

## <シンポジウム「初年次からの多様な学生支援と教職協働」>

### パネルディスカッション

司会

笹金光徳(高千穂大学経営学部教授)

パネリスト

森村幸夫(文京学院大学本郷キャンパスディレクター)

小野恵市(文京学院大学統括ディレクター)

平本哲嗣(安田女子大学文学部准教授)

足立 寛(立教大学総長室教学連携課長)

沖 清豪(早稲田大学文学学術院教授)

**笹金**：最初に、第1部で登壇されなかった方に、自己紹介をお願いします。

**小野**：文京学院大学統括ディレクターの小野と申します。統括ディレクターとは、他大学の事務局長に当る職務です。

本学では10年ほど前に、教職協働、学生の三位一体改革を念頭に、事務局の名称を全面的に変えました。「〇〇部〇〇課」という名称から、学生支援センター、学習支援センター、キャリア支援センターなど「〇〇センター」という名称に改めたのです。これに伴って役職名も変え、課長はマネージャー、主任はチーフとしました。では事務局長は何にしようかと考えた結果、統括ディレクターになった次第です。

本日はよろしくお願いいたします。

**足立**：立教大学総長室教学連携課の足立でございます。大学職員の立場や視点から発言させていただきます。なにとぞよろしくお願いいたします。

**沖**：早稲田大学文学学術院の沖です。今日は、学生支援の観点から発言いたします。よろしくお願いいたします。

**笹金**：それでは、パネルディスカッションを始めます。

第1部の事例について、会場の皆様からご質問をいただいていますので、それを基に進めていきます。ご質問は、足立様と沖先生が集約し、森村様、小野様、平本先生に聞いてくださいます。

**足立**：当初の予定では教職協働について私から、学生支援について沖先生から質問するという分担でしたが、皆様が寄せてくださったご質問を拝見して役割を変えました。ご質問のほとんどが文京学院大学、安田女子大学の具体的な事例についてのものだったからです。そこで、安田女子大学の事例については私がお聞きし、文京学院大学の事例については沖先生に聞いていただくことになりました。

まず私から平本先生に、安田女子大学の事例に対する質問を、五つさせていただきます。

一つ目は、高い就職率と低い中退率はどのような仕組みによって実現されているのかというものです。その仕組みについて具体的に伺えればと思います。

残り四つの質問は、全て「まほろば教養ゼミ」に関するものです。順番に申し上げます。

「チューターは4年間固定ということでしたが、学生から別のチューターのゼミに参加したいという要望は出ないのでしょうか」

「ゼミの成績評価、チューターの人選はどうされているのでしょうか」

「カリキュラムはどのように作っていらっしゃいますか」

「授業内容は先生方でどのように共有されているのでしょうか。また、3・4年次のゼミの内容はどうなっているのでしょうか」

以上です。平本先生、よろしくお願いいたします。

**平本**：一つ目のご質問からお答えします。

まず就職率の高さは、キャリアセンターの役割が非常に大きいと思います。就職が決まっていない学生には電話などで根気よく指導しています。また、3・4年次には「まほろば教養ゼミ」とは別に専門のゼミを履修しますが、その専門のゼミでも就職について指導します。各学科で学生の就職状況を把握し、未定者への指導を、担当教員にお願いするわけです。このように、複数の人間によるキャリア指導の成果が高い就職率に表れていると考えています。

次に、中退率の低さについてですが、要因の一つとして、不本意入学者が比較的少ないことが挙げられます。ただ、入学後に目標を見失ってしまう学生もいます。そうした学生は、教員が支援します。特に「まほろば教養ゼミ」のチューターは、ゼミ生全員に大学で学ぶことの意義を繰り返し伝えます。私は今年度1年生の「まほろば教養ゼミ」を担当していますが、その中に一人、不本意入学者がいます。そのことは、先ほどご紹介したアンケート調査で把握しました。そこで、「まほろば教養ゼミ」の時間には、入学後に目標をつくることの大切さを伝えています。誰が不本意入学者であるかが特定されないようにあくまでも一般論として話しますが、私自身が不本意入学の学生でしたから、自分の経験を交えてなるべく話に具体性を持たせようとしています。

「まほろば教養ゼミ」についてのご質問に移ります。

まず、別のチューターのゼミがいいという学生の声は、私は聞いたことがないのですが、ゼミに参加してみて、そのチューターと合わないと感じる学生がいる可能性はあります。ですから、1・2年次には、ひょっとして別のゼミに移りたいと考える学生もいるかもしれません。ただ、1年次から週1回同じメンバーで続けるうちにゼミ内の人間関係も徐々に構築されていくため、3・4年次になると、自分のゼミが好きになる学生が多いのではないかと思います。また、ご質問の趣旨からは少しずれますが、学生が主体的に運営するようなゼミであるほど、学生とチューターとの不一致は起こりづらいと考えています。

次に、成績評価とチューターの人選についてのご質問でした。成績は、優・良・可・不可ではなく、合格・不合格と評価しています。私のゼミでは、出席率を最も重視します。欠席しがちな学生には、特別な指導が必要だと考えています。以前、欠席が多いため不合格になりそうな学生に、補講を課したこともあります。補講と言っても問題演習をさせるわけではなく、一緒にDVDを見て内容について話し合ったり、時事問題について意見を交換したりといったものです。また、チューターの人選ですが、チューターの顔触れは学年が変わっても通常大きな変更はありません。基本的に大学では4年間持ちあがり、5年目にまた1年生を担当するというサイクルになっています。ただ、学内の分掌などの都合で時間がない教員は、まれな事例ですが、4年生を送り出した次年度から、もしくは4年間の途中であっても、チューターを離れることもあります。

続いて、カリキュラムづくりについて。授業内容の共有についてのご質問もカリキュラムと関係がありますので、一緒にお答えします。まず、カリキュラムは、チューターの裁量がかなり認められますから、シラバスをこまめに修正できます。個々の教員が教育的良心に則して工夫を重ねているわけです。年度末には各チューターが1年間の自分のゼミの反省点を書類にまとめます。

その書類は本学の教員ならウェブ経由で閲覧できますから、チューター1人1人が次年度への改善点を考える参考になります。そして、各チューターによる報告を見れば、おおよその授業内容がわかりますから、ゼミ運営のノウハウの共有にもつながるわけです。

また、3・4年次の授業内容ですが、3年次には就職活動対策としてSPIの問題演習などを行うことが多くなります。4年次には、社会に出てすぐに求められる知識を身につけさせます。昨年度、私が担当した4年生には、給与明細の読み方、健康保険制度の仕組み、年金制度の概要などを扱いました。こうしたテーマを取り上げるためには、私もずいぶん勉強しました。

**笹金**：ありがとうございます。では、続いて文京学院大学の事例に対するご質問を、沖先生にお願いいたします。

**沖**：非常に細かい点に関するご質問がたくさん寄せられています。時間の関係上、全てのご質問をご紹介できないことをお詫び申し上げます。ここでは事実関係の確認に絞り、二つ、お伺いしたいと思います。

一つは、「チャットラウンジ」とは何かというご質問です。学生の清田さんが「てっぺんフォーラム」で上級生の発表を聞いた下級生の感想を紹介してくださった際、「チャットラウンジに通いたい」という声が多かったとおっしゃっていたと思います。清田さんは、本学の英語施設であるチャットラウンジと説明してくださっていましたが、もう少し詳しくご説明いただければと思います。

もう一つのご質問は、森村様の発表で紹介されたスライド、『てっぺんフォーラム』と在学生との関係を示した概念図についてです。このスライドに、3・4年次に学生の「成長の度合いを測定」と書かれていますが、測定の仕方と測定した結果について具体的にお聞かせください。

**小野**：ご質問、ありがとうございます。

まず、チャットラウンジについてご説明いたします。これは、英語と中国語のネイティブスピーカーである大学院生・交換留学生を引率しているチューター・教員が常駐するオープンスペースで、本郷キャンパス、ふじみ野キャンパスいずれにもあります。学生は自分の好きな時にそこを訪れ、ネイティブスピーカーと話すことができます。学生は自分の好きな時にそこを訪れ、教員と話すことができます。授業ではありませんから、学生は気軽に利用できるでしょう。語学についての興味を引き出そうと、設置しました。現在、チャットラウンジに続く新しい試みとして「eラーニングスタジオ」という施設を作ることを検討しています。

また、語学力を高めるためのシステムを導入したり、スピーチコンテストを行ったりするなど、さまざまな面で語学力向上を支援しています。

**森村**：『てっぺんフォーラム』と在学生との関係を示した概念図の、成長度合いの測定については、私からお答えします。

「てっぺんフォーラム」は1年生を対して、上級生が自分の成長体験を発表するという取り組みで、2011年度から本格的に始まりました。つまり、今年度の時点で先輩の発表を聞いているのは1・2年生に限られるのです。「成長の度合いを測定」する対象となる3・4年生はまだいませんから、測定も行っておりません。ただ、今日のこの初年次教育学会のために、現2年生を対象に、昨年度の「てっぺんフォーラム」についてアンケート調査を実施しました。その結果は、「先輩の話聞いて、自分も先輩のように他者に感銘を与えられるような人間になりたいと思いました」

『てっぺんフォーラム』に感動して、今は実行委員会に参加しています」といった感想が寄せられました。また、資格取得に向けて勉強を始めているという学生も1人や2人ではありませんで

した。

**笹金**：ありがとうございます。では次に、足立様から安田女子大学・安田女子短期大学の事例についてご質問をお願いします。

**足立**：追加で二つ、いずれも「まほろば教養ゼミ」についてお伺いします。一つ目は、チューターに対する報酬はどうされているのかということ。もう一つは、職員の方はゼミでどのような役割を担うのかということです。例えば、欠席が多い学生さんへの連絡は職員の方がされるのでしょうか。

よろしく願いいたします。

**平本**：まず、一つ目のご質問ですが、チューターは業務の負担がかなり大きいので、報酬は出ています。大金持ちになれるほどではありませんが、出してくれるだけでありがたいと思っています。

次に、二つ目のご質問にお答えします。毎回のゼミの出欠はチューターが確認していますので、欠席が目立つ学生への連絡もチューターが行います。必要に応じて、特別な指導をするのもチューターです。では、職員は何をするかというと、配布物の準備や回収などです。「まほろば教養ゼミ」は、事務局や学科からの事務連絡が多いため、学生に配布するプリントもかなりの量になります。そうした配布物は、職員がゼミの前日には各チューターの研究室やメールボックスに届けてくれます。学生から回収したプリントは、チューターが学生課や教務課に持って行くこともありますが、ものによっては職員にお願いして学科で保管しておいてもらうこともあります。

**笹金**：ありがとうございます。続いて、沖先生から文京学院大学の事例について質問させていただきます。

**沖**：ボランティアによる被災地支援に関して、四つ質問があります。一つ目は、この取り組みを始めるきっかけです。「被災者の力になりたいけれど、何をしたらよいかかわからない」という学生が多かったためであるということでしたが、それはどのように把握されたのでしょうか。二つ目の質問は、この取り組みにおける学生評価の仕方です。三つ目は学生さんに対する事前説明についてで、その内容を詳しく伺えればと思います。四つ目は、この取り組みにおいて、教職協働は具体的にどのように行われているのかということです。

よろしく願いいたします。

**小野**：東日本大震災に被災された地方でのボランティア活動については、私の後で森村からご説明します。

私からは、東日本大震災前から行っていた本学のボランティア活動についてお話しします。本学の地域連携センターBICSではこれまでにたくさんのボランティア活動を行っており、日本経済新聞などにも紹介され、地域貢献度の高い大学として評価を得ています。また、文京区では区内の18大学が連携して地域ボランティアや共同研究に取り組む事業を行っていますが、本学もこれに参加しています。

そもそも本学は、地域貢献に対して強い関心を持っていました。例えば、ふじみ野キャンパスでは、ふじみ野市と連携して「まちづくりまちおこし大学」という取り組みをしています。

ボランティアによる被災地支援は何もないところから生まれたのではなく、このような社会貢献活動、地域貢献活動を積極的に行う土壌から生まれたことをご理解いただければと思います。

**森村**：沖先生にいただいた一つ目のご質問、「被災地でボランティアがしたい」という学生の要望をどうやって把握したかについてお答えします。ふじみ野キャンパスの人間学部人間福祉学科

の何人もの教員から、そういう学生が多いという声が事務局に届いたのです。事務局に手伝ってほしいという教員からの依頼もあったため、企画を立てた次第です。

二つ目のご質問は、ボランティアによる被災地支援の取り組みで、学生の評価方法についてでした。端的に答えますと、評価はしておりません。この取り組みはあくまでもボランティア、無償の奉仕であり、学業成績に結びつくものではないからです。先ほどの私の発表で学生の感想文をご紹介しましたが、あの感想文も後輩に活動を引き継いでもらうためのもので、評価対象ではありません。そもそも、この取り組みを始めた当初は、感想文を書いてもらう考えもなかったのです。

三つ目のご質問、学生に対する事前説明の内容ですが、2日間ほどかけて、日程とスケジュール、必要な用具、ボランティア保険への加入方法、被災地で求められる態度、ボランティアについての考え方などを伝えました。

**笹金：**沖先生からはボランティアによる被災地支援についてもう一つ、教職協働がどのように行われたのでしょうかというご質問がありました。森村様の今のお話ですと、取り組みを始めるきっかけは人間学部人間福祉学科の先生だったとのことですが、その後、先生と職員の方で協働されたことがあれば、お聞かせください。

**森村：**事前調査は主に職員、被災地での活動は教員を中心に行いました。

**小野：**今、ボランティアによる被災地支援で人間学部の名前が挙がりましたが、本学は他にも多くの学部でボランティア活動に熱心に取り組んでいます。被災地でのボランティアであれば、外国語学部でも、先日、宮城県石巻市で子どもに文化祭を体験してもらう活動を行いました。被災地以外の活動では、経営学部では、アニメづくりやコンピュータプログラミングを子どもに体験させる「子どもフェア」がありますし、保健医療技術学部でも、保健に関するボランティア活動を行っています。私がここで挙げた活動もあくまでも例であって、これが全てではありません。そして、ボランティア活動はいずれも、教職員が一体となって学生を支えています。

**沖：**私から三つ、文京学院大学の事例についてお伺いします。

一つ目は、「てっぺんフォーラム」についてです。先輩の話聞いて感動したという1年生が多かったということですが、その後、1年生が何か行動を始めたという具体例があればお聞かせください。

二つ目として、「ボランティアによる被災地支援」について改めてお聞きします。第1部の発表で、実際に被災地に行ってみないと学生にどの程度のモチベーションがあるかはわからないというお話がありました。これは、具体的にどのようなことでしょうか。

三つ目は学生支援全体にかかわる質問ですので、安田女子大学の平本先生にもお答えいただければと思います。ボランティア活動のような正課外の活動に参加しているのは、もともとモチベーションの高い、大学生活に適応している学生さんが多いのではないのでしょうか。もしそうであれば、モチベーションの低い、大学生活に適応できていない学生さんに対しては、何らかのケアをされているのでしょうか。

**清田：**文京学院大学外国語学部4年、清田と申します。先ほど第1部で「てっぺんフォーラム」について発表した者です。沖先生の最初のご質問には、私からお答えします。

1年生からは、先ほどご紹介したように、「チャットラウンジに通いたいと思う」「資格取得のための勉強を始めようと思う」といった声が挙がりました。私が見ている、実行に移している1年生が多いと感じるのは、チャットラウンジの利用です。少なくとも本郷キャンパスでは、チャ

ットラウンジにいる1年生の数は増えていると思います。ふじみ野キャンパスでは、ボランティア活動や部活動に参加する1年生が多くなっており、学業以外にも積極的に取り組もうという姿勢が見られるようになりました。

**森村：**二つ目のご質問、ボランティアに参加する学生のモチベーションについてお答えします。まず、具体例を一つ挙げましょう。ボランティアとして岩手県遠野市へ派遣した学生のうち何人かが、被災した学校の体育館で瓦礫の撤去作業をしている最中、浸水によるシミがついた壁を背にして笑いながら携帯電話で互いに写真を撮りました。そういうことは決してしてはいけないと、事前にくどいほど説明していましたが、説明を聞いている時はどの学生も真剣な表情をしています。第1部で私が、学生のモチベーションが本当に高いかどうかは、現地に行って作業をしてみないとわからないことが多いと言ったのは、こういうことです。

**小野：**三つ目にいただいた、大学生生活に適應できない学生への対応には教職協働で取り組んでいます。教授会では保健の専門の教員が「発達障害」の症状について説明し、他の教員の理解を促していますし、職員としても、カウンセリングルームや保健室の充実に努めています。また、学習サポートセンターでは授業についていけない学生のために、補講も行っています。

**平本：**私からはまず、ボランティア活動における学生のモチベーションについてお答えします。私の所属する英語英米文学科では、学生の希望に応じて、中学校などでボランティア活動をさせていますが、希望すれば誰でも行かせるわけではなく、教職課程を担当する教員が面接をした上で送り出します。私も面接を担当している1人ですが、学生にモチベーションの低さを感じたことはありません。中学校にボランティア活動をしに行こうと面接を受ける時点で、かなりモチベーションが高い学生であると言えるでしょう。逆に言えば、モチベーションに問題がある学生は、面接を受けに来ないのではないかと思います。

次に、不適應の学生についてお答えします。本学にもそうした学生はいますし、私が受け持ったこともあります。一見、周囲の学生と変わらないため、最初は気づかなかったのですが、次回の授業に関するごく単純な事務連絡について、なかなか理解できないような状態が続くうちに、気づきました。教員よりも学生が先に気づくこともあるでしょうから、学生には、友人のことで気になることがあつたら、チューターに連絡してほしいと伝えていきます。チューターは、自分が「まほろば教養ゼミ」で受け持つ学生について、他の授業を担当する教員とも密に連絡を取り合っていますし、職員も学生の様子で気になったことはチューターに伝えてくれるので、不適應の学生には比較的早く対応できると思います。

もし、私が今受け持っているゼミ生に、大学に適應できなさそうな者がいたとしたら、次のように対応すると思います。「〇〇先生から、最近、授業中の君の様子が少し気になるという話を聞いたんだけど、何かあつたかな？」と、マン・ツー・マンで話をし、必要を感じれば、保健センターでカウンセリングを受けることを薦めるでしょう。

先ほど第1部でも触れましたが、英語英米文学科では来年度から、2年生全員を半年間、海外に留学させることになりました。健康に明らかな問題があれば留学させられないのですが、適應能力に問題がある場合は、判断が難しくなると思います。保護者や医療関係者を交えて話し合うなど、個別に対応していくことになると考えています。

**笹金：**ありがとうございます。私から、最後の質問をさせていただきます。今日、会場で配布された資料を拝見すると、文京学院大学、安田女子大学ともに、正課の内外を問わずさまざまな活動に取り組む、とても充実した初年次教育をされていることがわかります。教職協働があつてこそ実

現できるものだと私は考えていますし、多分、会場の皆様にも私と同じ考えの方がいらっしゃると思います。では、どうすれば教職協働は軌道に乗るのでしょうか。これについてのアドバイスを、両大学からいただければ幸いです。

**小野**：まず、文京学院大学からお答えします。

教職協働の必要性は、昔から大学で唱えられてきました。しかし実際は、学生を教えることが教員の役割、事務管理が職員の役割というように、はっきりと役割が固定されていました。近年、教職協働の重要性を説く声が以前に増して聞かれるようになったのは、教職協働を実現した大学が学生を成長させていることが明らかになったからだと思います。

教職協働のためには、職員の意識改革が求められます。職員1人1人が「事務管理をするだけでいい」ではなく、「自分が学生を支援するのだ」という意識を持つことが重要なのです。そうした意識改革を目指し、本学ではこれまでにさまざまな取り組みを行ってきました。例えば、数年前には管理職以外の職員を60名ほど集めて、「マネジメント勉強会」という職員研修を行いました。勉強会や研修と言うと、講師を招いて話を聞くというイメージがありますが、この「マネジメント勉強会」はそうしたものではありません。1人1人に大学改革のアイデアを出してもらい、出されたアイデアについて討論をしたのです。入学案内や就職活動などについて、実に多彩な提案がなされました。私は討論を見学していましたが、ユニークな発想力や強いリーダーシップといった、普段の職務中からは見えてこなかった職員の意外な長所に気づかされることもしばしばでした。

現在は、学内に授業づくりのための委員会を23つ作り、4年制大学、短期大学の全学部・全学科のどの教職員も、いずれかの委員会に所属してもらっています。例えば「新文明の旅」という授業はこの委員会が企画したのですが、海外についての知識と経験が豊富なゲストを毎回招き、学生に大変好評でした。ゲストとの人選や交渉は、職員も授業づくりに参加していたからこそできたことだと思います。

**森村**：大学の使命は入学した学生を成長させることであり、大学が今後も発展していくためには学生の成長の幅を広げることが必要である。これは、本学の理事長や学長が折に触れて教職員に伝えるメッセージです。そのおかげで、今ではどの職員も、学生の成長のために何ができるかを考えるようになったと思います。

学生を成長させるためには、教員による正課の活動、授業は非常に重要ですが、それだけでなく、正課外の活動も大きな役割を果たすはずで、そして、正課外の活動に取り組もうとする学生を支えるには職員の力が必要であると、私は考えています。正課の活動と正課外の活動が相補的、有機的に結びついてこそ、大学の総合力は高まるはずで、

**平本**：私は、現在勤務する安田女子大学に居心地の良さを感じています。要因はいくつか考えられますが、職場の人間関係が良好であることが最も大きいと思います。私は職員を見かければ挨拶をしますし、何かお世話になればお礼を言います。職員も私を見れば挨拶をしてくれますし、私が何か役に立てばお礼を言ってくれます。これはどの教員も、どの職員もしていることです。互いを思いやることは、ごく基本的なマナーですが、良好な人間関係を築くためには欠かせません。

先日、本学はオープンキャンパスを開催しました。準備が大変なこともありますが、教職員全員で取り組みますから、一つの目標に向かってみんなが力を合わせるよい機会でもあります。一緒に汗を流して作業をしていると、職員との間に連帯感を感じます。

私は、教職協働がうまくいくための鍵は、今お話ししたような、基本的なマナーと連帯感にあると考えています。

本学の職員は、「これをこう改善したい」「この問題をこうしてはどうだろう」と、学内のさまざまなことに課題意識を持ち、解決策を考えています。ただ、1 職員の立場では提案しにくいこともあるようです。課内ではしにくい提案でも、良い人間関係にある教員相手であれば、職員は話してくれます。私も、立ち話の際に、職員から「平本先生、実はこれこれの問題をこうしたいと思うんですがどうでしょうか」とアイデアを打ち明けられることが少なくありません。語弊のある言い方ですが、教員と職員の関係は政治家と官僚の関係に似たところがあると思います。政治家に太鼓を叩かせたほうが、官僚は周囲を説得しやすいように、職員もまず教員に声を上げてほしいのだと思います。このように、教員と職員、それぞれの立場で互いを尊重することが、教職協働には大切であると思います。

**清田**：「てっぺんフォーラム」実行委員会は教職員と学生から成る組織だから、私は参加した当初は、教職員の立場が上で、私たち学生の立場が下だと思っていました。ところが教職員は、「君たちが主体となって取り組みなさい」と任せてくれました。それでいて、私たちが必要とすれば、惜しみなく力を貸してくれるのです。あくまでも私たちが信頼してくれていることがわかってきました。今では、教員、職員、学生が三位一体となって運営する組織だと考えています。

**笹金**：ありがとうございます。教職協働だけでなく、教職学生協働の取り組みもあるということですね。

時間がなくなってきましたので、質疑応答はここまでとさせていただきます。パネルディスカッションを終えるに当たり、足立様、沖先生に一言ずつお願いいたします。

**足立**：教職協働は、決して新しい概念ではありません。これまでも、大学運営は教職協働なしには成り立たなかったはずだからです。では、なぜ近年になって、教職協働がさかんに言われるようになったのでしょうか。私は、職員の意識改革が大学でも最重要課題の一つとして認識されるようになったからだと考えています。意識の高い職員を新たに採用する余裕が大学にない以上、今いる職員の意識を変えるしかない。そのことに、ようやく気がついたというわけです。SD のような、大学職員育成に特化した事業も始まりました。

職員の意識改革は不可欠ですが、大学が直面する課題を解決するためには、ただ職員の意識だけが変わるのではなく、教員の意識も変える必要があります。FD が始まったのはそのためです。教員の意識改革が成就すれば、教員は正課外活動にも積極的にかかわるようになるでしょうから、従来の正課外活動も、準正課活動と位置づけられるようになるべきだろうと、私は考えています。

教職員それぞれの意識が改まっても、それで終わりではありません。教職員が同じ目標に向かって力を合わせられるよう、互いに価値観を共有する必要があります。

文京学院大学、安田女子大学の事例を通して、教職員の意識改革、意識共有のための取り組みが既にさまざまな形で実を結んでいることを確かめられました。大変勉強になったと思っています。

大学にとって重要なのは学生の力を伸ばすことですから、学生にとって意味をなさない、正課か正課外かの違いに執着するのはナンセンスです。学生を育成するためには、教職員が連携し、また学生も連携し、三者が一体となった学習共同体を構築するのが理想だと、私は考えています。その理想が実現された時は、教職協働という言葉は必要なくなっているでしょう。

## 教職協働の観点からのコメントと質問 足立 寛(立教大学)

- 「教育研究を直接支援する職員(アカデミック・スタッフ)」について
- 正課教育は教員中心、正課外活動(教育)は職員中心、という区分けがよく言われるが、そもそもそのような役割分担は望ましい形なのか？相互の望ましい関わり方について
- 正課教育と正課外活動(教育)の連動性をどのように機能させ、シナジー効果を生み出すべきなのか？もしも生み出しにくい要因があるとすればそれは何なのか？
- 職員も主体的に教育に関わるようになるためには、どのような学内の仕組みや組織(教員・職員)の在り方が望ましいと思うか

**沖：**今日のパネルディスカッションに出席するに当たり、私は学生支援の観点から三つの質問を用意していました。スライドに示されているものです。直接この質問をする機会はありませんでしたが、会場の皆様のご質問に対する文京学院大学、安田女子大学のお答えを聞く中で、自分の問いの答えも見えてきたような気がします。

学生同士の取り組みがかなり大きな力を発揮することを改めて感じました。学生を信頼し、任せることがいかに大切であるかを、教えられた気持ちです。全ては学生を信じることから始まります。ただ、信じるだけではなく、手を差し伸べる必要もあるはずです。学生の活動を支えるために、まず教職員がどうかかわるかが課題になります。そしてその後、支援者の輪を学外へどう広げるか、地域とどう連携するかといった課題になってくるでしょう。

私が最後に質問した、大学生生活に適應できなさそうな学生について、少しお話しします。パネルディスカッションでは特定の障がいと、それに対する対応に焦点が当たりました。大切な取り組みだと思います。他大学でも参考になるでしょう。ただ、大学生生活になじめない学生がいることは、大学多様化による影響もあると、私は考えています。すなわち、多様化する大学の中で、適應できない学生にどのような支援が可能なのかという問題です。あるいは、文京学院大学や安田女子大学からのお答えにあったように、日常的に個別対応する以外に支援はないのかもしれませんが。では、個別対応が困難なほど、適應できない学生が多くなったらどうすべきでしょうか。これについては改めて考えてみたいと思います。

私が今日用意していた質問の中に、「大学(教育)の『学校化』についてどう捉えるか」というものがあります。つまり、大学と大学教育が、高校と高校教育に似てきているという問題をどう考えたら良いかという質問です。今のままでいいのか、変えたほうがいいのか、変えたらどの方向がいいのか。これについても、別の機会に皆様と意見を交換できればと思います。

今日は、学生さんの活発な活動と素晴らしい発表に感銘を受けました。会場の皆様にも、質問用紙にそうしたコメントを寄せてくださる方が目立ちました。有意義なパネルディスカッションになったと思います。

## 学生支援の観点からのコメントと質問

沖 清豪(早稲田大学)

- 学生の多様化・問題の複雑化への対応は？
  - 留学生・障がい学生・社会人への「特別な」対応は？
  - 初年次段階からのキャリア開発・支援？
  - 組織としての対応か？ 属人的な取組か？
  
- 教職員・ピアの支援 +α は？
  
- 大学(教育)の「学校化」についてどう捉えるか？

**笹金**：私も自分の印象を手短にお話しします。会場には、「自分の大学は教員と職員の関係がうまくいっていない」と感じている方がいらっしゃるかもしれません。そうした方には、今日の文京学院大学、安田女子大学の事例、パネルディスカッションは非常に示唆に富むのではないのでしょうか。安田女子大学の平本先生のお話にあった、ともに作業をする機会、互いを思いやるマナーなどを積み重ねることで、教職協働が実現すると思います。

今日は、会場の皆様からも直接ご質問をいただく予定でしたが、その時間がなくなってしまいました。申しわけございません。これでパネルディスカッションを終わります。ご静聴ありがとうございました。