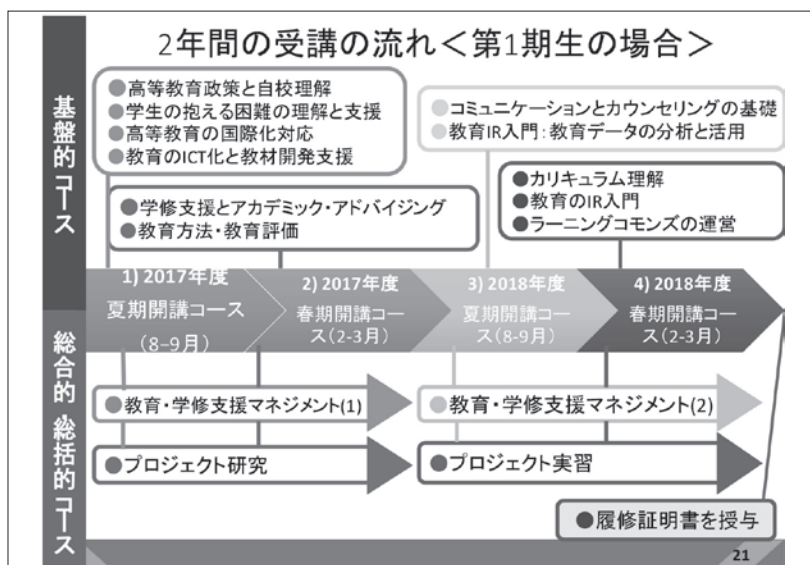
◆ 募集定員

30名(千葉大学からの参加者を含む)

詳細は、ALPSプログラムウェブサイトに掲載中

https://alc.chiba-u.jp/ALPS/sd/sd_20170703.html

〔スライド①-21〕



〔スライド①-22〕

ALPS アカデミック・リンク教育・学修支援専門養成プログラム

4. 平成29年度の実施状況・計画

平成29年度アカデミック・リンク教育学修支援専門養成公開講座（ALPS公開講座）の実施

- ALPS履修証明プログラムの一部を公開講座として実施
- 公開講座を修了した場合、当該講座の「修了証書」を授与
- 次年度以降、ALPS履修証明プログラムを受講する場合、当該コースの受講を免除。ただし、受講料の減免はなし。

22

〔スライド①-23〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学修支援専門職養成プログラム
ACADEMIC LINK EDUCATION SUPPORT PROFESSIONAL TRAINING PROGRAM

平成29年度第1回ALPS公開講座 「学生の抱える困難の理解と支援」

◆目的
本講座では、大学における学修支援業務で必要とされる知識として、学修の場面や学生生活において学生がどのような困難を抱えているか、それにどのように対応するか、学内外の組織間連携のあり方などを修得し、応用することを学びます。

◆キーワード 発達障害、身体障害、精神疾患、学生生活

◆申込み開始 2017年7月下旬を予定

◆eラーニング受講期間 平成29年8月22日(火)～9月11日(月)

◆対面授業実施日 平成29年9月12日(火)14:00～18:00

◆募集定員 30名(先着順)

◆受講料 10,000円

23

〔スライド①-24〕

ALPS アカデミック・リンク 教育・学修支援専門職養成プログラム
ACADEMIC LINK EDUCATION SUPPORT PROFESSIONAL TRAINING PROGRAM

参考文献

- ACPA & NASPA. (2015). Professional Competency Area for Student Affairs Educators, (http://www.naspa.org/images/uploads/main/ACPA_NASPA_Professional_Competencies_.pdf) (2017年6月10日最終閲覧)
- 林一夫(2008)「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), 101-107.
- 中央教育審議会(2012)『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて—生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ—(答申)』(<http://www.mext.go.jp/bmenu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm>) (2017年6月3日アクセス)
- 中井俊樹(2014)「教学マネジメントにおける大学職員の役割」『高等教育研究』17, 95-112.
- 岡田聡志・白川優治・米田奈穂・谷奈穂・御手洗明佳・多田伸生・奥田聡子・竹内比呂也(2016)「教育・学修支援に求められる大学職員の資質・能力と専門性に関する探究的研究」『大学教育学会誌』第38巻2号, 47-56.
- 竹内比呂也・白川優治・山崎千鶴・井上真琴(2016)「これからの大学における教育・学修支援の専門性」『大学教育学会誌』第38巻2号, 99-103.
- 上西浩司・中井俊樹・齋藤芳子(2008)「教務部門が求める教務担当職員像—教務部門事務責任者への全国調査結果」『大学行政管理学会誌』12, 179-186.

24

第 2 部

事例報告

新設小規模学部における学生支援

～千葉大学国際教養学部の事例から～

千葉大学 国際教養学部専門職員
SULA (Super University Learning Administrator)

塚 田 かおり

(司会・竹内) それでは続いて事例報告に移らせていただきます。報告1として「新設小規模学部における学生支援～千葉大学国際教養学部の事例から～」ということで、本学国際教養学部の塚田かおり専門職員より報告いたします。では、よろしくお願いいたします。

はじめに

皆様、こんにちは。千葉大学国際教養学部事務職員の塚田と申します。本日は暑期中、千葉までお運びいただきまして、どうもありがとうございました。

千葉大学国際教養学部というのは、2016年の4月に新しく創設されました。千葉大学では41年ぶりに新設された10番目の学部です。私はそこで学修支援のスタッフを命じられ、いま職務に当たっているところです。

1. 千葉大学国際教養学部の概要

まず初めに千葉大学の国際教養学部がどのような学部かを少しご紹介しておきたいと思います。

千葉大学の国際教養学部は、申し上げたとおり2016年の4月に創設された学部です。1学年の定員は90名。学部が完成しても360人ですから、これに対して教員が46名というのは少し手厚い印象があるかと思います。

国際教養学部では、「自分だけ、自分の周り、自分の地域だけ、日本だけ」ではなく、世界に目を向け、世界で今どのような問題が起きているのか、どのような課題があるの

か、そしてその課題・問題を解決するにはどうことができるのかという提案ができるような学生、またその提案を世界に向けて発信していけるような能力のある学生を育成したいと考えています。

このポンチ絵【スライド②-2】にもありますが文理混合の学部で、入学すると学生は必修科目として人文社会科学、自然科学、生命科学など文系・理系問わない学問分野の基礎等を初年次にまず学んでいくことになります。

もう少し具体的に申し上げますと、学生は入学すると必修科目として人文科学系、社会科学系、生命科学系の基礎的な授業科目等を履修していきますが、入学してから2年間で全学教育科目も含めさまざまな分野の科目を履修しながら、卒業研究に何をテーマとするかを考えていきます。これが既存の学部とは少し異なるところです。【スライド②-3】

例えば千葉大学には文学部があり、そこには人文学科の歴史学コースがありますが、学生は歴史学コースに入るための入試を受けて1年生から歴史学コースに所属します。文学部では卒業論文が必修なので、入学したら歴史学コースの学生は歴史学という学問の範疇で卒業論文を書かなければいけないことはわかっていますが、国際教養学部の学生は何をテーマに卒業論文を書くかを見つけるところから始まるということになります。

国際教養学部は1学科で、その中で三つのメジャーに分かれますが、2年生の終わりにメジャー選択の時期がやってきます。メジャーに所属したら2年間かけて卒業研究に向けて取り組んでいくことになります。

今の2年生が第1期生ですが、5月にアンケートを実施してみました。卒業研究にどういうことをやりたいかを聞いてみたところ、「人工知能の抱える課題について勉強し、その課題があれば解決策を考えてみたい」という学生もいれば、「日本国内に起きている教育格差について、あるいは国家間でどのような教育格差があるかについて調べてみたい」という学生もいました。少年兵の問題であったり難民の問題、あるいは宗教建築をキーワードに挙げた学生もいれば、工業デザインに興味があるという学生もいて、本当に多様でした。

この学生たちは1学年90人ですが、今2年生ですので、来年、再来年の今ごろはその課題の解決を提案する方法を課題に一生懸命研究しているということになります。

これは今、1年生2年生が学部で必修としてとっているものですが、お手元の資料【スライド②-4】にもありますので、よろしければ後でご確認いただければと思います。

先ほど2年生の終わりに三つのメジャーから一つを選ぶことになると言いましたが、そのメジャーがグローバルスタディーズ、現代日本学、総合科学の三つになります【スライド②-5】。自分の卒業研究をしていくためにどのメジャーに所属するのがいいのかということで、2年生の終わりに学生は悩むことになります。

例えば森林保護とか動物保護に興味があるという学生がいますが、この学生は先日、グローバルスタディーズに所属しようと考えていることを話しに来てくれました。彼はグローバルスタディーズのメジャーに所属して生態学や環境について学修していくわけですが、自分のメジャー以外の科目も横断的にとっていかないと卒業できないカリキュラムになっています。ですからこの学生は総合科学の科目群の中からも例えば生命や生命倫理などを勉強しますし、現代日本学の科目群の授業を履修し日本の持っている技術をどのように生かして森林保護や動物保護という問題を解決していけるのかを考えていくことになります。

そしてもう一つ特徴的なのが、海外留学を必須としていることです【スライド②-6】。これは何でもいいわけではなく、千葉大学で単位認定ができる海外留学を卒業までに1度はすること、これがないと卒業できないということになっています。

ここで入学者と入試について少し触れておきます。

これはお手元の資料としては配付していませんが、学生の男女比では4対6で女子のほうが多いです。特徴的なのは出身地域です。大学全体では千葉と近隣の東京、神奈川、埼玉出身の学生が5割を超えますが、国際教養学部では4割に満たない数です。全国のいろいろな都道府県から学生が集まっているという印象です。

それから文理混合型の学部ということで、入試の形態も通常型入試を見ていただくと英語は全員に受験してもらいますが、国語か理科の選択ができます。さらに地歴か数学かの選択もできるようになっています。ですから例えば英語、国語、世界史を選んで受ける学生もいれば、英語、物理、数学で受験してくる学生もいます。入学してくる学生は、少し文系寄りが多いかなという印象です。

2. SULA (Super University Learning Administrator) による支援、活動

私はこの国際教養学部で学修支援スタッフをしています。先ほど竹内センター長からも話がありましたが、SULAと呼ばれる学修支援のスタッフです。学内では和名として

学務系専門職となっていますが、普通の一般の事務職員です。雇用形態、給与体系はほかの事務職員と変わりません。全学にこのSULAを導入していくことになっているのですが、私ともう1名の職員2名が試験的に昨年の4月から国際教養学部に出られ、現在も2名で活動をしています。そして学生の入学から卒業までを一貫してサポートするというのが一つの目標でもありますので、私は今年2年目で2年生がいるので、この2年生が卒業していくまでは多分この国際教養学部でSULAとして留まると思います。

具体的な活動についていくつかご紹介します。ここ【スライド②-7】にあるように大きく分けると履修に関すること、留学に関すること、それからキャリア支援、あとは一般的な生活に関すること、それから卒業研究のサポート、この五つに分かれます。

まず履修に関することでは、まだ2年生しかいませんので必修科目が多い。ですから、どの科目をとったらよいかという相談よりは、こういう授業を聞きたい、こういう勉強をしたいけれども、ほかの学部が開講している授業で履修可能な授業はないかという相談はよくあります。

また、どこの学部にもいると思いますが、標準単位未修得の学生や、必修の科目を落とす学生がいるので、呼び出して話を聞きます。

それから最近多いのが、授業の課題でいろいろな調査をしてくるように言われた。こういう調査をしたいのだが、どうしたらいいかという相談です。例えば先週、千葉大学内のアクセシビリティについて調査をしたいので、体の不自由な人、障がいを持った学生から話を聞きたい、アンケートをお願いしたいがどうしたらいいかという相談がありましたので、学生支援課に私から相談しご協力をいただきました。

それから留学に関することですが、先ほども申し上げたように留学が必須です。絶対に留学しなければいけない。1学年の定員が90人。絶対留学しなければいけない学生が90人ずつ増えていくわけです。千葉大学でももちろん単位化している留学のプログラムはありますが、学生が90、180、270、360人と増えていったときに、果たして賄い切れるのかという不安があります。もちろん交換留学の枠もありますが、IELTSのスコアがいくつ以上必要であるとか、TOEFLのスコアが何点以上というところでひっかかり行くことができないということもありますので、非常に危惧しています。

協定校の提供しているサマープログラムなどに参加したときに学部の専門科目の単位として単位化できるシステムも整備されましたので、そういったものも利用しながら何とかやっているとよいと思っています。千葉大の他学部の留学プログラムでよいものがあったら、そこへ入れてもらうための交渉もしています。

その一つとして、千葉大学にはリーディング大学院という医学系の大学院があります。そちらの先生がお一人WHOに出向されているというご縁もあり、リーディング大学院が国際機関視察研修を行っています。スイスのジュネーブに行って、WHO、国連の本部、国際赤十字などの機関を訪ねて、そこで働く職員の方々のお話を聞いたり施設を見せていただくという研修です。これはもともと予防医学や公衆衛生に興味のある大学院生のための研修だったのですが、国際機関で働きたいという夢を持っている学生が国際教養学部にもいますので、去年は、国際教養学部生も2名参加させてもらいました。

彼らはとてもいい勉強になって刺激を受けて帰ってきました。そのうちの一人は本当に国際機関で働くことを念頭に据えて、大学院にも行かなくてはいということで一生懸命勉強をしているところです。

あとはNAFSA、EAIE、APAIEというような世界中の教育機関が集まるミーティング、学会に参加させてもらって、いろいろな大学の留学プログラムなどを紹介してもらったり、コラボレーションの可能性を探って交渉したりする機会も持っています。また、SAF (Study Abroad Foundation) というアメリカの非営利の教育財団の日本事務局と業務提携をしており、SAFからも留学のガイダンスをしてもらったりしています。

また、危機管理です。留学というとやはり危機管理がどうしても切り離せないので、こちら専門家の力をかりています。JTBと包括契約を結び、ジェイアイ傷害火災の提供する危機管理サービスなどを使えるようにもしました。

留学に関することはこれからもまだまだ改善していかなければいけないことがたくさんありますが、何とか全員を卒業させるために留学させなければいけないので、そこは先生方と一緒にこれからも頑張っていかなければいけないと思っています。

次はキャリア支援です。始まったばかりの学部で、いま2年生が最高学年です。彼らがどういうところに就職していくのか、あるいは進学していくのかというのはまだ見えないのですが、これについても5月にアンケートをとってみました。

進学したいのか、就職したいのか。日本で就職したいのか、海外で就職したいのか。どんなところにインターンシップに行きたいのか具体的な企業名を挙げてくださいということでアンケートをとりますと、やはりNPO、NGO、国際機関など、インターンシップは難しいだろうというところを次々と挙げてきました。それをリストにして就職支援課にお渡しして、学生の希望や動向についてお話ししたりしています。

また、実際に働くとはどういうことかまだイメージできない学生も多いので、去年は先生方のつてを頼りに、JICAの筑波、千葉、それから世界銀行、千葉銀行から職員の方をお招きして、それぞれの団体が例えば海外でどのような事業展開をしているのかというお話を聞く機会も作りました。

そして、やはり一番多くて難しいのが生活に関する相談です。先ほども申し上げたように国際教養学部は地方からの学生が多く、初めてひとり暮らしをした人が多い。そして、それほど多いわけではありませんが、朝起きられないという相談もあります。

これはとても重要です。朝起きられない、授業に間に合わない、単位が取れない。翌年、下の学年の学生たちと一緒に再履修しなければいけない、気持ちが重い、学校に足が向かなくなるというように転がるようにどんどん悪い方向に行ってしまうので、朝起きられないという相談にはきちんと向き合わなければいけないというのは私の最初の気づきでした。目覚ましを二つかけなさい、三つかけなさいということではなく、「どうしてだろうね」と一緒に考えながら丁寧に対応することが必要だと気づかされました。

この発表は録画されて配信されるということなので具体的なことはお話しできないのですが、生活に関する相談として友人関係であったり家族関係であったりというのは非常に多く寄せられます。

それから、「こういうイベントをしたい」という相談もあります。例えば今の2年生が1年生だった頃は「90人の親睦を深めたいからスポーツ大会をやりたい、やらせて



ください」と言うので、企画書を書いて持ってきなさいと言うと、きちんとした企画書を持ってきます。それを踏まえて、学内各所の力を借りながら実現させました。

またこの春には、「僕たちの後輩が入ってくるから歓迎の企画をやりたい」ということで、企画書を書いてきなさいと言う前に企画書を持ってきました。怖いことに、学年90人全体のLINEがあります。私が何か言うと、発言が一斉に回ることがあります。ですから多分、スポーツ大会のときに企画書を持ってくるように言われたという情報がLINEで回っていて、今回言われる前に書いてきましたということなのだと思いますが、LINEもよしあしですね。

まだ始めていないのが卒業研究のサポートですが、3年生からメジャーに所属しなければならない。その前に卒業研究のテーマを決めなければいけない。でも、何に興味があるのか定まらない、どうしたらいいでしょうかという相談が増えてきます。

国際教養学部では、卒業研究の指導には複数の教員で当たることになっています。学生一人に対して複数の教員が学生の卒業研究をサポートし、指導していくことになっており、その指導教員も学生が決められる仕組みになる予定です。

ここで予想されるのが、どの先生がいいですかという質問なのですが、そうすると我々はどの先生がどういう研究分野でどういう研究をなさっていて、どんな論文を書いておられてという情報もよく知っておかなければいけないので、これはこれから我々が本当に勉強していかなければいけない課題だと恐ろしく思っております。

学生からのこれらの相談を一体どうやって聞いているのかということについてですが、一般的な事務室では込み入った話は聞くことができません。

この4月から国際教養学部棟ができました。といっても新しく建物を建てたわけではなく、既存の建物の中を改装しました。その一角にSULAラウンジというのをつくっていただき、黄緑の椅子と奥のピンク色の椅子のところにL字型のデスクがありますが、そこに座っていると学生が訪ねてきます。**【スライド②-8】**

この場所でオフィスアワーを週3回設けていて、これは学生たちの必修の授業がない時間、1回大体2時間半から3時間ほどにしています。そうすると学生が質問に来たり、質問はなくても話しに来る学生でにぎわっています。グループワークをしながら、わからないことがあると「これは何ですか」「これをどこで聞いたらいいんですか」という質問をする時間にもなっています。

数えてみましたが、2年生の約90%がオフィスアワーに何らかの相談に訪れています。1年生は今のところ20人ぐらいなのでまだまだ5分の1ぐらいですが、これから

どんどん1年生にも来てほしいと思っています。

ここは本当にオープンなスペースなので来やすいのですが、プライバシーが必要な相談も少なくないので、そういった場合は個室も用意してそこで相談を受けるようにしています。もちろんオフィスアワー以外でも学生から希望があれば、できるだけそれに応えるようにしています。

3. SULAとして活動してみて

このような形で昨年の4月からSULAとして活動していますが、そこで気がついたことがいくつかありましたので、今日皆様と共有させていただければと思いました。

【スライド②-9】

1学年90人なので、もうひとりの職員と一緒に全員の名前と顔を覚えめました。ですから今の2年生は誰だかわかるし、これまでに行ったいろいろなアンケートを通して、この学生はこういう興味・関心を持っているということがわかります。ですが、4月に第2期生が入学しましたので現在180人います。また90人覚えなければと思うと自信がないのですが。相談に来ていた学生は必ず名前を覚えるようにして、次に来たときには〇〇君、〇〇さんと名前を呼んであげられるようにと心がけています。

先ほど申し上げたようにいろいろな相談があってそれに対応していますが、私はカウンセリングの研修などを受けたことが一切ありません。2016年4月からSULAの業務にあたっていると申し上げましたが、SULAを命じられたのはその2日前の3月30日です。その2日後の4月1日の教授会で学修支援のスタッフがうちの学部にありますと紹介され、新入生のガイダンスでは「この人に聞けば何でもわかります」というようなことを言われ、正直に申し上げると最初は戸惑いと怒りで悶々としていた時期もありました。

何をベースに今の仕事をやっているのか、ここで発表させていただく機会を得られたので客観的に振り返りました。なぜ私が選ばれたのかはわかりませんが、おそらく私は日本ではなくアメリカの大学で学びましたので、この学部は留学が必須であるため、海外の大学に行ったことのある人が良いのではということだろうと思います。

また、私の上の子供がちょうど学生と同じぐらいの年なので、このぐらいのことは言えはわかるのではないかと、これはまだできないのではないかという自分の経験や勘が、判断材料のひとつになっているということです。反対に、学生がとてもしっかりし

ているのに我が子はだめだなと思うこともあります。しかしながら、専門知識とまでは言いませんが、自分の活動を支えるものが何か欲しいという気持ちがあります。

去年、本学の大西好宣先生からカンザス州立大学の先生とビデオ会議をさせていただく機会を持たせていただきました。その先生方はNACADAというアメリカを拠点とするアカデミック・アドバイジングを専門職としている方々のコミュニティに所属されており、いろいろな話を聞かせていただきました。

すると、そういうことならばNACADAのホームページにジャーナルが載っているのていろいろな記事を読んでみればいいのではないかと。アドバイザーが経験したこと、調査したことの論文が読めると教えていただきました。

これがなかなかよかったと思います。アメリカの大学は私が行った当時もそうでしたし、今も多分そうではないかと思うのですが、大学に入ってから学部を選びます。この学部に入りたいからこれだけの単位を積み上げなければいけないという仕組みですが、当然入学したときに学部が決まっていない学生もいる。それが今の国際教養学部とすごく似ています。この上から四つ目に「Need-Supportive Advising for Undecided Students」というのがありますが、この「undecided students」をキーワードに調べるといろいろ出てくるので、今の学生の置かれている状況に対する論文を読むことができ、これは活用しています。

また、SULAをサポートする体制も必要だということはすごく感じます。私やもう一人の職員が困ったり、逆に我々が少し落ち込んだりしたときに誰が助けてくれるのかと思うことがあります。同僚に話を聞いてもらったりすることもあります。千葉大学全体にSULAが増えていったときには、きちんとSULAをケアするような体制も必要だと思います。

それから、SULAをやっていると先生方と一緒に仕事をするのも多いです。そうすると明日の朝までに作ってくださいとか、週末のうちにお願いしますということもあります。しかし我々事務職は裁量労働制ではありません。雇用体系をどうするかもこれからSULAを増やしていくに当たっては考えていくことが必要だと思います。

それからSULAの任命について。今のところ人事異動です。SULAとして新しく職員を採用するわけではありません。先月も新しく10名のSULAが誕生しましたが、その職員たちは教務担当であったり、入試担当であったりという担当がありながらさらにSULAを命じられたので、単なる業務負担にならないようにどのようにしていくのかも本当に大切なことだと思います。

4. 今後、必要な取り組み

今後、必要な取り組みですが、やはり全学で取り組まなければいけないようなことは整備に時間がかかりますし、それをただ待っているということもできないので、自分でどうしていこうかと考えたとき、先ほどのNACADAのサイトで読んだ論文が私には非常に役に立っています。【スライド②-10】

まずアメリカは高等教育ではなく中等教育のころからアカデミック・アドバイジングを受けることが確立しています。逆に日本はどうか。大学でのアドバイジングを考えると時には、その前に高校・中学でどんなアドバイジングを受けていたかということを知ることが大切だと書かれているところがあったので、日本の高校が今どんな体制なのか調べてみようかと思っています。

それから同じ論文の中で、このアドバイジングにかかわる人はやはり勉強しなければいけないと。学生は体は大きいですが、まだまだ成長段階にあります。ですから成長途中の学生と対応する者は、認知発達の論理であったりアイデンティティーに関することなどの知識はきちんと備えていなければならないと書いてあります。勉強はなかなかお尻をたたかれないとやらないものですが、教育心理学や発達認知などの勉強もできればしてみたいと思っています。

やはり悩んだときに相談できる人がなかなかいないのでウェブを頼ってしまいますが、UCバークレー (University of California, Berkeley) のホームページによいことが書いてありました。いろいろ考え過ぎてしまうと自分には何もできないと思ってしまいますが、学生の名前を覚えてあげるだけでもその学生にとってはとても大きなインパクトがあるものと専門家の方が書いている【スライド②-11】ので、そうか、それだけでも頑張っていこうと思いながら、日々業務に当たっています。

なかなか先進的な取り組みの事例とはいきませんでした。申し訳ありません。私からは以上となります。どうもありがとうございました。(拍手)

質疑応答

(司会・竹内) 塚田さん、ありがとうございました。私も初めて聞いた話がたくさんあって、「おお」と思いながら聞いていました。

先ほど申し上げたように、質疑は基本的には後のディスカッションのところでお願いしたいと思いますが、何か事実を確認するようなご質問等がありましたら今お受けします。——はい、いま手を挙げた方。

(須藤) 筑波技術大学の須藤と申します。同じ拠点で、竹内先生とは何回かお会いしているかと思いますが、お世話になります。簡単なこと 1 点です。短期留学だと思いますが、クレジット、何単位になるのかと期間を限定しているのか、まずそれだけ教えていただけますでしょうか。よろしくお願いします。

(塚田) 留学について必須だということをどのように埋めるかということですよ。授業になっているものは 1 単位のものもありますし、2 単位のものもあります。JASSO では 8 日以上海外に渡航する場合に留学の奨学金を給付しているので、8 日以上の海外渡航を留学として認めることにしています。

(司会・竹内) よろしいでしょうか。——どうもありがとうございました。

スライド資料②

〔スライド②-1〕

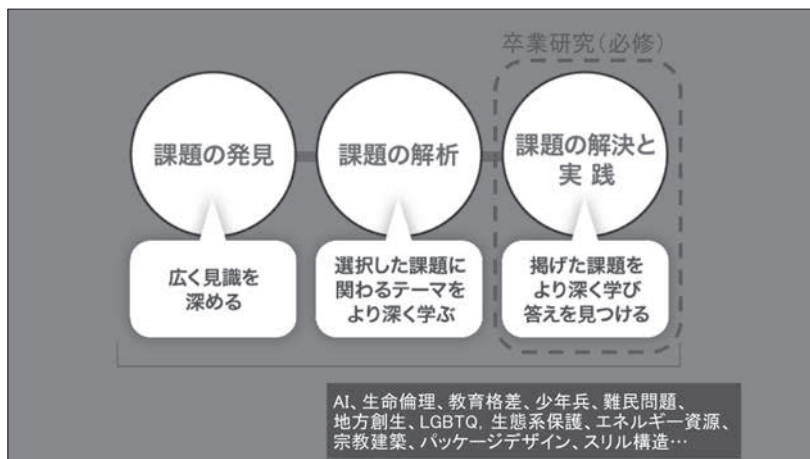
新設小規模学部における学生支援 ～千葉大学国際教養学部の事例から～

千葉大学国際教養学部 塚田かおり

〔スライド②-2〕



〔スライド②-3〕



〔スライド②-4〕

カリキュラム 構造	俯瞰科目
	国際教養学入門 人文社会科学基礎 自然科学基礎 生命科学基礎 グローバルイシュー論 グローバルイシュー演習 現代日本論 現代日本課題演習 総合科学論 総合科学コミュニケーション演習
	スキル形成科目
	国際教養CALL英語 研究方法論 学術英語 史資料分析 アカデミックライティング(日・英) 質的調査法・量的調査法 最新情報処理演習 プレゼンテーションメソッド 学術英語
	共通専門科目
	海外派遣プログラム フィールド・スタディ 地域PBL型実習 メジャープロジェクト クロス・メジャー・プロジェクトワーク

〔スライド②-5〕

メジャー (専攻) 2年次終了時に 選択	グローバルスタディーズ 移住／交通／自然史 アセアン地域論 ヨーロッパ社会論 環境／生態／自然災害 都市住環境論 環境マネジメント制度論 国際／紛争／人道支援 国際組織論 国際人権論
専攻するメジャー以外の メジャー科目の履修 も必須	現代日本学 技術／産業／デザイン サービスデザイン プロモーションデザイン 文化／芸能／スポーツ クールジャパン論 ポップカルチャー論 地方創生／社会変動 地方創生論 人口減の社会論
	総合科学 先端科学／技術／社会 経済政策と科学技術 メディア論 生命／倫理／医療 生命倫理 ユニバーサルデザイン サイエンス コミュニケーション サイエンスカフェ

〔スライド②-6〕

千葉大学 国際教養学部	アクティブ・ラーニング ソーシャル・ラーニング 「主体的に学ぶ」「現場で学ぶ、現場を学ぶ」 フィールドワーク、インターンシップ、ボランティアなどを通して、理論だけでなく実体験を通じた知識の活用と課題解決能力の育成を目指します。
	海外留学(必修) 世界で学ぶ、日本を知る 海外での異文化との接触、国際的な学生生間の協働等を通して、多様性への理解を深めるほか、日本を見つめ直す機会を持ちます。
	文理混合 学問領域をブレンドした学び 地球社会に日々生起する様々な問題は、既存の学問分野(ディシプリン)単独では解決できないため、多様な学問領域を混合(ブレンド)し学びます。

[スライド②-7]

SULA 学修支援スタッフ	2016年より任命が始まった学務系専門職 全学導入に先駆け、2016年度に国際教養学部にて2名配置 入学から卒業までを同一のSULAが一貫してサポート		
	履修に関すること 履修計画 標準単位未修得者指導 教員との中継ぎ 調査等のサポート	留学に関すること 留学プログラム開発 留学ニーズ調査 留学生課と連携 学外機関との連携	卒業研究サポート 卒業研究テーマ調査 メジャー選択 教員との中継ぎ
	キャリア支援 インターンシップ希望調査 就職支援課との連携 学外講師の招聘 キャリアセミナー実施	生活に関すること 学生生活全般 メンタルヘルス相談 学生支援課連携 保護者連携	

[スライド②-8]

SULA オフィスアワー

月曜日：9:30-12:00
 水曜日：14:30-17:00
 金曜日：13:30-17:00
 (必修科目のない時間帯)

2年生の約90%が、これまでに何らかの相談に訪れている。
 フライバシーが必要な場合に備え、個室も用意。
 他学部生からの相談もある。



〔スライド②-9〕

SULAとして活動してみて

・学生の顔と名前を覚える ・相談、調査、アンケート等をおして、それぞれの学生の状況、興味、関心等を把握する	現在すでに約180名 (1学年定員90名) ⇒ SULAの配置人数は？
・適切な対応、アドバイスをするために、どうするか (教員でない、カウンセラーでない立場のSULAに相談したい学生もいる)	研修？ 自己研鑽？ 個人の経験？
・SULAをサポートする体制の必要性 ・業務負担 ・業務体制	SULAの業務とは？ 雇用体系の異なる教員との 協働 ⇒ 業務時間外対応は？
・SULAの任命	通常の人事異動？ SULAのキャリアパスは？

〔スライド②-10〕

今後、必要な取り組み（個人でも取り組めること）

"... The results of this study form the basis of five recommendations for advisors who work with first-year undecided students. First, advisors should be aware of students' initial expectations upon entering the first advising session. This study reveals that high school advising experiences shape new college students' preliminary advising expectations. ..."

"... first year undecided students are transitioning through different levels of development... Therefore, advisors should be educated on various theories of student development such as Perry's intellectual and ethical development, Chickering's identity development, and Schlossberg's transition theories. ... Advisors should participate in continuing education or professional development opportunities regarding college student development. ..."

Ellis, K.C. (2014). Academic Advising Experiences of First-Year Undecided Students: A Qualitative Study. *NACADA Journal* 34(2), 42-50

〔スライド②-11〕

Great advisors make the University a smaller and more comfortable place by being a real person; something as simple as remembering a student's name can make a huge impact.

Dewey St. Germaine, Academic Advisor, Ethnic Studies, UC Berkeley
<http://advisingmatters.berkeley.edu/great-advisors-reflect-great-advising-0>
(最終アクセス日: 2017年7月10日)

東京工業大学の学生支援

～教育改革による学修支援を中心に～



東京工業大学 学生支援センター
学修コンシェルジュ，特任教授
伊東 幸子 氏



東京工業大学 学務部学生支援課長
堤田 直子 氏

(司会・竹内) それでは、次の事例報告に移らせていただきます。「東工大の教育改革と学生支援～学修コンシェルジュの取り組み～」ということで、東京工業大学学生支援センターの伊東幸子先生と学務部学生支援課長の堤田直子様よりご報告いただきます。よろしくお願いいたします。

はじめに

(堤田) ご紹介ありがとうございます。本日はこのような機会をいただきまして、誠にありがとうございます。私は、東京工業大学学務部学生支援課長をしている堤田と申します。今現在は学生支援課の一員として業務に当たっていますが、昨年の4月に課長としてこちらの担当になる前は、東工大の非常に大きな教育改革の準備の教育改革事務室で2年半、実務面を担当していました。その経験も踏まえて、本日、少しでもお役に立てるような情報がお話しできればと思って参加いたしました。

前半は私から、その教育改革の概要をご説明いたします。後半に学生支援センター伊東特任教授より、学修コンシェルジュの今の活動、課題をお話するという構成で進めたいと思っています。よろしくお願いいたします。

簡単な内容ですが、ここ【スライド③-2】に書かれている順番で参ります。下から二つ目、「学修コンシェルジュ」のところにボリュームを置いていますので、しばらく概要のほうを我慢して聞いていただければと思います。なぜなら、この学修コンシェルジュというものが必要だということで準備するに当たって、やはり教育改革が非常に大きかったということで前半にお話をさせていただきます。

1. 東京工業大学の歴史とキャンパス及び概要

千葉大学さんも非常に歴史のある大学ですので、我々と同じようにいろいろなものを背負って大学の運営をされていると思います【スライド③-3】。東工大も職工学校としてのスタートから、もともとは蔵前という場所にあったものが震災等で大岡山へ移転しました。当時は何もないところにぽつんと大学があったわけですが、今や都心のようなところに住宅に囲まれてキャンパスが存在しています。本日、こちらの建物に来るまでの間、千葉大学の雰囲気を感じながら、大学それぞれにキャンパスに特徴があらわれてくると感じて歩いてまいりました。

東工大は、古い大学とはいいいながら、単科大学ということで少しずつですが理学部が増えたり、独立大学院ができたり、いろいろな改組をしつつ、135年の月日がたって、社会に理工系人材を送り出すという大学です。

次に東工大の規模数を見ていただきたいと思います、この資料【スライド③-4】をご用意しています。千葉大学様も大学院生が多いとは思いますが、東工大に関しては単科大学1万人の学生数の中で、約半数が学士課程、残りの半数が大学院生です。修士と博士の割合としては、5,000のうちの3,500ぐらいが修士で、残り1,500ぐらいがドクターという形になります。教員は1,127と書いてありますが、大体1,100前後。職員に関しては600いますが、うち技術職員が100人ちょっと以上いますので、事務職員という意味では500を切るぐらいになるかと思います。

大学全体の特徴としては、繰り返しですが理工学単科の研究大学で、キャンパスは大岡山、すずかけ台、田町の三つ。学部・研究科の独立性が非常に高い旧帝大クラスの総合大学と、少し違うところではあります。教育や学生に関しても、理工系で比較的優秀な学生の集団ではありながら、単科なのである意味、画一的というのが課題といえば課題なのだと思います。

けれども何分優秀なこともありますので、9割近くが修士まで進学、比較的有名な会社に就職していった、その辺は全く問題ない。一部の学生はもちろんいろいろなことがあります、全般基礎学力やリテンション、就職等には問題がない、非常に優秀な学生さんがそろっています。

大学のランキングに関しては、皆様も報道等でいろいろとご存じのとおりですが、これを東工大がすごく意識しているわけではないのですが、意識せざるを得ない環境にありますので、こういうことも考えつつ、東工大が改革を目指していきました。

2. 東京工業大学の使命と教育改革に関するメッセージ

ポイントとして、それなりに社会的評価も高い東工大がこれだけの改革をするということは、やはり今の時点でこれに甘んじていては、その先により高い教育はできなくなるだろうという危機感がありました。教育が一番最初にスタートしたがゆえに教育改革がクローズアップされますが、大学としてはここ【スライド③-5】に示すとおり、教育、研究、そして社会貢献、国際活動、さらには大きいガバナンス改革を総合的に進めることで東工大の使命を果たしていこう。「世界トップ10に入るリサーチユニバーシティ」という言葉が書いてありますが、これは決してランキングのトップ10に入りたいという意味ではなくて、世界で理工系を学ぶならどういう大学があるか。MIT、Caltechといろいろな大学の名前が出てくるけれども、今、十指の中に東工大（Tokyo Tech）の名前が入ってくるかというまだまだ入ってこない。そこをぜひ目指そうということで改革を進めていきました。

教育から少し離れますが、こういう改革をするときにガバナンス改革というのはやはり大きくて、組織の運営、キャンパスの機能、それから人事の改革を進めることは、学長の進める方向で職員・教員と一緒にやっていくという意味で大きかったかと思います。時間があれば、後でご質問があればまた戻ってご説明します。

学長からこういうメッセージが出されました【スライド③-6】。「将来、科学・技術の力で世界に貢献するため、学生が自ら進んで学び、鍛練する“志”を育てます」と。これは学生に向けて発したものではありませんが、こちらのご説明にもありましたけれど



も、やはり主体的に学ぶということはすごく今テーマになっています。東工大でいわゆる優秀な学生においても、主体的に学ぶ行動とか態度、考え方を身につけるのは非常に難しいことです。むしろ優秀だからこそ、難しい部分もあると我々は感じています。そこで教育改革の目的としては、砕いて申し上げますと、「①ポテンシャルのある学生をもっと伸ばす教育」「②学生がより主体的に将来を考えて自分で選択しながら学べるようにする」ことを目的としています。

3. 教育改革の主な内容

この教育改革の主な内容ですが、ここはもちろんいろいろな大学がそれぞれに改革をされているような内容です【スライド③-7】。達成度評価とか早期卒業、あるいはアウトカムズなどなどいろいろなことの寄せ集めではありますが、一番大きいのは、中央の図にある学部と大学院を一体にしたということです。いま申し上げたとおり、学生はほとんど修士まで進学して学んで出ていくことになりますが、やはりカリキュラム上、学部は学部、大学院は大学院ということになって、先生方の意識としてもそこで切れてしまう。学生も、学部のカリキュラムをまず124単位取って、次は院試を受けて、次は30単位でというような切れ切れのものになってしまうということもありました。設置上はもちろん大学と大学院の設置基準がありますので、それに倣ったカリキュラムを組んでいます。イメージではありますが、大学院に入る前にある程度先行履修ができる制度を持っていたものをもっと拡大したり、それを修士、博士というふうにつないでいく。あるいは、教養科目を上伸ばしたりということで、大学が学士課程と大学院課程を一体に運営しているところが一つ大きい改革だったと思います。

フォーター制、それからシラバスの日本語・英語での公開は、皆様もそれぞれ学部などで実際改革なさっているところだと思います【スライド③-8】。

4. 学院と従来の学部・大学院との関連

次の画面【スライド③-9】でご説明したほうがいいと思いますが、一つの特徴として分野の大きくくり化をしました。これが学院が効いてきているところですが、今まで我々は3学部123学科、研究科のほうに45専攻ありました。これを6学院の19系にディシプリン系で全部まとめていきました。そうすることによって、「先生方も自分の専攻、

自分の教育だけではなくて、もっと広く学生を見てください。学生の興味・関心に基づいて、工学部の中で機械系といったら、その中でもいろいろな勉強をしていくかもしれないんですよ、そういうのをみんなで力を合わせて教育していきましょう」というやり方にしました。こちら【スライド③-8】にも説明があるとおり、今までは2年生で金属工学科、有機材料工学科、無機材料工学科と分かれなければいけなかったのを、材料系に進んで、その中で学びながら有機と無機をバランスよくとってみたい、金属だけに集中してみたりとフレキシブルになりましたというのが、一つ大きい改革でした。こちら【スライド③-10】は、後ほど参考までにどんなディシプリンになったかを見ていただければと思います。

5. リベラルアーツ研究教育院

もう一つ大きいのがリベラルアーツです【スライド③-11】。国際教養学部のご説明をいただきましたが、理工系においても昨今社会から、専門科目だけの学生は非常に視野が狭いとか、いろいろ課題を指摘されることが多かったかと思います。東工大は歴史的には非常にリベラルアーツを大切にする校風ではありますが、一時、やはりどうしても理工系専門に教育が偏っていたこともありまして、今回、リベラルアーツに非常に力を入れて改革をしています。実はこの改組については、一晩語れるぐらいいろいろありますが、今回はここだけでということで、ご興味がある方は時間外にでもと思います。

6. 主な学生支援

やっと学生支援のところに来るわけですが、これだけの改革をすると我々スタッフも非常に苦労しましたし、教員の皆様も本当に時間や労力をかけてこの改革に取り組んでくださいました【スライド③-12】。いざ、そのメニューを学生さんにお見せするとなれば、これだけのことを自分で選択していくのは本当に力の要ることです。今どきの学生さんは「効率性」とすごく言います。特に東工大生は「効率」という言葉が好きなんです。それで、「効率的に単位を取るにはどうするんだ」と。「いやいやそうじゃないよね、きっちり自分の興味・関心に向き合って、自分がやりたいと思うものは何か、そのために我々はあなたたちをサポートする。けれども、最後に決めるのは学生さん本人だし、それによって起因する責任をいい意味でとって、勉強していくのは自分だ」という

ことをわかってほしい」。そのためには、今までの学生支援ではだめだろうと。最初に申し上げたように、ポテンシャルのある学生さんをどんどん伸ばそうということです。困っている学生の支援は、保健管理センター、カウンセラー、それからチューター、学修支援等でももちろん皆さんもやられていると思います。今回は、新しくメインとなる学修コンシェルジュ、アカデミック・アドバイザー、教育革新センターみたいなものもご用意して、どんどん伸ばすための支援を開始したということになります。

それでは、次にお待ちかねの学修コンシェルジュの先生のご説明に移ります【スライド③-13】。伊東先生は、学生支援センターという学生を支援する組織の修学支援部門、混沌とした東工大の教育改革の中に飛び込んでいただいて、学生とともに、あるいは教職員とともに悩みながらもこの新しい制度を立ち上げて、いま一緒に活動していただいている状況です。お待たせしました。

7. 東京工業大学学修コンシェルジュについて

(伊東) 皆さん、こんにちは。東京工業大学の学修コンシェルジュを務めさせていただいている伊東幸子と申します。実は2016年4月から学修コンシェルジュをさせていただいていますが、私はもともと大学は文系で、その後、日本IBMという会社でシステムエンジニアとして働いていました。東工大には2006年からお世話になっていて、2006年から2016年まで10年間、キャリアアドバイザーということで就職をする学生さんの個人相談、ガイダンス、のちにこれらを授業化する仕事をさせていただいていました。

学修コンシェルジュは、組織としては学生支援センター修学支援部門に置いています【スライド③-14】。メンバーは私、特任教授が一人、特任専門員で週3日来てくださる学修コンシェルジュが一人、あとはこの仕事専門の事務職の方が常駐で一人、東工大の特徴かと思いますが、同窓会（蔵前工業会）の方から選り抜かれたメンバー6人が、常駐でない形でお仕事ベースで学修コンシェルジュをしていただいています。

場所は、東工大大岡山の80年記念館というところを拠点にしまして、一番左側が学生と個人相談、問い合わせに対応するオープンなスペース、この隣が普通の事務の受付カウンターになってまして、その奥が我々の席ですので、学生は入ってきて、カウンターで「ちょっと相談があります」と言うと、ここで相談をすることができます。

先ほど堤田さんの話にもありましたように、東工大は今までに保健管理センターの力

ウンセリングとかキャリア相談とか、個別に予約をとって個室でしっかり話をする体制はよくできていますので、学修コンシェルジュはそういうことではなく、少しオープンなところで相談することを、相談の趣旨というかスタイルとしています。

その相談スペースの隣が談話室で、ここは学生が自由に来て、最近勉強会をやっている子たちがいますが、自主的に勉強会をやったり、お昼を食べたり、休憩をしたりということで、大体20席分ぐらい学生が座れるスペースを確保しています。先ほどの塚田さんの話で1学年90名はすごくうやまいしいなと思ったのですが、東工大の学修コンシェルジュは主に学士課程1年生を対象にしますと言っていますが、その学士課程1年生だけでも1,200名います。実は学士だけではなく、修士、博士の学生も相談のワンストップということで拒んでいませんので、手厚いことはできなくて、個人相談というより、どちらかといいますとガイダンスとかセミナーで大勢の学生に情報提供をして、できるだけそこでオーケーにして、個人相談に来る子を減らしたいというコンセプトで活動をさせていただいています。

1) 導入のきっかけ

学修コンシェルジュ制度の導入のモチベーションは、堤田さんからお話があったとおりです。「新システムで初めて学ぶ学士1年生が教育改革の趣旨に沿って、教育改革後のシステムの意義を理解し「より主体的に、将来を考えて自分で選択しながら学べるように!」ということが趣旨になっています。これは三島学長がUCバークレーで学んでおられたときのご経験をもとに、「海外トップクラスの理工系の大学の学生はもっと



もっと勉強している。東工大も教育改革を通じて学生にもっと勉強させたい」ということをおっしゃっていて、それを実現させるための一つの仕掛けとして学修コンシェルジュが導入されたと伺っています。【スライド③-15】

その趣旨もあります。2016年4月入学の1年生は、実は初めての大学生活、初めての東工大、プラス、初めての教育改革後のシステムで学ぶ学生でした。1年生からいろいろなプログラムがスタートしましたので、今まででしたら履修のことなどは先輩の学生に聞けば何とかなっていたところが、先輩が教えられない。なおかつ、教育改革は最初は非常にガタガタいたしまして、私も含めて教職員もよくわからない。それで1年生だと、どうするんだということで、とにかく本当に初めて尽くしの学士1年生を、新システムでの東工大での大学生活へのスムーズな適応に向けて、まずは学修コンシェルジュが入り口でしっかりガイダンスをしてあげようと。それで学生を歓迎して、その後の個別の問い合わせ、相談へのワンストップの窓口になるということで、まずは安心してもらって、しっかり主体的に将来を考えながらということにつなげていこうということが導入のモチベーションでした。

今でもよく覚えています。2016年4月が教育改革のスタートですが、その半年前の2015年の秋に堤田さんが私のところにいらっしゃって、「来年の4月、大混乱だと思います。1年生がきつと大変です。何とかしたいんです。」という話をされ、そこから学修コンシェルジュの構想と一緒に検討いたしました。

この手の組織は、海外ですと例えば学生のリテンション対策、あるいは基礎学力不足の学生への対応が主目的になることも多いかと思います。東工大の場合はそういうことではなく、教育改革の初年度の学生へのサポートもありますが、基本的には学生の自主性を伸ばす、ポテンシャルのある学生をもっともっと伸ばす、できる子をもっともっと伸ばすためにつくられたということです。

「より主体的に学ぶ」ということを、どうすれば個々の学生にやってもらえるんだろうと我々がいろいろ考えたときに、やはり最初の履修申告、正課内活動の選択とサークルを選ぶ最初のところに動きかけることが、先ほど話があったように我々としては一番効率がいいかなと考えました。【スライド③-16】

履修申告で、「東工大の教育システムの全体像を理解した上で、自分の興味関心や将来を考え、履修選択ができるように」。実は教育改革後の学士1年生の履修といいますと、最初の半年は上限単位を全部取ってもほぼ全部必修科目になっています。それだけでやってしまうと、本当に主体的も何も無い、言われたものを言われたとおりやるだけ

で終わってしまうということですので、ガイダンスをして、必修科目以外に何をとりか、どの程度とるか、いつ履修するか。卒業までの間に、大学が用意するいろいろなエクストラのプログラムを見せつつ、将来を考えさせつつ、何をどの程度いつ履修するか考えた上で、必修プラスアルファで、たとえば英語の選択科目とかいろいろなものを取りましょうということをガイダンスで伝える。

さらには、サークル選びの時期でもありますので、正課外の活動もしっかりやらせてもらえるようにということで、ここは先輩の学生を連れてきて、サークルにもしっかり入りなさいと。これも理工系の学生の特徴で、必修がかなり忙しいです。実験とかもあって、そこで満足してしまうとプラスアルファをやらない子が出てきますので、サークルも入りなさいということを入学の当初に意識づけしようと考えました。

塚田さんのお話にもあったとおり、本当にこういう新しい仕事というのは、やる側が常にいろいろなことを勉強しないと、何をやっていいかわからないということがあります。私の場合、アドバイジングとかカウンセリングはキャリアアドバイザーをさせていただいていた関係で、そのころにある程度体験できたので、学修コンシェルジュをやるに当たっては、初年次教育あるいは学生エンゲージメントに関する研究群を少しずつ勉強させていただきつつやっています。

皆様ご案内のとおり、学生の大学生活に対するエンゲージメントを高めれば、学生のアウトカムが高くなるという研究群、初年次の学生時代に、大学の教職員から自分が必要とする学業上・学業外のサポートをしっかり受けられたと認知している学生は、自分のアカデミックコンピテンスについても高いと自覚しているという研究がありまして、こういうものを理論的な背景として意識しながら、しっかりサポートをすると。それは学生の将来のコンピテンス、アウトカムにつながるんだと思っています。

【スライド③-17】

2) 役割

学修コンシェルジュの役割です **【スライド③-18】**。これは東工大のホームページに載っているものをそのまま持ってきました。「学生の皆さんが、入学当初に抱く疑問や、学修上困っている問題の解決に向けて支援します」とあります。東工大ならではの学修システム、教育体系を伝えることと、あとは適切な相談窓口、相談相手を紹介しますと言っています。

ワンストップをやると言っていますので、結構とんでもない相談も持ち込まれます。

「学内で公衆電話はどこにありますか」とか、あとは留学生の方で、それこそ「日本で銀行口座をつくるにはどうしたらいいですか」とか、そんなことまでワンストップと言っている限り来ますので、全部対応するということではやっています。

相談の事例です。これは去年受けた相談の事例を、学生が来やすいように少し編集して載せてあります。「履修申告、時間割について相談したい」。ここが実はボリュームとしては一番多い相談の内容になります。

「授業以外に、もっといろいろやってみたい。どんなことができるだろう?」「社会経験豊富なOBに相談してみたい」。あと多いのは、「先生、事務ではない、中立的な意見を聞いてみたい」ということです。東工大の場合、専門をある程度決めて入学をしてきます。その類の先生方は、何とか自分の研究室に学生に来てもらいたいというモチベーションがおりるので、すごくいいお話をされる。学生は賢いので、「本当にそうかを中立的な立場から意見を聞きたいんです」と我々に相談に来ます。

「困っていることがある、でも、どこに聞けばよいかわからない」。ご案内のとおり、非常に縦割りが激しい組織で、いろいろな良いものが実はたくさんありますが、特に1年生の目から見るとどこへ行けばいいかわからないということで、我々に相談に来ます。

あとは、「担当部門に問い合わせたが、いまひとつ納得がいかない、ゆっくり話したい」。これは留学生で語学のハンディがあるケース、日本人でも、教務課の職員の方々が制度について非常にてきぱきと説明をしてくださってもまだ納得しないケースがあります。我々のところに来る学生は、教務的あるいは大学のシステムとしてはわかった、でも、自分はこうこうこういう事情があって、その自分はいろいろ言われた中のどれを選択すればいいですかとか、自分はどうすればいいんですかということを相談したい。我々のところだと少しゆっくり話を聞いた上で、あなただったらこれがいいかもねみたいな話ができるので、そういう相談です。

あるいは、東工大学修ポートフォリオも教育改革に従って導入していますので、そういうものの書き方、あるいはアカデミック・アドバイザーの先生に一人では行きにくい、事前に準備がしたい。在学中の進路選択、「系選択、研究室所属、留学、就職・・・進路について考えたい」「学修で困っているが、先生に相談するのは少々ハードルが高い」とか、将来の夢を考えつつ学びなさいと言われていたが「将来の夢が持てなくて困っている」とか、去年は大体そんなことが相談として寄せられました。

3) 具体的活動

先ほどからお話していますように、我々は大人数を相手にしないといけないので、ガイダンスを重要視しています。これも先ほどお話ししたように、履修申告の時期、サークル選びの時期に、とにかく我々が伝えたいことをしっかり伝えようということで、今年度4月5日から4月19日の間、昼休みと夕方それぞれ50分ずつ使いまして、学生を14人ずつにユニットという単位に分けて、そこに学修コンシェルジュが一人付く形で合計69クラスのガイダンスをやりました。**【スライド③-19】**

ガイダンスの中身としては、まずコンシェルジュがガイダンスをするということで、東工大の歴史、学生生活、教育システムの特徴、あとは1年生の最初の時間割の特徴、授業以外に東工大でできることをガイダンスして、その後、学生同士で自己紹介をさせて、先輩学生に後輩への歓迎のメッセージ、主にサークルの話をしてもらいました。

約1,200人の新入生がいますが、1,123名中986人、出席率が87.8%ということで、初年度が73.9%でしたので、初年度より出席率がよかったのかなとか、単位とか必修とかでは全くない、自由参加のガイダンスにしてはよく出てくれたかなというところ です。

出席者986人中927人がアンケートを書いてくれて、ガイダンスを聞いて自分が東工大の一員という感覚を持つようになったとか、あるいは東工大でうまくスタートする助けになりそうだという、まあまあ予期した回答をしてくれたかなと思っています。

具体的な様子です **【スライド③-20】**。これはOBの学修コンシェルジュの人たちです。「大学生になる」「東工大生になる」とはどういうことを伝えてくれて、こんな少人数でやっている感じです。マックス6クラス並行で、1日12クラスやるので人の数が必要。なおかつ、先ほどお話をした中身が、歴史ぐらいだったらいいですが、新しい教育システムの特徴とか時間割の基本というような、かなり教務的な知識がないと難しいことまでコンシェルジュがガイダンスをするということで、誰が学修コンシェルジュをやるんだと堤田さんと一緒にかなり悩みました。現役の教職員の方々は本来業務がありで、すごくお忙しいから難しいだろう。名誉教授の先生方をお願いするという選択肢もありましたが、学生の立場に立つという観点でちょっと難しいかなと考えました。

東工大は理工系の単科大学で歴史が古く、学校としてもかなり特徴がありますし、学生にも特徴があるということで、それ専用の人を短期的に募集して、すぐやってもらえるかということもちょっと難しいだろうと。実は東工大は就職支援のところで、OBの方にかかなり手伝っていただいていたいて、就職の相談を受けるくらまえアドバイザーという方々が20人ぐらいいて、学生の相談を受けてくださる体制がありましたので、学修コ

ンシェルジュに関しても同窓会のほうに趣旨を説明させていただいて、適任の方をご紹介くださいとお願いに行って、やっています。

当然、教材は全部我々のほうでつくります。原稿も全部書きます。事前に研修会をやって、全員リハーサルで練習して、大学が共通で学生に伝えないといけない基本的なことは、皆同じ話ができるようにということと、プラス、やはり皆さんOBで、東工大での学生生活を経験して、企業で技術系の中核の人材を経験して、いま同窓会にかかわっている立場で学生に言えること。

さらにOBがよかったのは、今回の教育改革の方針とOBたちが学生時代学んでいた環境が似ているところがありまして、リベラルアーツが非常に重視されていて、1年生は特に専門をまたがって、いろいろな専門の人がいるクラスで履修していたというあたりが、今の教育改革後の学生さんたちと似ている。自分たちもそうだった、それが社会に出てこんなふうに関に立つんだという視点で話をしてくださる。やはり今の友達がとても大事だから、絶対にこの中で友達をつくりなさいとか、技術者は専門はできて当たり前なので、専門プラスアルファ何か趣味があるとか、歴史に詳しいとか、そういうことがないとうしょうもないから、リベラルアーツの科目は一生懸命頑張りなさいとか、そういうプラスアルファのところはそれぞれの方のキャラクターで話をさせていただいているということです。

学生がフリーコメントを書いてきてくれるのですが、実は我々はおじいちゃんの自慢話で、年が離れていて、学生から不評かなと心配したのですが、そういうことはほとんどなくて、逆にOBの人たちの愛校心みたいなものに非常に感銘を受けたとか、すごく優しいというか、言うことは厳しくても、「よく来たね」という感じで少人数でやってくださっているの、とても安心ができたというようなことを多くの学生が書いてくれています。

この方【スライド③-21】は、同僚の鈴木敦子さんという特任専門員の学修コンシェルジュの方で、この方も卒業生です。学修コンシェルジュは私以外、全員卒業生ということですね。

続きまして、ガイダンスの後の個人相談です【スライド③-22】。先ほどからお話をしていますように、相談の中身の特徴としては、やはり履修申告、履修計画関連の相談が多いです。ですから、履修申告の日の申告期限の時間までが非常に多くて、その後激減するのが特徴になっています。ですから4月が一番多くて、去年が47件、今年が93件です。今年は恐らく相談は多くなるんだろうなということで、ICUのアカデミックプ

ランニングセンターへお話を伺いに行ったときに、ピアサポーターの学生さんに相談を受けてもらうといいというアドバイスをいただきました。東工大でもピアサポーターの学生との協業ということで、ピアサポーターに事前に教務的なことの研修を受けてもらって、ピアサポーターに学修ガイダンスの後、学生の個別の問い合わせ、相談にまずは行ってもらう。ピアサポーターで対応ができない、あるいは直接コンシェルジュに聞きたいという学生だけ我々のところに来るということで、ピアサポーターのところに約200件弱相談が来ています。

履修関係の問い合わせ、相談は、我々も教務を一生懸命勉強してやりますが、やはりわからないことがありますので、教務課あるいは各部局と連携しつつやるということ。キャリアとか就職に関連する相談は、OBのコンシェルジュにつなぐ形で分業をしてやっています。

特にOBがコンシェルジュをしているということで、「自分は将来、建築家になるのだったら、図学の授業はとらないといけなければならないけれども、例えばまちづくりの専門家になる場合でも図学をとるのか。というのは、必修がかなりきちきちに入っている中で、図学をとらないのだったら、プラスアルファ違うことがやれるけれども、その辺はどうなんでしょう」というような、将来とか仕事を見据えた上で、今どういう履修計画を立てればいいのかという相談に、ある程度応じられているかなと考えます。

ガイダンス、相談、その次が正課外のセミナーをいろいろやっていこうということで、東工大の場合、2年に上がるときに系を選択することになります。系を選ぶことは、学生にとって大事な専門性を選ぶことになりますので、OBの学修コンシェルジュ、あとは先輩学生、それぞれの立場からアドバイスをするセミナーを昨年秋にやりました。【スライド③-23】

4) 必要な資質・能力・経験

東工大の学修コンシェルジュ職に必要な資質・能力・経験です【スライド③-24】。こういう仕事をしている前提でどういうことが必要なと考えたときに、やはり東工大の学生の特質及び大学の事情をよく理解し、学生に対して適切に機能できるということはあるかと思います。我々は全く正課外のものばかりやっていますので、とにかくあそこに行けばいい情報が得られる、何かいいことがあると学生が思わないと来てくれない。ですので、学生に来てもらえるように、学生にとってメリットを感じてもらえるようにというところが一番大事な事かなと思っています。

あとはガイダンスやセミナーの企画・運営・実施。大人数のチームでやっていますのでチームワーク。学内の他部署との連携調整。学生や大学教育に関する知識や理論を学ぶ。所属する部門の運営に関与できる。

そういうことで、東工大に何らかの教職員あるいは学生として所属していた経験はとても大事なかなと思います。東工大の学生というのはどういうものなのか、東工大の学生生活はどういうものなのかがある程度わかることが大事、プラス、プロジェクトを回していく、プラス、専門性が必要かなというところです。

5) 課題

入学ガイダンスや個別の問い合わせ、相談、ピアサポーターとの協業に関しては、参加人数という点で2年目にまあまあ一定の成果が出たかなと思っていますが、一方で正課外のセミナーに本当になかなか集まってくれないというのがありまして、ここをどう活性化していくかというところは非常に大きな課題かなと思っています【スライド③-25】。今年度は「東工大生のためのマインドセット」ということで、全7回シリーズの自由参加のスタディ・スキルセミナーをいま開催しています。大学生としての学修の心構え、本の読み方、ノートのとり方、Learning preferences、学修ポートフォリオの書き方、教員とのコンタクト。理系学生であっても、あるいは専門性を超えて共通なスチューデント・スキル、スタディ・スキルについて、今まで大学の中でほかにやっているところがなかったこともあり、我々のほうで開催をさせていただいています。

学修コンシェルジュの東工大の事例についてのご報告は以上になります。また、堤田さんのほうに、全体をまとめるお話のバトンを返したいと思います。

8. まとめ

(堤田) それでは、こちらのアカデミック・リンク・センターは、やはり最初のお話にありましたとおり、専門職を養成していくという観点で、そういう人材に関してコメントといったらおこがましいのですが、我々はそれぞれ書かせていただきました。

最初に私のほうからですが、やはり教育改革をやっていたとき、あるいはそれをやりながら、教育というものにかかわっていく中で、事務職員の役割が大事です。塚田さんも本当に2日前の辞令ということでしたが、私も研究を担当していたところ、大きい研究戦略のプログラムをとった途端、突然「はい、教育改革」と言われて、「え？」みた

いな感じで移っていったわけですね。そういういろいろな経験はやはり大事で、基本的には大学職員という目線で常に仕事をする。そういうことをすることで、自分の意見や意欲をきっちり持って、それを客観的に伝えて、しかも行動するのが大事。失敗しても成功しても、とにかくやっていくことが大事ですね。事務職員は言うだけだとやはり信用されない。手を動かして、足を動かして何ぼというところがあります。

必要なことはまさに皆様ご存じですし、このセミナーできちんと体系的に学べるというのはすばらしいなと思いましたが、担当部署業務の精通、大学のビジョンの理解、高等教育政策の情報収集から、その展開、幅広いコミュニケーション、その他それぞれは部署によって違ってくるものですが、こういうことがなければ、恐らくは教育・学修支援での専門職としても成り立っていかないだろうと感じています。**【スライド③-26】**

（伊東） やはり堤田さんのような非常に幅広く事務としていろいろな部門あるいは学外を経験された方が、いろいろ学内で動いてくださって仕組みがまずできた。仕組みをつくる人と、私のようにずっとキャリアアドバイザーをやっていて、学生のことがある程度わかっている人が実務をやる形で、どちらか1パターンだけでもできない。つくる人と動かす人の組み合わせ、プラス、学内の教務課などと連携をすることと、必要に応じて東工大の場合、同窓会ですけれども、外部人材に入っていただく。そういう組み合わせが大事なのではないかと思います。

私が今、キャリアアドバイザーと学修コンシェルジュをやらせていただいている経験上からは、やはり学生支援部門あるいは隣接部門での人事異動、キャリア支援とか学修支援、バリアフリー、教務、そのぐらいはわかっていたほうがいいのかと思います。職種としては、学生相談が出来て、かなり事務的な仕事が多いので、事務もわかっていたほうがいい。さらに専門的な資格取得とか学位取得みたいなことが経験できるのかと思います。

いずれにしても、特に東工大はかなり特徴のある大学なので、短期的に採用した人がすぐできるかという、なかなか難しい仕事だなと思っていて、やはり長期育成が可能な処遇が大事なかと思います。

（堤田） 時間が少しオーバーしていますが、最後に簡単に課題をまとめています**【スライド③-27】**。前半は共通した課題ではありますが、やはりこの教育改革全体、それから学生支援、これだけ手厚くしている、その理解をしっかりと促進していかなければいけない。何よりも、カリキュラムの質、学生の教育効果をしっかりと評価していく。さらには、学生の変化に応じて常に改善をしていく、学生支援に関しても改善していくん

だと。そして忘れてはならないのは、学生が主体的に活動するための支援と、大学と学生が一緒になって連携して、それをどんどん拡大していこうと。そういう課題を感じています。後半は伊東先生から。

(伊東) やはり学生支援は、大学によっていろいろミッションがあるかと思いますが、東工大の学生支援のミッションを明確化していく。あるいは、他部門とうまく連携をしていく。やはり東工大は当然、研究が第一という大学ですが、その次は教育、学生支援もそれに続く大学の大事な柱だなというところを、学内・学外にわかっているのが我々にとって大事なことかなと思っています。以上です。どうもありがとうございました。

(堤田) ありがとうございました。(拍手)

質疑応答

(司会・竹内) ありがとうございました。若干時間が過ぎていますが、何か簡単な事実確認のご質問があれば、今お受けしたいと思いますがいかがでしょうか。——お願いします。

(萬谷) 獨協大学図書館から参りました萬谷と申します。ありがとうございます。一つお伺いしたいのは、4月5日から19日に69ユニット、しかも自由参加で行われたということですが、学生にどう呼びかけたのか、それからユニットのつくり方とか、その辺を教えていただけますか。

(伊東) ユニットは、実はクラス分けの単位にもなっています。ですから、全部の専門の学生、あとは男女とか留学生とかがばらけるように、ユニットをつくるところは教務課がやってくださいました。

学生一人一人に、必修のクラスがどれだよというクラス分け通知書が渡されます。その最後に、学修コンシェルジュのガイダンスはあなたは何月何日のどこですと、教務課に入れてもらいました。あとは、学士課程の総合ガイダンスの席で私は5分時間をいただいて、このガイダンスがあるからとにかく来なさいと壇上で話しました。個別に何時のどこというのがわかるように、プラス、全体がいるところで口頭でアナウンスですかね。

(堤田) はい、そうです。

(司会・竹内) よろしいでしょうか。——はい。どうもありがとうございました。

(拍手)

スライド資料③

〔スライド③-1〕



東京工業大学の学生支援
～教育改革による学修支援を中心に～

平成29年7月10日(月)
千葉大学 アカデミック・リンク・センター
ALPSプログラム 第3回シンポジウム

学生支援センター 学修コンシェルジュ 特任教授 伊東 幸子
学務部 学生支援課 課長 堤田 直子

(発表は両名の個人的見解であり、組織の意見を代表するものではありません。)

〔スライド③-2〕

- 東京工業大学の歴史とキャンパス及び概要
- 東京工業大学の使命と教育改革に関するメッセージ
- 教育改革の主な内容
- 学院と従来の学部・大学院との関連
- リベラルアーツ研究教育院
- 主な学生支援
- 学修コンシェルジュ
- 課題

2

〔スライド③-3〕



〔スライド③-4〕

東工大の概要と特徴

●学生数

- ・大学院生が半数を占めること
- ・留学生割合が高いこと
- ・女子学生割合に伸びしろがあること

●特徴

<全体>

- ・理工系単科の研究大学(キャンパスは3つ)
- ・学部・研究科の独立性が、旧帝国大学と比較すると低いこと。

<教育・学生>

- ・特に理数系で優秀な学生の集団
- ・典型的な進路は、修士課程まで進学し企業就職。有名400社入社率は高い/中退率は低い
- ⇒基礎学力、リテンション、就職に問題ない。

学生数・教職員数

	人数	
学士課程	4,780	内留211, 女子572
大学院課程	5,052	内留870, 女子900
教員	1,127	
職員	613	内技術職員124

●QS世界大学ランキング 2016-2017

総合: 56位(日本国内 3位)

自然科学: 24位(日本国内 3位)

工学: 18位(日本国内 2位)

社会科学・経営学: 216位(日本国内 8位)

生命科学・医学: 321位(日本国内 13位)

芸術・人文科学: 335位(日本国内 13位)

●THE世界大学ランキング 2016-2017

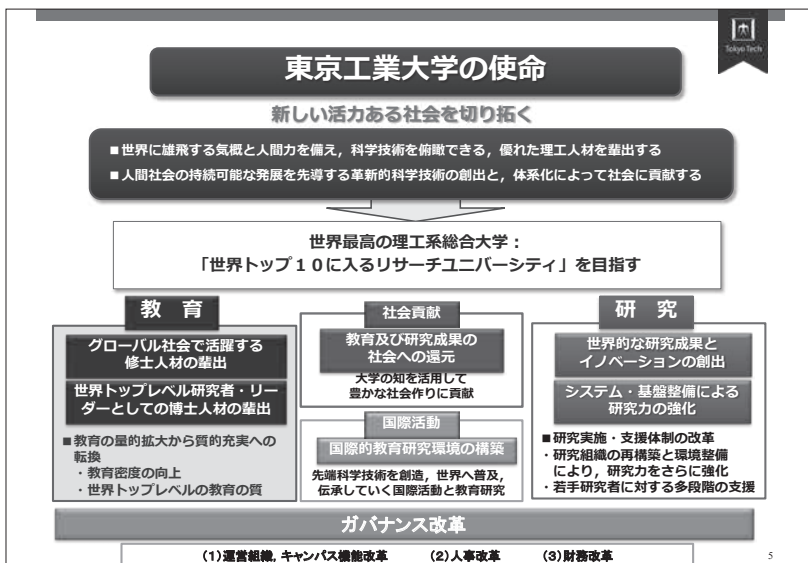
総合: 251-300位(日本国内 4位)

工学: 62位(日本国内 4位)

●THE世界大学就職ランキング 2016

20位(日本国内 2位)

[スライド③-5]



[スライド③-6]

学長からの学生に向けたメッセージ



将来、科学・技術の力で世界に貢献するため、
学生が自ら進んで学び、鍛練する“志”を育てます。

東京工業大学 学長 三島 良直

★教育改革の目的

- ①ポテンシャルのある学生をもっと伸ばす教育
- ②学生がより主体的に将来を考えて自分で選択しながら学べるようにする。

[スライド③-7]

教育改革の主な内容1

学修・修博一貫教育

学士課程と修士課程、修士課程と博士課程の教育カリキュラムが縦ぎ目なく学修しやすく設計された教育体系です。入学時から大学院までの出口を見通すことができるので、自らの興味・関心に基づく多様な選択・挑戦が可能になります。

学院の誕生

日本の大学で初めて、学部と大学院を統一します。



学部

3学部23学科

+



大学院

6研究科45専攻

学院

6学院19系

達成度評価

「何をどれだけ学んだか」を評価し、学年進行から達成度進行に変わります。学修ポートフォリオ等を用い、履修の過程・結果を評価します。

現在

【年次】	【ナンバリング】	【科目数】
博士3年次	博士論文研究	
博士2年次	博士専門科目	600番
博士1年次	博士論文研究	
修士2年次	修士論文研究	500番
修士1年次	修士専門科目	400番後半
学士4年次	学士専門科目	400番前半 & 300番後半
学士3年次	学士専門科目	300番前半
学士2年次	学士専門科目	200番
学士1年次	学士専門科目	100番

改革後

【年次】	【ナンバリング】	【科目数】
博士3年次	博士論文研究	
博士2年次	博士専門科目	600番
博士1年次	博士論文研究	
修士2年次	修士論文研究	500番
修士1年次	修士専門科目	400番後半
学士4年次	学士専門科目	400番前半 & 300番後半
学士3年次	学士専門科目	300番前半
学士2年次	学士専門科目	200番
学士1年次	学士専門科目	100番

体系的な教育システムとアウトカムズ

6学院19系と1専門職学位課程という大くりにした教育プログラム(系・コース)のポリシーにより、カリキュラムの達成目標を示します。また、科目ナンバリングや科目関連図を通じて全体的な教育体系を明示し、シラバス内容の充実(各回の授業内容、身につける力、評価方法などを日本語・英語で公開)により、科目ごとの学修内容を理解させます。これらを通じて、学生にはキャリアパスを意識し、目標とするアウトカムズに沿った学修を促します。

【早期卒業等】

学院に統一され、学修・修博一貫のカリキュラムが実施しやすくなること、また、達成度評価、上位課程科目の先取り履修などにより、やる気がある優秀な学生に早期卒業(短縮修了)を促します。

【教養教育等と専門教育のバランス】

学士課程から博士課程まで教養科目を必修とし、専門教育とバランスさせます。大学院課程では、キャリア科目も必修とします。学士課程入学直後は理工系基礎科目を履修させるのに加え、レクチャーシアター(H24新設)で学内外の最先端研究者などの声を直接聴き、前進的討論や実験の実演を持った双方向授業を行い、学生の意欲を喚起します。



[スライド③-8]

教育改革の主な内容2

クォーター制

第1クォーター	第2クォーター	夏休み	第3クォーター	第4クォーター
4月上旬～6月上旬	6月中旬～8月上旬	8月中旬～9月中旬	9月下旬～11月下旬	12月上旬～2月上旬

- 1科目を短い期間で集中的に学ぶことで学修効果を高めることができます。
- 履修計画を柔軟に組むことができ、授業履修等に影響なく留学やインターシップが実施可能となります。特に、学士課程2年次第2クォーターには、必修科目を設定しません。
- 必修科目等の実施回数が増えるため、学生ごとの学修の進度に細やかに対応できます。
- 海外の多くの大学と学期の開始時期が共通となるため、留学生を受け入れやすくなります。

世界トップスクールとチューニングするカリキュラム

世界トップクラスの専攻
招聘

単位互換のためのチューニング
世界トップクラスの専攻
東京工業大学
シラバス英語化

修士修了までに、国際競争を強く意識

英語で修了可能なプログラム増加

平成31年度に大学院の専門科目をすべて英語で実施

広がり柔軟性がある選択

例) 材料分野を学びたい学生の場合

現在

3つの学科

- 金属工学科
- 有機材料工学科
- 無機材料工学科

改革前 学科、専攻という細かな学修分野の教育体系

改革後

1つの系

材料系

【柔軟性】様々な学修分野が集約化した教育体系

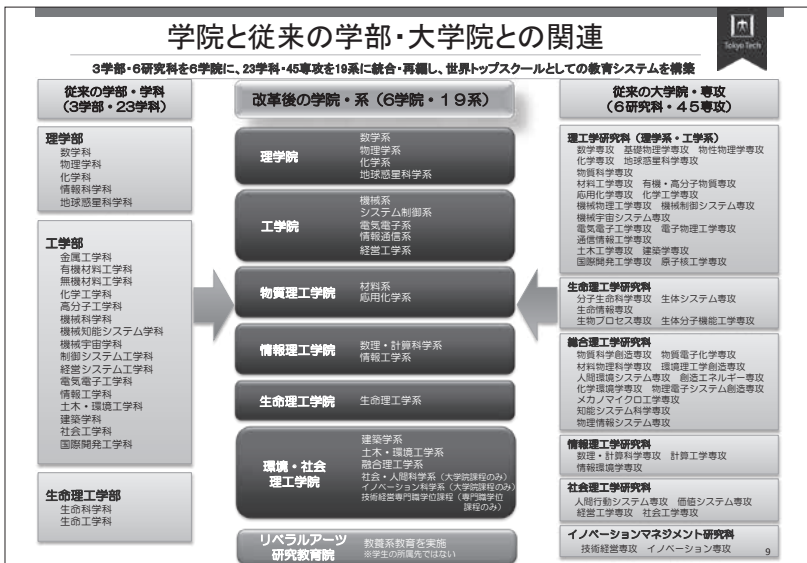
【広がり】別のコースを選択した修士課程学生が体系的に学修できるカリキュラムを「副専攻」として設定

新しい教育システムを活用するために

【学修ポートフォリオ】
「学修ポートフォリオを使い、学生はカリキュラム全体の達成目標と学修目標、また自分が身につけた力を確認し、キャリア形成に生かします。」

【アカデミック・アドバイザー】
「学士課程入学から担当教員がアドバイザーとなり、定期的な面談などで達成目標やアウトカムズを意識させます。」

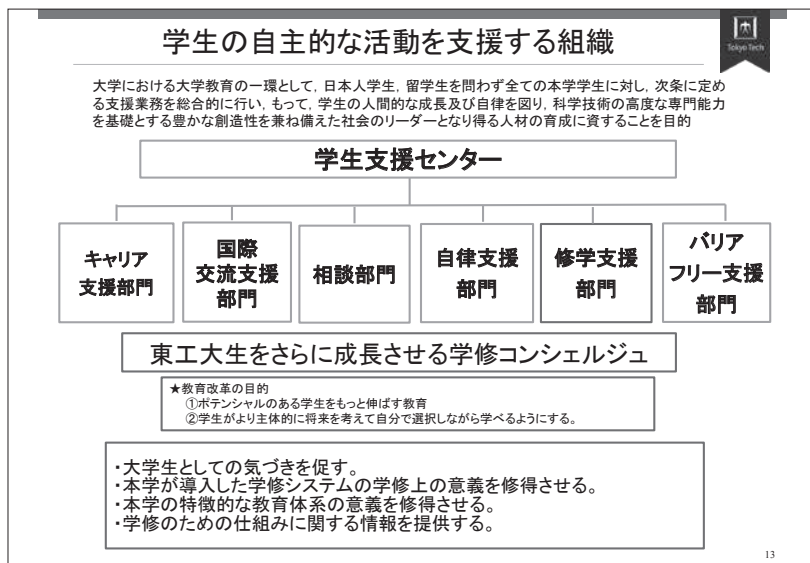
[スライド③-9]



[スライド③-10]



[スライド③-13]



[スライド③-14]

東京工業大学 学修コンシェルジュ 概要

◆所属組織：学生支援センター 修学支援部門

◆メンバー：特任教授1(常駐)、特任専門員1(週3日)、事務職1(常駐)、同窓会(蔵前工業会)メンバー6(常駐ではない)



個別問合せ・相談、小セミナーのスペース
(オープンな相談スペース)



学生談話室、ガイダンスや小セミナーのスペース
(ソファ、椅子とテーブルなど約20席分)

学修コンシェルジュ窓口の所在地：東京工業大学 大岡山キャンパス
80年記念館1階

14

〔スライド③-15〕

1. 東工大学修コンシェルジュ 導入のきっかけ



1) 導入のモチベーション:

新システムで初めて学ぶ学士1年生が
教育改革の趣旨に沿って、教育改革後のシステムの意義を理解し

「より主体的に、将来を考えて自分で選択しながら学べるように。」

(海外トップクラス理工系大学の学生はもっと勉強している！)

- ★2016年学士1年生は、はじめての大学生活、
はじめての東工大+はじめて教育改革後のシステムで学ぶ学生
- ★先輩学生に話を聞くことができない(特に履修関係)、
新しいシステムは、教職員であっても不慣れ
→学士課程1年生の、新システムの東工大での大学生活へのスムーズな適応に向けて、
学修コンシェルジュが、まずは、入学時の少人数ガイダンスで歓迎し、
その後の個別の問合せ・相談へのワンストップ窓口になることで支える。
- ★学生のリテンション、基礎学力不足学生への対応が主目的ではない。学生の「自主性」
を伸ばす、ポテンシャルがある学生をもっと伸ばすことが目的。

15

〔スライド③-16〕

1. 東工大学修コンシェルジュ 導入のきっかけ



★「より主体的に学ぶ」ことを具体的に促進するには？

- ・最初の履修申告(＝正課内活動の選択)で、東工大の教育システムの全体像を理解
した上で、自分の興味関心や将来を考え、履修選択ができるように
(より具体的には、必修科目以外に、何を？どの程度？いつ？履修するか。)
- ・サークル選び(＝正課外活動の選択)で、より積極的に活動に参加できるように
→入学当初の支援が重要と考えた。(＝鉄は熱いうちに打て)

16

[スライド③-17]

1. 東工大学修コンシェルジュ 導入のきっかけ



2) 理論的背景

学生エンゲージメントに関する研究群の知見:

学生の大学生活に対するエンゲージメントを高めれば、学生のアウトカムが高くなる。

初年次学生時の大学のサポートについての学生自身の知覚が良い学生、つまり、初年次に大学の教職員から自分が必要とする学業上・学業以外に必要なサポートを受けられていると知覚している学生、教職員と良い関係を築けていると知覚している学生は、自身のアカデミックコンピテンシについて高いと知覚している。

Reason, R. D., Terenzini, P. T., & Domingo, R. J. (2006). First things first: Developing academic competence in the first year of college. *Research in Higher Education*, 47(2), 149-175.

17

[スライド③-18]

2. 東工大学修コンシェルジュの役割



東工大学修コンシェルジュ ホームページより:
<http://www.titech.ac.jp/enrolled/counseling/concierge.html>

東京工業大学の学修コンシェルジュは、学生の皆さんが、入学当初に抱く疑問や、学修上困っている問題の解決に向けて支援します。

東工大をより良く理解できるように、東工大ならではの学修システムや教育体系等に関する学修上の意義をお伝えします。また、適切な相談窓口や相談相手を紹介します。

東工大生として「自ら考え、自ら行動し、学修する力を身につける」ために、学修コンシェルジュは学生の皆さんを応援します。

ウェブサイト上にのせている 相談内容例

- 「履修申告、時間割について相談したい」
- 「授業以外に、もっといろいろやってみたい。どんなことができるだろう？」
- 「社会経験豊富なOBに相談してみたい」
- 「先生、事務ではない、中立的な意見を聞いてみたい」
- 「困っていることがある、でも、どこに聞けばよいのかわからない」
- 「担当部門に問い合わせたが、いまひとつ納得がいかない、ゆっくり話がしたい」
- 「学修ポートフォリオの書き方、アカデミックアドバイザーの先生との面談の準備」
- 「系選択、研究室所属、留学、就職・・・進路について考えたい」
- 「学修で困っているが、先生に相談するのは少々ハードルが高い」
- 「将来の夢が持たなくて困っている」・・・など

18

〔スライド③-19〕

3. 東工大学修コンシェルジュの具体的活動

1) 新入生対象 学修ガイダンス(学士課程、大学院課程それぞれ開催)

①2017年 学士課程1年生対象「学修コンシェルジュによる学士課程1年生対象ガイダンス」

- ◆日程：4月5日(水)～4月19日(水)昼休みまたは夕方の50分で実施。
- ◆形態：1ユニット(約14名)・2ユニット(約28名)ごとに学修コンシェルジュ1名がつく。
合計69クラス実施。
- ◆ガイダンス内容：
 - ・学修コンシェルジュからのガイダンス
(東工大の歴史、学生生活、教育システムの特徴、時間割の基本、授業以外に東工大でできること)
 - ・ユニット学生の自己紹介
 - ・2・3年生による後輩への歓迎のメッセージ
- ◆出席率：87.8%(対象者1,123名中986名が出席)(参考：2016年度の出席率は73.9%)
- ◆受講生アンケート結果(出席者986名中、回答者数927名)
 - 設問1:ガイダンスを聞いて、自分が東工大の一員という感覚を感じるようになった。(※72%)
 - 設問2:ガイダンスは、自分が東工大でうまくスタートする助けになりそうだ。(※72%)
 - 設問3:履修科目について、有益なアドバイスがもらえた。(※61%)
 - 設問4:授業以外にも、東工大で何かに取り組んでみようと思った。(※79%)
 - 設問5:困った時にどこに相談に行けば良いかわかった。(※91%)

(※:あてはまる、ややあてはまるの合計割合)

19

〔スライド③-20〕

3. 東工大学修コンシェルジュの具体的活動

「2017年 学修コンシェルジュによる学士課程1年生対象ガイダンス」の様子



20

〔スライド③-21〕

3. 東工大学修コンシェルジュの具体的活動

「2017年 学修コンシェルジュによる学士課程1年生対象ガイダンス」の様子



21

〔スライド③-22〕

3. 東工大学修コンシェルジュの具体的活動

2) 問合せ・相談

学修コンシェルジュ
相談件数一覧

年月	件数(件)
2016年4月	47
2016年5月	10
2016年6月	14
2016年7月	10
2016年8月	8
2016年9月	14
2016年10月	22
2016年11月	7
2016年12月	6
2017年1月	7
2017年2月	4
2017年3月	6
計	149

2017年3月31日現在

学修コンシェルジュ
相談件数一覧

年月	件数(件)
2017年4月	93
2017年5月	17
2017年6月	
2017年7月	
2017年8月	
2017年9月	
2017年10月	
2017年11月	
2017年12月	
2018年1月	
2018年2月	
2018年3月	
計	110

2017年6月5日現在

★問合せ・相談の特徴:

- ・履修申告時期(4月、10月)が多い。
- ・1年目→2年目で相談件数が大幅に増加。
- ・2年目の4月は、ピアサポーター学生との協業開始。
学修ガイダンス終了後、個別の問合せ・相談がある学生は、まずはピアサポーター学生に相談に行くよう案内。
ピアサポーター学生には、学修コンシェルジュの倍程度の問合せ・相談があった。
- ・履修関係の問合せ・相談には、教務課や各部局と連携しつつ、教職員コンシェルジュが対応。
キャリアや就職に関連する相談は、OBコンシェルジュにつなぐ。

22

〔スライド③-23〕

3. 東工大学修コンシェルジュの具体的活動

3) (正課外) セミナー 「系の選択どうしよう 教えて先輩」(2016年秋)



学士課程1年生が2年次に所属する「系」をどう選ぶかについて、OB学修コンシェルジュ、ピアサポーターの先輩学生それぞれの立場から、アドバイスをするセミナー。



23

〔スライド③-24〕

4. 東工大学修コンシェルジュ職に必要な資質・能力・経験

- ・(東工大の) 学生の特質、及び大学の事情をよく理解し、学生に対して適切に機能できる。
(ガイダンス講師、個人相談(修学、キャリア)、問合せ対応)
 - ・学生向けのガイダンスやセミナーの企画・運営・実施ができる。
 - ・チームワークができる。
(複数の学修コンシェルジュが、学生に対して同じ内容を伝えられる。)
 - ・学内他部署と連携調整ができる。
 - ・学生や大学教育に関する知識・理論をタイムリーに学べる。
 - ・学修コンシェルジュが所属する部門の運営に関与できる。
- 東工大での経験(学生として・教職員として)
+プロジェクトマネジメント経験 +専門性(学生支援、初年次教育)

24

〔スライド③-25〕

5. 東工大学修コンシェルジュ 課題



- ・入学時ガイダンス、個別問合せ・相談対応、ピアサポーターとの協業については、参加人数という点で、スタート2年目に一定の成果。
 - ・正課外セミナーの活性化(学生がなかなか集まらない)。
 - ・「組織としての継続性につなげる、次の一手をどうするか？」
 - ・2017年度は「東工大生のためのマインドセット」と題して、合計7回シリーズの自由参加スタディ・スキルセミナーを開催中。
- (大学生としての学修の心構え、本の読み方、ノートの取り方、
Learning preferences、学修ポートフォリオの書き方、教員とのコンタクトなど)

25

〔スライド③-26〕

新しい学修支援を担う人材



★学修コンシェルジュのような仕組みを作り上げる人材

【基本】所属部署の職員としてだけでなく「大学職員」という立場で自分の意見と意欲を持ち、客観的に伝え、行動する。

【必要なこと】担当部署と大学の業務精通、大学ビジョンの理解、高等教育政策の情報収集、幅広いコミュニケーション・・・

★新しい学修支援を担う人材とは？

【基本】

「仕組を作る人(プロデューサー)」+「仕組みを回す人(専門家)」の**組み合わせ**。
必要に応じて、学内他部門(教務課など)と連携し、外部人材(同窓会など)に入っていく。

【人材育成に必要なこと】

- ・プロデューサー側は、部門をまたがった人事異動を経験していることがメリットとなる。
- ・専門家側は、学生支援部門内及び隣接部門での人事異動(キャリア支援、修学支援、バリアフリー支援、教務など)をしつつ、複数の職種(学生相談、事務)を経験し、必要に応じて専門的なOff-JT(資格取得、学位取得など)を経験できるよう育成するのが良いのでは。
- ・プロデューサー側はもちろん、専門家側も、短期的なポジションではなく長期育成が可能な処遇(専任職員、またはそれに準ずる長期的な雇用形態)であることが重要。

26

〔スライド③-27〕

教育改革～学生支援～の課題



- ◆ 教員、職員、在学生、受験生（保護者）の理解促進
- ◆ カリキュラムの質、学生の教育効果を評価
- ◆ 学生の変化に応じて改善される学生支援
- ◆ 学生が主体的に活動するための支援と、大学と学生との連携拡大
- ◆ 「学生支援」のミッションの明確化
- ◆ 学生支援関連の組織の一体化と他部門との有機的な連携
- ◆ 「学生支援」は、「研究」「教育」に続く、大学の大事な柱であることを明確化
- ◆ 継続的な大学改革のPDCA

27

〔スライド③-28〕



ご清聴ありがとうございました



第 3 部

パネルディスカッション

パネルディスカッション

(司会・竹内) それでは時間となりましたので、残り時間もあまりありませんが、これからディスカッションというか質疑応答を始めさせていただきます。毎度ながらとあえて申し上げますが、このセッションについても録画をさせていただいています。また記録を公開する予定ですので、ご了承くださいければと思います。

ご質問されるときには、大変恐縮ですがお名前、ご所属を言っていただいた上でお願いいたします。それでは、よろしく願いいたします。ご質問ある方、どうぞ挙手をお願いいたします。——はい、どうぞ。

質問 1

(立山) 貴重なお話をありがとうございました。東京基督教大学で教務・総務の職員をしている立山と申します。千葉大学さん、東工大学さん両方にご質問したいのですが、私どもの大学も今、学生支援の体制についてどのようにしていくのかという話し合いをしまして、その中で組織をどのようにつくっていくかという話をしています。

今回、それぞれの学生への支援の事例についてお話を伺いましたが、大学のどういう組織の中に学生支援の組織が位置づいているのか。恐らく学生の心理的な相談をするとか修学の相談をするとところとか、また別に部署が存在していたりする。千葉大学さんの場合は、もしかしたら一つでやっているのかもしれませんが、どういう形でうまく連携をとっていくと、学生に対して支援をもっと充実していくことができるのかというところを、何かご意見または業務の中で気づいたことなどがありましたら教えていただければと助かります。

また、その中で恐らく情報共有が必要になってくると思いますが、情報共有するための何か仕組みというシステムをご利用されていれば、教えていただければと思います。よろしくをお願いします。

(司会・竹内) ありがとうございました。組織をどういうふうに構成するか、つくっていくかということですね。では、堤田さん、先にお願ひできますでしょうか。

(堤田) ご質問ありがとうございます。本当におっしゃるとおり、組織はとても大事

で、でも、つくってしまうとなかなかそこから踏み出ていけないという問題も常にあります。一つには、やはり今回は学生にもわかりやすく、それから教職員にもわかりやすくという意味で、説明はかなりはしらせていただいたパワーポイント13ページ【スライド③-13】のものですが、学生支援に関しては学生支援センターで一手にやるという方針を明確に打ち出しました。

もともとは随分前にできていたセンターですが、ここに学修支援というものを入れ、さらにはバリアフリー（支援部門）を例の法律対応も含めて入れました。それから、今年4月には、キャリア支援と国際交流部門もここに一手にまとめている。それは、やはり学生にメッセージを出すときにわかりやすいという点と、教職員も学生支援関係のサービスであればここだとマークできるということで、我々としては一つに集めました。実際、情報共有に関しては、部門ごとの会議もやっていますし、部門長が集まっている打ち合わせもやりますし、もちろんセンターでの運営会議みたいなこともやる。非常に大事なものは、やはりここを仕切っている職員、事務担当は学生支援課ですが、ここがこのセンターをきちんと一緒にやっていくという意識をかなり持って、先生方と情報共有の場をつなげていく。非公式でも公式でも必要なときにタイミングよく、月1回会議をやりますと決まっているからといって、月1回でなくてもいいわけですね。必要なときはやる。必要ないときは2カ月に1回に間引いてもいい。いろいろなことを考えながら、教職員が共同して学生のために何ができるかというので、センターとして日本人、留学生問わず、ここでやるんだというつくり方にしています。そういう意識のもとで動くのが大事なかなと思います。

うちはキャンパスが正式には三つあって、すずかけ台、大岡山と大きいのが二つあっ



て、田町は附属高校があったりして小さいので主に二つですが、その事務局や先生方とうまく協力していくことを意識して、我々としてはやっています。全部のお答えにはなっていませんが。

（司会・竹内） では、塚田さん、お願いします。

(塚田) 千葉大学では学生が相談する窓口として幾つかありますが、まずは学生支援課というところがあります。ここは「なんでも相談室」を設けていますので、何か困ったことがあったら、学生が最初にコンタクトする窓口としてあります。また、障がいを持った学生などのサポートを行っているのも学生支援課になります。学生が最初にどの窓口に行くかによるかと思います。先ほど申し上げたかどうか忘れてしまいましたが、やはり自分は悩みがあるけれども精神的な病気ではない、だから専門のカウンセラーがいるところには行きたくないという学生もいます。そうすると、学生のファーストコンタクトは学部の窓口になるかと思います。学部の窓口は相談されれば、もちろんそこに今SULAがいない学部でも、そこの職員が一生懸命親身になって対応はしていると思います。

就職に関することは就職支援課で学生が相談できる窓口がありますが、いま千葉大学で進めているSULAは、学部ごとに置こうとしています。それはなぜかという、やはり学部によってカリキュラムが違ったり教育の体制も違ったりしますから、あとは教員がその学部の運営にどのようにかかわっているかにもよると思うので、学部ごとにSULAという学修支援スタッフができること、期待されることは違ってくると思います。SULA全体として何か連絡をとり合っているような組織は、これから構築していくところです。

(司会・竹内) よろしいでしょうか。——ありがとうございました。ほかにご質問はありますか。

質問 2

(茂出木) 東京工業大学附属図書館の課長をやっている茂出木と申します。職員の多くのモチベーションについてどうしても考えてしまうのですが、大学ですから、今お話を伺った学修支援、学生支援というのは、各職員にとって大変だけれども非常にやりがいのある仕事になっていくのだらうと思います。その多くの事務職員がいま所属している職種あるいは組織というのは、やはり若干古い感じで、はっきり言ってしまうと日々、伝票に追われている職員もいれば、日々、電話対応に追われている職員もいれば、先生のトラブル対応をしなくてはいけない職員もいる。新しい組織ができ、そこで新しい学修支援ができていく一方、既存の組織に属している事務職員との分担がちょっと気に

なってしまいます。そういうことに関しては今後、新しい学修支援と今ある普通の事務という言い方をあえてしますが、そのあたりはどのようにうまく連携し合い、モチベーションをお互いに崩さず、なおかつよい学修支援ができていくのだろうというのが一番悩ましいところだと思います。今ご担当される立場で何か思われることがあれば、コメントいただければと思います。

(司会・竹内) 堤田さん、お願いします。

(堤田) 本当にいいご質問をいただいたと思います。私も今回、このシンポジウムにお声をかけていただいたときに、ホームページなどを拝見して、こちらの意欲的、先進的な取り組みを拝見しつつ、一方で、新しい専門的な仕事をする大学職員は本当に何なんだろうと自問自答したところがありました。全員が高度な事務職員であるというのはすごく理想だし、その中でも特に専門性が高い者が専門的なこういう勉強をしていく職員なのかなと。でも、やはり人事異動は宿命ですよね。

おっしゃるとおり、こんなに一生懸命勉強したのに、明日は人事異動で全然違う部署に行ってしまう。それを抱えながら、何をもってモチベーションでやっていくのか。実は私も学生支援に若いころ配属されて、それで自分で勉強しなければと思って大学院に行き始めたんです。そうしたら、全然違う総務課に急に異動になって、おいおいと。ちゃんと上司の許可もいただいたはずなのに、このモチベーションはどこにと思いながら。でも、やはり学ぶことによって、あるいは自分の仕事の結果として大学全体に役に立っていく、あるいはよくしていくというモチベーションをもう少し広げる、あるいは高める、俯瞰的にすることによって、確かに契約一つの仕事かもしれないけれども、それによって教職員、その先にいる学生の生活がよりよくなっていると意識することで、仕事の中にそれは生きてくるはずです。学生寮の契約だって契約課がやってくれています。自分の中でどうやってそこを見ていくかということしかないのかなと。個人的な意見ばかりですが。そんなふうに思っていて、こういうセンターの活動は、そういうきっかけをつくれるのではないかという期待がいま私にはあります。

(司会・竹内) 塚田さん、お願いします。

(塚田) 私はもう本当に普通の事務職員です。入試にもかかわりますし、原議書を作成

して決裁をとるような作業もしますし、受け入れる留学生がビザを取るための書類をつくったりしますし、学部内の委員会にも出ますし、普通の事務職員としての業務ももちろんあります。今、千葉大学で任命されているSULAは、全員がそういう立場なので、周りの職員と業務的に完全に分断される心配は今のところありません。でも、SULAを任命された職員はいるわけです。昨日まで教務担当だったけれども、6月1日発令で自分はSULAを命じられたと。SULAとして何をしたんだと、きっと評価のときに聞かれる。期末の上司との面談のときに、SULAとしてのあなたは何を達成したんですかというのは、必ず聞かれてしまうと思いますが、それが単純な業務負担にならないようにやはりその係内であったり、事務部内できちんと考えていくことが絶対的に必要になるだろうと思っています。

(司会・竹内) ありがとうございます。茂出木さんよろしいですか。

(茂出木) はい。

(司会・竹内) ほかにご質問はありませんでしょうか。いかがでしょうか。

質問 3

(伊東) 学内からで大変恐縮ですが、千葉大学の人文社会科学系事務部の伊東と申します。6月1日からSULAになっています。塚田さんにお伺いしたいのですが、相



談に来てくれている学生さんはいと思います、来ない学生が少なからずいると思います。そういう学生を、メールで「相談事はないの?」とか、そういうことは何かされているのでしょうか。

(塚田) おっしゃるとおりでして、本当に困っている学生ほど来ないんですよね。先ほど2年生の

約9割は相談に訪れたと申し上げましたが、学校に来ていないけれどもどうしているんだろうと、こちらが心配になるような学生に限って、そちらからは来てくれないんですね。そういうときはメールもしますし、メールに返信がなければ、誰が仲がいのかなというところからじわじわと詰めていって学生から聞いたりします。

やはり保護者とも連携していかないといけないことも実際起きているので、いつの段階で学校に来ていないという情報を保護者と共有するのを見きわめるのが難しいタイミングではありますが、来ないからといって見放すようなことはないようにと思っています。なかなか難しいです。

(伊東) ありがとうございます。今のは東工大さんのほうでは規模が大きいので、そういう対応まではできないのかなと思って、塚田さんに先に伺ったのですが、もし何か同じような対応をされているのであれば伺ってもよろしいですか。

(堤田) 先ほどは資料にあるので学生支援センターを中心にお話しましたが、当然、本学にも学生相談室もありますし、保健管理センターもありますし、電話相談デスクも置いていますし、元留学生センターで名前は変わりましたが留学生向けに相談を受けているところもあれば、窓口はたくさんあります。かつ、塚田さんがお話ししてくださったとおり、我々のところも学生支援課あるいは教務課に学生さんの第一歩の相談は来ます。逆に学生が来なくて心配だという話も、全部学生支援課に来ます。

つい先日も私はその対応で先生方とやりとりをしていたのですが、まさに来ない学生にどうアプローチしていくというのは共通の心配事だと思います。やはり全く同じですが、まず基本情報を教務課や我々が確認した後に保護者へのコンタクト。それでもそういうご家族に限ってなのか、状況がそういうふうになってしまっているのか、ご両親のレスポンスも悪いことが多々あるんですね。結局、指導教員とか我々が家まで行く。そこまで基本的には最後はしていく。段階を追ってちょっとずつですけれどもやっていくことになります。

(伊東) ありがとうございます。

(司会・竹内) ほかに質問はありませんでしょうか。

質問 4

(川面) 東北大学の川面と申します。大変貴重なお話をありがとうございました。

千葉大学さんに伺いたいのですが、国際教養学部 of 学修支援の取り組みのご紹介ということで、お話はよくわかりました。SULA も今年度からまた増えている。一方で、東工大さんのほうで仕組みの話、つくる人と回す人みたいな話が出てきました。今回、このシンポジウムは ALPS プログラムのシンポジウムで、学修支援担当者のためのプログラムを立ち上げられて、今年から本格稼働されるというところで、大学内でそういう人材を増やしていく人材育成とのリンクで、取り組みをされていることがあるかどうかを教えてくださいなればと思いますが、いかがでしょうか。

(司会・竹内) では、御手洗さんお願いします。

(御手洗) ありがとうございます。SULA と ALPS 履修証明プログラムの関連ですが、我々としては関連させるということでやらせていただこうと考えています。先ほど第 1 期生 30 名と申しましたが、千葉大の職員も含むということで、その中には SULA から参加していただいて、そこでさらに塚田さんのような SULA にさらに専門性を持っていただいて、それが千葉大内に広まっていく。全ての職員さんたちの能力開発に貢献できればという構成で行っています。

(川面) それは自発的な申し込みを待つような形ですか、それとも人事からの協力が得られていたりとか、指示があったりということがあるのかどうかをもう 1 点聞かせください。

(御手洗) 今、私どもに学務部長から選ばれし SULA 候補の方たちのリストが送られていまして、さらにその中からやはり担当部署での仕事もありますので、個人の意欲だったり仕事上の問題も踏まえて、参加していただきたいという方向でお願いしていると伺っています。

(川面) ありがとうございます。

質問5

(司会・竹内) よろしいでしょうか。ほかに何かご質問はありませんか。もう予定の時間が本当はなくなっているのですが、少し押ししておりましたので5分だけ延長させていただきたいと思っています。私から1つ質問させていただいてよろしいでしょうか。

今回は、「新しい学修支援の実践」というテーマ設定をさせていただいていますし、また、私どもアカデミック・リンク・センターが行うプログラムを、教育・学修支援というコンテキストでずっと考えてきたわけです。今日のお二方の話、特に塚田さんのほうでその比重が高かったかもしれませんが、学生支援という部分ですね。学生支援の部分と学修支援が、実はそんなにきれいに切り離されるものではないというのが、二つの事例報告の大きな特徴だったのではないかと、私はお話を伺っていて思いました。

学生支援と学修支援は、多くの場合にそれぞれ組織が別で行われていたりするわけですが、そこのあたりのすみ分け、ないしは連絡というか関係は、今後どういうふうに整理していけばいいとお考えかを最後にお聞かせいただければと思っています。

では、まず東工大の伊東先生お願いします。

(伊東) 大変本質的な難しいご質問かなと思います。東工大のほうも塚田さんと同様、「朝起きられません。だから授業に行けません。だから単位を落としそうです」という相談が、修学支援部門、学修コンシェルジュの我々のところにも来ます。だからといって、「それは生活上のことだからカウンセラーのところに行きなさい、うちは修学の相談だけよ」という断り方は絶対しない。その子が朝、きちんと起きられるようになることが、本人の修学の能力を向上させることにつながるという理解のもとに、ちゃんと起きられるような指導を何とかするということです。

あとは、そういう学生が一定数いることがわかっていますので、学生の生活リズムをきちんと整えられるという形のセミナーを今年やりました。食事をきちんととろうとか、運動の習慣とか、メンタルヘルスとかリラックスとか、そんなことのセミナーをやったりということで、できるだけ相談に来ないで済むように、マスで解決できるように、学修支援部門としてもやっています。

東工大の場合は、いわゆる学修支援というか、教科の支援はそれぞれの専門の先生たちのほうで学修相談室、数学の相談室であったり物理の相談室が用意されているの

で、教科の相談だということを我々が切り分けられたら、そちらにリファアーをする形です。なおかつ、情報関係は教科の相談室がありません。でも、我々に教科の相談、情報リテラシーの授業がわかりませんという学生が結構増えてきたということは、専門の先生たちにフィードバックをさせていただいて、そろそろ東工大でも情報関連の学修相談室が要るのではないのでしょうか、つくっていただいたほうがいいですということを、こちらの学生の相談の状況を適宜フィードバックをさせていただいて、そういう形で連携を模索しているところです。

(司会・竹内) ありがとうございます。

(堤田) 少しつけ加えますと、例えばそれこそ仕組みをつくる人という分け方をするとすれば、今みたいな情報を私のところにいただいている、先生は先生同士で話をさせていただく。私はそれを聞いて、その仕組みをつくるために、情報の担当事務局とかにどういうふうに働きかけをすれば、その情報の相談室が新しく生まれるかを考えて、できることをやっていく。その両側で動かないと、大学はなかなか新しいものがつくれないということで、そこは二人三脚でやるような意識で私は仕事をしています。それは全然ご質問の答えではないですけども。

私から一つ、学生の生活支援と学修の支援の違いだけど分断もできなくてという部分ですが、何度も同じことを言うようにですけども、それであえて今回は東工大生には新しい教育改革の意義、なぜ東工大がこんなに苦労してお金をかけて時間をかけてこういうことに取り組んでいるのかを説明しています。まさにそこを理解することによって、学修に対する意欲とかモチベーションが、そのときには変わらないかもしれないけれども、後で何かきいてくるのではないかと思います。

つまり、単に単位を取るだけの生活で、もしつまずいたら……。本当にみんな今までいい子なんです。いい子で来て、受験もオーケーで、いい大学に入ったから、いいところに就職して、いい人生と大体の子は思っているんですね。けれども、そこで一回、つまずいてしまったら、まさに朝起きられない、いやいや自分はこんなクラスの中で成績が悪いはずがない、みたいな感じでどんどんおかしくなってしまう。

でも、本当に自分がここで学が意義というのは点数をとるためではないし、単位を取るためでもないし、やはり自分の人生に何かいいものを得ていく、そのために来たんだよねと。いい会社に入るためではないよね、いい子になるためではないよね、自分のた

めの時間だよねということをはせるような場。何か偉そうというか、かたくなってしまいましたが、そんな感じのことを学生たちに伝えたい、伝えられる場ということで、そういうことも通じて学生さんの生活上のつまずきを事前に予防していきたいなと思います。いいほうに向けていきたいなという取り組みを、いま頑張っているつもりです。でも、実態はすごく多いので、いろいろなところで話を聞く、なるべくケアしていく方向でやっています。

(司会・竹内) では、塚田さんお願いします。

(塚田) 千葉大学では6年か7年前、インターナショナル・サポート・デスクという留学生用のワンストップサービスを立ち上げていて、何かあれば留学生はそこに行く。そこで相談を受けた職員は、「あっちに行きなさい」「こっちに行きなさい」ではなくて、一度受け取ってたらいい回しにせずに、問題を解決するような道筋をまずつける取り組みを始めました。やはり学生の窓口を分けるのではなくて、学生の窓口を分けなくてもいいように、我々相談を受けた教職員が協働することのほうが大事なのかなと思います。

学生からの相談をいろいろ受けている中で、学生と話していると、学生は我々がアドバイスしたことなどを通して、この人は一体どういう人なんだらうというのをすごく見ていると思うんですね。こんなふうにアドバイスをする、こういうことを言っているこ



の人は、どういう人なんだろうというのを見えています。この人は信頼できる人なのか、また次に何か悩みがあったときに相談していい人なのかなということを、よく観察していると思います。

この人はだめだなと思ったときに、今度はこっちに行ってみようという違う窓口があるのはいいことだと思いますが、基本的に「それはあっちに行きなさい」「これはあっちに行きなさい」といった窓口の分け方は私はよくないと思います。

(司会・竹内) 御手洗さん、何か補足的に。ALPSプログラムの観点から。

(御手洗) では、最後に私からALPSプログラムの観点から見た学修支援、学生支援についてです。我々のプログラムの中でルーブリックの項目にもありますが、基本的に学生支援ももちろん含んでいます。ただ、東工大さんの例であったり千葉大学のSULAの例も含めて幅広くとなったときに、やはり私から見ても専門性が高い職員さん方が選ばれ、今ある能力に加えてさらに勉強してくださっている様子がわかりました。

従来の日本は、本田由紀先生も言っていますが、海外、アメリカ・ヨーロッパがジョブ型であるのに対して、日本はメンバーシップ型であるという事実があると思います。その背景をもとに、今の人事はやはりあの先生なら、あの職員さんなら、あの方ならやってくれるのではないかと、あの方に聞けば何か教えてくれるのではないかなという、個人の専門性に頼ってしまっている部分が多分にあるのではないかとこの問題意識は持っています。その中で、SULAのように、ここから卒業生を1期、2期とどんどん送り出して、そこにさらにノウハウであったり、カウンセリングであったり、心理学であったり、アドバイジングであったりというかなり専門的な能力を身につけた方たちが、それなりの処遇で大学全体に行き渡っていくことが理想とできるのではないかと。あらためて学生支援、学修支援は切っても切れない部分が確認できて、私にとっても大変勉強になりました。

(司会・竹内) ありがとうございます。まだご質問があるかもしれませんが、予定の時間を過ぎてしまいました。進行のまずさをご容赦いただければと思います。

本日はお忙しいところ皆様方にお集まりいただきまして、大変有意義なお話をいただきました。特に学外からお越しいただいた東工大の伊東先生、堤田さんに心より感謝申し上げます。また、学内講師であります国際教養学部 塚田専門職員にも

お礼を申し上げます。もしよろしければ、拍手でお礼をしたいと思います。(拍手)

どうもありがとうございました。これも恒例ですが、皆様のお手元の配付資料の中にアンケートが入っていますので、ご記入の上、係員にお渡しいただければと思っています。

また、先ほど私どもの御手洗からご案内いたしましたように、アカデミック・リンク・センターではALPS履修証明プログラムのスタートということで、現在、受講生の募集をしているところです。関係資料も今回配付させていただきましたので、周りの方々、また皆さんご自身もちろん歓迎しますが、ぜひお申し込みをいただければと思っています。前みたいに無料というわけではありませんが、大変有意義なプログラムを提供できると私どもとしては自信を持っていますので、ぜひとも多くの方々にご参加いただければと考えています。

また、セミナーについても今後実施しますし、ALPSプログラムの中でテーマによっては公開講座という形での実施もしますので、折に触れて情報は皆様方にお届けします。ぜひご参加いただければと思っています。

本日は長時間にわたり皆様方には熱心な参加、どうもありがとうございました。では、以上で終了とさせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

伊東 幸子 (いとう さちこ)

東京工業大学学生支援センター修学支援部門特任教授・学修コンシェルジュ (2016年4月～)。
2006年～2016年3月東京工業大学キャリアアドバイザー。
専門分野は技術者のキャリア、人的資源管理論、組織行動論。

堤田 直子 (つつみだ なおこ)

東京工業大学学務部学生支援課長 (2016年4月～)。2013年10月～2016年3月、東京工業大学学務部教育改革事務室グループ長として、教育改革関係業務に従事し、学修コンシェルジュの立ち上げも担当。

塚田 かおり (つかだ かおり)

千葉大学国際教養学部専門職員・SULA (Super University Learning Administrator) (2016年4月～)。

2016年4月より新設の国際教養学部にて学生支援等を担当。海外キャンパス推進事務室員。

竹内 比呂也 (たけうち ひろや)

千葉大学副学長、附属図書館長、アカデミック・リンク・センター長、大学院 人文科学研究院教授。図書館情報学専攻。著書に『図書館サービス論 (共著)』『図書館はまちの真ん中 (共著)』『変わりゆく大学図書館 (共編著)』などがある。

御手洗 明佳 (みたらい さやか)

千葉大学アカデミック・リンク・センター特任助教。2016年から現職。専門は教育社会学、高等教育論、教育課程論。

ALPS ブックレット シリーズ vol.3**千葉大学ALPSプログラム 第3回シンポジウム****新しい学修支援の実践****ー我が国の先進的な事例ー**

平成29年12月1日発行

発行者：千葉大学アカデミック・リンク・センター
(教育関係共同利用拠点 (教育・学修支援専門職を養成する実践的SDプログラムの開発・運営拠点))

〒263-8522 千葉県千葉市稲毛区弥生町1-33

T E L : 043-290-2243

MAIL : alps-info@chiba-u.jp

表紙デザイン：西原 朝子 / 印刷：株式会社 正文社

