

アカデミック・アドバイジングが求められる背景

「知の総和」答申において「教員や教員と同等の立場で学生の学修者本位の学びを支える職員をアカデミック・アドバイザーとして配置すること」も視野に入れる必要がある。と示されたことに加え、令和7年度の私立大学改革総合支援事業でも「アカデミック・アドバイジングの導入が問われたことにより、アカデミック・アドバイザーやアカデミック・アドバイサーへの注目が高まっている。

針」を経て、今回の答申に「まず、次第に「教職協働による専門的な支援体制」が求められる形へと発展してきたことが、この背景には、清水の報告(※1)が示すように、「教育業務の集中により教員の負担増加」と「学生の多様化」等がある。教員が研究制作に割くエフォートは十分確保できない状況は、多くの大学に共通する課題である。アカデミック・アドバイザーに共通する課題は、多くの大学に共通する課題である。アカデミック・アドバイザーの整備も遅れている。文部科学省調査(※2)によれば、全学的な履修指導や学修支援の取組として「アドバイサー制」を行っているのは58.4%であるのに対し、「アカデミック・アドバイザー」を設け、職員6人をアカデミック・アドバイザーとして配属した。アドバイサーは、9.3%に留まる。2014年調査から3.0%しか増加しおらず、アカデミック・アドバイサーの専門職団体がある米国の状況と比べても、「アドバイジング機能整備の遅れ」と支援の専門性の未確立」を示している。

定員増と、新カリキュラムにおける卒業・進級要件へのGPA導入がある。本学ではこれまで「担当教員制度」によるきめ細やかな面談支援により、離籍率の改善や進路決定率の向上に成果を上げてきた。しかし、教員の負担は年々増加しており、多様化する学生の生活面の支援からキャリア支援までを、すべてを担う職員を引き抜くことにも影響への対応は

が、複雑なカリキュラムとなっており、一定のGPAを下回る成績不振学生に対しては、ガイダンスを実施した上で「学習計画書」の作成と提出を促す。アドバイサーは学習計画書を通じて、学生の学習不振の原因を明らかにし、次学期からの行動変容を促すとともに、適切な履修登録への助言を行っている。予防的支援としては、授業

職員のアドバイサーとしての役割は、約半年が過ぎたところだが、見えてきた課題は主に2点あり、1点目は学生利用率の向上。成績不振学生に対してアドバイサーとの面談を促しているものの、利用率は対学生の3割程度にとどまる。しかし、リピーターや教員経験が浅い実地知識を組織として集積するとともに、本学のアドバイサーに求められる知識・能力を明確化し、持続可能な研修制度の確立を図っていく。○それ以外の大学で必要となるアカデミック・アドバイジング制度へ

これまでの政策の変遷を振り返ると、きめ細やかな履修指導や学修支援の実施が求められた2008年の「学士課程答申」をはじめ、2012年の『質的転換』答申では、専任教員が行う「アカデミック・アドバイサー制度」が用語集に紹介され、2020年の『教育マネジメント指

況と比べても、「アドバイジング機能整備の遅れ」と支援の専門性の未確立」を示している。では、答申が示すように、職員をアカデミック・アドバイサーとして配置する選択肢は有効だろうか。また、それを実現する際の課題は何だろうか。

職員をアカデミック・アドバイサーとして配置した京都芸術大学の事例

本学では今年4月、学習支援・教育開発課を新設し、職員6人をアカデミック・アドバイザーとして配属した。アドバイサーは、9.3%に留まる。2014年調査から3.0%しか増加しおらず、アカデミック・アドバイサーの専門職団体がある米国の状況と比べても、「アドバイジング機能整備の遅れ」と支援の専門性の未確立」を示している。



竹内里実

アカデミック・アドバイジングが求められる背景 職員による組織的な実践事例

に限りを受けていた。その中で、教員は専門領域の教育研究に注力し、履修指導等の学習支援は職員が組織的に担う機能分化を図るため、職員によるアカデミック・アドバイサー制度を導入した。アドバイサーには、教員と同等の経験豊富な職員を起用した。彼らは、アドバイサーとしての専門訓練を受けていない

不可避であったが、学習の出席状況を週単位でモニタリングし、連続欠席者へ連絡を取ることで、退学や成績不振のリスクが高い学生を早期に発見し、面談への誘導や所属学科への情報共有を行っている。また、「レポート」など、正課の学習を補完するための講座も順次開講している。

現在、アドバイサーの活動は、成績不振学生に対する面談支援と、予防のための学習支援が中心

職員のアドバイサーとしての役割は、約半年が過ぎたところだが、見えてきた課題は主に2点あり、1点目は学生利用率の向上。成績不振学生に対してアドバイサーとの面談を促しているものの、利用率は対学生の3割程度にとどまる。しかし、リピーターや教員経験が浅い実地知識を組織として集積するとともに、本学のアドバイサーに求められる知識・能力を明確化し、持続可能な研修制度の確立を図っていく。○それ以外の大学で必要となるアカデミック・アドバイジング制度へ

京都芸術大学 竹内里実

職員のアドバイサーとしての役割は、約半年が過ぎたところだが、見えてきた課題は主に2点あり、1点目は学生利用率の向上。成績不振学生に対してアドバイサーとの面談を促しているものの、利用率は対学生の3割程度にとどまる。しかし、リピーターや教員経験が浅い実地知識を組織として集積するとともに、本学のアドバイサーに求められる知識・能力を明確化し、持続可能な研修制度の確立を図っていく。○それ以外の大学で必要となるアカデミック・アドバイジング制度へ

職員のアドバイサーとしての役割は、約半年が過ぎたところだが、見えてきた課題は主に2点あり、1点目は学生利用率の向上。成績不振学生に対してアドバイサーとの面談を促しているものの、利用率は対学生の3割程度にとどまる。しかし、リピーターや教員経験が浅い実地知識を組織として集積するとともに、本学のアドバイサーに求められる知識・能力を明確化し、持続可能な研修制度の確立を図っていく。○それ以外の大学で必要となるアカデミック・アドバイジング制度へ

職員のアドバイサーとしての役割は、約半年が過ぎたところだが、見えてきた課題は主に2点あり、1点目は学生利用率の向上。成績不振学生に対してアドバイサーとの面談を促しているものの、利用率は対学生の3割程度にとどまる。しかし、リピーターや教員経験が浅い実地知識を組織として集積するとともに、本学のアドバイサーに求められる知識・能力を明確化し、持続可能な研修制度の確立を図っていく。○それ以外の大学で必要となるアカデミック・アドバイジング制度へ

職員のアドバイサーとしての役割は、約半年が過ぎたところだが、見えてきた課題は主に2点あり、1点目は学生利用率の向上。成績不振学生に対してアドバイサーとの面談を促しているものの、利用率は対学生の3割程度にとどまる。しかし、リピーターや教員経験が浅い実地知識を組織として集積するとともに、本学のアドバイサーに求められる知識・能力を明確化し、持続可能な研修制度の確立を図っていく。○それ以外の大学で必要となるアカデミック・アドバイジング制度へ