

2015年12月7日 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 ALPS プログラム キックオフシンポジウム  
「教育・学修支援専門職の確立に向けて」 参加者アンケート

当日参加者数： 110名（アカデミック・リンク・センター・附属図書館関係者を除く）アンケート提出数： 69件

千葉大学アカデミック・リンク・センターは、教育関係共同利用拠点として、「教育・学修支援専門職」の養成のために必要な研修プログラムの構築・運営の準備に取り組んでいます。今後の活動のために、本日のシンポジウムに参加されたご意見・ご感想をお寄せください。なお、記載いただいたご意見・ご感想は、個人名・組織名が特定できないかたちで公開する場合があります。

1. 本日のシンポジウムで、よくわかったこと、新しい発見などがあればお書きください。

- ・ 専門職制度の一方で、異動スパンの運用で改善できることは多いと感じていた。そのことに言及されている方が複数おられたのが、いい意味で意外だった。
- ・ 教職協働の新たな展開の方向性についてのヒントを得ることができました。
- ・ 「教職協働」の実現のためには、やはり職員の力量をアップするしかないという現実を再認識した。
- ・ 篠田先生のお話では、中教審で専門的職員の配置に関連して大学設置基準の改正を検討されているという点が非常に印象的でした。羽田先生のお話は、東北大学での事例を交えて、網羅的かつ具体的にお話いただき、大変刺激を受けました。
- ・ 中教審の動き、事務職員の可能性。
- ・ 学習（修）支援の専門職の必要性が図書館だけではなく学内全体に欠かせないもの、影響を与えるものなのだということがよく分かりました。コア・コンピテンシーの考え方や、事務職員の地位、あり方の向上、専門職スタッフの雇用形態などが初めての視点ばかりで、それでも全て、その必要性が明確に説明されていることに驚くと同時に、今、自分が携わっている業務をもっと広い視野で捉え直したいと思いました。
- ・ 趣旨が大変よくわかりました（竹内先生のお話）。篠田先生の「部分最適から全体最適への視野の広がり」が大事」というお話、その通りだと思いました。規程の改正という手段が必要だということも、理解できました。ゼネラルな基礎能力のあるスペシャリストの育成が図書館においても重要だと思いました。「学長を支える」というのは、以前から言われているスタッフも経営者の視点を持つということと同じことだと思います。羽田先生のお話では学生支援というものの幅広さ、深さを感じました。難しさも、おっしゃるとおり、全てを統括するのは、教育担当副学長しかないと思いますが、個々の部署の人材の育成について、より具体的に考えたいと思いました。
- ・ 中教審での論議の概略。大学職員のあるべき姿—具体例。羽田先生のお話では近代的大学教育の歴史から現況まで、具体例が興味深い。
- ・ 高等教育における教育・学修支援専門職の必要性を認識した。
- ・ 「教育・学修支援専門職は全体を見ることができる」という羽田先生のお言葉がすっとおちました。専門職業教育を行っている、国や諸外国の教育全体を見る力が弱いと日々感じておりましたが、認識として間違っていないことが理解できました。
- ・ 最近の大学教育部会では、3つのポリシーと認証評価の議論が中心となっているが、専門職も同様に重要であることがわかった。今後の教育部会でも、この問題は重要な課題であり、平成28年も継続して検討していただきたい。
- ・ 部・課・係を廃止し、プロジェクト型の組織という考えには共感いたします。SDは人をデザイン設計することであると勝手に定義して、経営を核にしていくものだと考えると自分としては整理できる気がします。

次頁に続く

- ・ 中教審で大学職員の専門性について議論が進んでいることがよくわかった。
- ・ 専門職を作る際のキャリアアップやリスクについて。学生支援の必要性。
- ・ 教育・学修支援が大学全体で進める必要があること、統一体としての支援であることがわかった。
- ・ 羽田先生の講演は、国立大学の現状がよく理解できた。私大職員と国立大職員の違い。組織風土改革と制度化。
- ・ 国立大学における人事政策の大変さ。
- ・ 篠田先生のご講演は、大学における行政職としての職員のあり方について語っていただき、羽田先生については、これからの大学の教育・学生支援的な動きの中での新たな職種とキャンパス等についての設計の問題点という課題の提示であったと思う。私立大学における喫緊の課題と国立大学の喫緊の課題という印象で、参考になった。
- ・ 教員と職員の任務がわかれているものであると認識していたが、昨今の状況の変化から、融合する必要があることがわかった。
- ・ FDと比べると、まだまだSDについては整備されていない部分が多く、また個人での自主的なSD中心であったため、組織的にSDを行うという考えは、新たな発見であった。
- ・ 「教育学修支援」と聞くと“学術的という面の”というイメージを抱いていましたが、それを覆されたことが大きかったです。
- ・ 本学では、まだ職員が教育面で学生に関与しているという認識が薄いですが、本日のシンポジウムで今後職員に求められる能力や可能性を再認識できたと思います。
- ・ 学生中心という意識を持つことで、日本は変わると感じております。大学という場での出会いが有意義だったという学生が増えるように関わっていきたいと思います。
- ・ これからの学修支援と組織のあり方
- ・ 大学職員の専門性に対する議論が部会等で進んでいること
- ・ 職員1人1人のマインドチェンジがいかに重要かということ。
- ・ 組織の組み方に対する羽田先生の話(プロジェクトベースのチーム)
- ・ 篠田先生のお話で、今後の方向性について見通しを得た。教育・学修支援専門職のコア・コンピテンシーについて示唆を得た。
- ・ 大学職員の専門的力量とは。資料や話の内容を通じて知ることが出来た。
- ・ スペシャリストやゼネラリストの育成と両立。教職協働の難しさについて改めて理解できた。
- ・ 教育学修(習)支援を必要とする分野の幅広さと、その職が担うべき(知識として持つべき)分野の広さと難しさ。
- ・ 教員のマンパワーで対処するのではなく、職員の力を借りて、さらにその力に磨きをかけて対処すべきである、という方針。
- ・ 教育・学修支援の専門職員としては、様々なキャリアを持った人材が各組織でこれにつくことばかり考えていましたが、羽田先生の「これからの全体を理解し、調整能力を持った人材」という言葉に視野が大きく開かれた思いがしました。

次頁に続く

- ・ 総合的な分析、解決、提案できる人材の必要
- ・ 羽田先生の大学の成り立ちからなる学習支援についてが、学習支援を考える上で、とても役に立つと感じた。
- ・ 大学職員の地位向上への道筋ができたと感じた。
- ・ 組織運営の際に国立大学では多くのルール・制限があり、改革の足かせとなっていることがわかり、だからここのような先進的な取り組みに熱心でおられることもわかりました。
- ・ 専門職に対する異動の考え方を知ることができた。
- ・ 個々の職員が能力をあげる研修を受けても、制度等を変えてそれを生かす場を作らなければ、そのような取り組みが広がらないこと。
- ・ 知識のみではなく、道理も身につけさせる教育が必要。大学全体の組織として全学的な取り組みが必須。
- ・ 今後の大学職員の展望。職員として大学への関わり方の方向性。
- ・ 国が中心になって進めてきていることがよく理解できました。
- ・ 大学院生・ポスドクについて考慮されていたことが良かった。
- ・ SD の従来のイメージや枠組みを超えて、歴史や国際的な動向をふまえながら求められる人材像について考えることができた。
- ・ 千葉大がやろうとしていることがよくわかりました。(不勉強で今まで存じ上げずすみません)千葉大の中で完結するものではないということに大きな期待を感じます。
- ・ 羽田先生の講演で、具体的な教育・学習支援専門職のあり方がわかった。ディスカッションの羽田先生の部課系の廃止という提案は目からウロコ。現在組織的に無理だが、気持ち的には様々なプロジェクトに取り組みたい。
- ・ 中教審で大学職員の資質の向上、事務組織の見直しについて議論されていることを不勉強ながら改めて理解しました。医学部単科大学としてどう取り組めるのかを考えさせられました。
- ・ 学修支援という概念の射程のかかなりの広さ。一体この広さをどのくらいの方が理解しているのか。
- ・ 大学として、学生の発達・人間力を育てるという目標・取り組みがあり、それに教員と職員が一緒に取り組んでいく必要があるという大枠の部分。
- ・ 個人ではなく、組織としての SD の考え方
- ・ 職員として働き始め 2 年目ですが、大学の規模や経歴によって“職員としての在り方”が異なり、立ち位置がよく分からない状態が続いていました。今日の話の中で「身分の話」「中教審の教え」等を伺い、現状の把握ができました。

## 2. 本日のシンポジウムで、よくわからなかったこと、疑問に残ったことがあればお書きください。

- ・ アドミニストレーターとアカデミックアドミニストレーターの違い
- ・ 「教職協働」を教員側がはたして必要と感じているか、という点については(これもやはり)あいまいな状態にあることは問題意識として残ったままであった。
- ・ 現行の組織改革の問題点

次頁に続く

- ・ 竹内先生より、現在検討中の ALPS プログラムのご紹介があり、まずは教育・学修支援専門職に必要な能力ルーブリックを開発され、段階的に研修プログラムを構築されるとのことでしたが、2016 年度中のプログラムを大変楽しみにしております。
- ・ 正課→教員主体、非正課→職員主体、と 2 極化していつてしまうのか？ 教職協働の事例をもっと知りたい。
- ・ 学習支援と学修支援、ご講演をされた先生方の中でも 2 通りありそうでしたが、どのように捉えていらっしゃるのか (ALPS としてはどちらかに統一されるのでしょうか…?) 気になりました。また、専門職の育成プログラムというのは具体的にどのようなものなのか知りたい(受けてみたい)と感じました。履修証明ということは受講すればよいという意味でしょうか？ 試験があるのでしょうか？
- ・ 教職協働は理解しているが、教員の職員に対する見方が変わらなければ教育・学修専門職は生きてこないのではないかと。専門職として必要な例示を知りたい点でした。
- ・ スペシャリティを持ったゼネラリストの養成を行う具体的な研修内容。会場からの質問が出ていましたが、自大学でどのようにすべきなのか、自分の課題でもあると感じました。
- ・ 例えば、千葉大学で履修証明プログラムを展開し、修了された職員のキャリアパス等を明確にしないと、いつまでも高度専門職のままではモチベーションが下がる心配がある。それらをどのように克服するのが必要ではないかと思う。
- ・ 職員と教育では労働条件が異なるので、人事異動・昇進だけでなく、そこも本学では課題と受け止めています。が、いかがでしょうか。
- ・ 専門職員が大学でどのように位置付けられるのか、身分保障やキャリアアップについてどこがマネジメントするのか、各部署で行うのか。
- ・ 大学職員をアドミニストレーター(専門職)として捉えるのか？ もしくは、教育・学修支援のプロフェッショナル(専門職)として捉えるのか？
- ・ 個々の大学の教育目標(ディプロマシー)に応じた形になると思うが、人材に余裕がなく、もぐらたたきのような業務が続いている中では、困難であると考えた。
- ・ 本学の技術職員です。技術職員が ALPS の SD プログラムを経て、教育学修支援専門職になるような可能性はありますでしょうか？ (大学運営等のスキルはありませんが)
- ・ 個人のレベルアップではなく、大学全体のレベルアップ
- ・ 職員がスキルの的に高度になることだけが強調されると、単なる職員のプレッシャーだけになってしまうと感じた。他施策と併せて進めることが重要であると思う。
- ・ 定型・定常的業務が少ない現状を鑑みた際、新たな業務(PJ 型、組織横断型、専門職)に対して、前向きに捉え、取り組むための仕掛け、意識付けのやり方を聞いてみたかった。
- ・ 職員のキャリア形成のあり方
- ・ 能力ルーブリックについて
- ・ 専門性を高めることと、人事異動をどのように実現させるか。
- ・ 実践的 SD プログラム(履修証明)の内容→シンポジウムというよりも、拠点事業として。千葉大プログラムのターゲット(対象者)。

次頁に続く

- ・ やはり、具体的に作業項目として、何を挙げるべきかです。
- ・ このプログラムで具体的にどういうSDを行うのかのポイントだけでも知りたかった。
- ・ 疑問として国立大学の新卒採用は現行のままで、本当に効率的であるのかという点。公務員と併願する人が多く、それこそ事務処理というイメージを持って応募する人が多いのではないか。
- ・ 教職員との協働を成功させることができるか疑問。
- ・ 教育・学習支援専門職確立の具体的な見通しについて。
- ・ 私立大学の職員です。国立との違いに戸惑いを感じます。世界の教育事情についても勉強になりました。
- ・ 教員が職員を低く見ているというか、職員は教員が言うことだけをやっていけばいいという風潮はまだありますか？
- ・ 教育・学修支援専門職という「職種」ができるのか、ということ。それと図書館員の関わり。図書館員という概念を捨てなければならないのかということ。(ディスカッションでおっしゃりたいことは大体わかりました)

### 3. 大学における教育・学修支援の在り方についてのお考え、ご所属先での取組事例やご存知の特徴ある事例などがあればお書きください。

- ・ ラーニングコモンズ運営プロジェクトを今年度より教員、職員で開始するところです。
- ・ 本学図書館は、キャリアカフェ、グローバルスタディコーナーといった「場」や、そこに備えているコンテンツを活用し、図書館の中で、キャリア支援、留学支援を行っています。(各センターの人が図書館で実施)また、LALA (Library Academic Learning Adviser)が、ラーニングコモンズで学修支援を行っており、更に、AO入試で図書館入試という新しいチャレンジをすることになっています。これらを体系化し、人材育成を行っていくという取り組みには大変共感しますし、ぜひ一緒に検討、実践していければと思っております。
- ・ 職員の人事異動の面からみると、10年入試、10年以上教務をしている者がいるとするなら、一歩進んだ専門職として次に学ぶことを示さなければ効果生まれません。具体的に何が必要なか魅力を見せることが大切だと思います。
- ・ 人的リソース不足(私の印象では)で、なかなか取り組みは難しい状況。ただし、留学生支援(受け入れ)については実績があり、宗教的文化的なケアは配慮している。
- ・ 本学では、大学の教育の質を向上させるため、教育職員協働で5つのプロジェクトを組んで活動しています。従前の教育は教員の領域という概念から、共に大学教育を礎いていくという活動を実践しています。ただ、教育支援専門職の育成はまだこれからと考えています。
- ・ 私共の学園は、教員・職員という呼び方を嫌い、「教職員」という言葉を使っております。その中でゼネラリスト・スペシャリストとしてのキャリアアップも枠組みはあるものの、理想を埋めるだけの現実とのギャップは難しく、コア・コンピテンシーの共有、育成ルーブリックの見える化が必要であると感じました。
- ・ 本学では、教授会のメンバー(構成員として議決権有)に事務職員(学部長補佐)が規程づけられています。また所属している教育開発機構は職員も構成員として研究員になっています。
- ・ 図書館職員として出来るレベルが越えそうな感想を持ちました。とても刺激的なシンポでした。
- ・ 今年度より学修支援専門スタッフを常駐させた。

次頁に続く

- ・ 教員によっては教育分野に事務職員が(入ることに)拒否反応を示す場合がある。教員の理解も必要があると思う。教育組織と図書館の連携の協議会を発足し、支援モデルを検討し始めた。
- ・ ICT やインストラクショナルデザイン等に関する教員・職員の協同プロジェクトが本学の課題であると考えている。
- ・ 6年制及び4年制の単科の薬科大学から来ました。本学の事務職は、大学等以外の職域からの定年退職者が多く採用されており、大学全体の方向性を組織として決定していくことは理解できるが、教育関連の専門性を深めていくことが課題であると考えた。大学それぞれが方向性を決める必要があると料する。
- ・ 教職協働と企業協働が考えられると思う。いくつかの大学で委託されて入っている職員は、学修支援者として活躍されている。
- ・ これまで本学では新任者に対する研修が充実しているとは言えなかったが、今年から学内の各部課長によるオムニバス型の研修がはじまったため、専門知識を身につけるきっかけになっているかと感じた。
- ・ 附属(併設)校教員による学修支援(基礎教育センター)※授業復習、学び直し、TOEIC 対策 etc
- ・ お恥ずかしながら、対処療法的に、相談に来た学生に個別に対応しております。
- ・ 職員の質向上のため研修会を行っている。
- ・ 現在学内で教育・学修支援職に向けての動きがある。今回のシンポジウムの参加で具体的なあり方が理解できた。
- ・ 様々な視点で学内資源を理解した上で、分かりやすい例としては、各種補助金獲得等に結びつけている。
- ・ 私が現在所属している「学習センター」は、開設から9年目を迎え、課外の学習支援に留まらず、正課授業やFDとの連携を強化していくべきかと考えております。

#### 4. 本日のシンポジウムの内容について等、その他、自由にご意見をお書きください。

- ・ 消化や実践に時間のかかる内容でしたが、大小の実践を積み重ねていくことも大事だと感じました。
- ・ 本学は小規模大学で遅れていることばかりかと感じていましたが、教務をはじめとした各委員会は職員も正規メンバーとして参加しているなど、当たり前と思っていたことがそれほど当たり前でなかったことに逆に驚きを感じました。但し大きな問題点として、その状況を職員側で活用しきれていないように感じます。
- ・ 本日のシンポジウムをはじめ、取り組みについての発信と意見交換の機会を多く設けていただけるとありがたいです。
- ・ 「学修支援専門職」としては必要ないかもしれないが、ごく一般的なレベルでのSDは教員側にも課すことが必要ではないかと感じた。
- ・ 都内近郊では、教育・学修支援専門職に関するセミナー等が少ないので、このような機会を設けていただけて大変有難いです。今後ともどうぞ宜しくお願い致します。
- ・ 今年度から職員研修担当となり、他大学とのSDプログラムの企画を考えており、参加しました。
- ・ 上記の内容は休憩時間に書いたものなので、パネルディスカッションと少しずれていたら申し訳ありません。ここには書ききれないほど刺激的で新しいヒントをたくさん頂きました。ありがとうございました！
- ・ 先進的な取り組みに刺激を受けました。

次頁に続く

- ・ 図書館での専門性を磨きながら、大学全体の必要とされる役割や状況把握も必要だと感じた。幅広い分野を展望できる人材が新しい教育・学修支援専門職として求められていると認識。
- ・ 西葛西というとても近い場所にある学園として、千葉大学さんの今後の情報をタイムリーにいただくことができると、とてもありがたいと思います。専門・大学関係なく、日本の高等教育機関としての成長に尽力したいと思います。
- ・ 充実した内容で、大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・ ①学生の学修成果を把握測定するために「学生支援型 IR」を推進するためには、どのような事が重要視されるのかなどを ALPS で検討していただければ幸いです。②能力ルーブリックは、公開されていますか？
- ・ 参考になるお話をできると思います。是非本学までお問い合わせください。
- ・ 大学のトップに聞いてもらいたい内容であった。
- ・ 図書館関係者として本シンポジウムに参加したが、むしろ教務学生等の課に関係することがわかり、他部課と情報を共有ことにする。
- ・ メモを取りたいお話がたくさんある中で、イスだけという環境は厳しかったです。他の会場はなかったのでしょうか。
- ・ 理念、理想は大変よく分かりましたが、いかにそれを実践していくのが肝要かと思います。それが貴センターの目的の一つだと思いますので、今後の情報発信に期待しています。
- ・ 部局にこだわるのは主旨に反するものかもしれませんが、現状無視できないものかと思います。図書館として、図書館職員としてという内容も聞いてみたかったです。
- ・ これからの第一歩として、今後も本テーマを注視していきたい。
- ・ 人事異動のある日本の大学でどう「スペシャリティを持ったゼネラリスト」や「ゼネラルな知識を持ったスペシャリスト」を育成していくのか、に焦点を絞ったセミナーを企画していただきたいです。(パネルディスカッションの最後のトピックに関連したもの)
- ・ パネルディスカッションが深い内容で興味深かったです。特に羽田先生の「部署は不要である」という考え方は縦社会の大学組織で求められていることだと思いました。
- ・ 本日は貴重なお話をありがとうございました。私は入職 2 年目で、まだ大学についての知識の少なさに情けなく思いますが、自分のキャリアのことや大学を支える職員の 1 人として今後のあり方をしっかり考えようと思いました。
- ・ 図書館職員以外の教職員も参加すべき、良いシンポジウム内容であった。
- ・ 大変有意義な時間でした。
- ・ 具体的事例の紹介。文部科学省が目指している“大学像”。
- ・ シンポジウムに参加して良かった。
- ・ 大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ テーブルがある方が良かった。
- ・ 部屋が暑かったです。机があればなお良かったです。
- ・ トップマネジメント(理事会)との連携をどのようにしていくべきなのかを課題として持っています。

次頁に続く

