

学生参画のリアシュア－Reassure^{注1)}型 オリエンテーションプログラムの開発

宮原 久実 (立命館アジア太平洋大学スチューデント
アドバイザー・オフィス課長補佐)
伊藤 昇 (大学行政研究・研修
センター専任研究員)
谷中 晃 (立命館アジア太平
洋大学副事務局長)
村田 陽一 (立命館アジア太平洋大学スチューデント
アドバイザー・オフィス課長)

I. 研究の背景

1. 多様な学生の受け入れ
2. 初年次学生への取り組みの重要性
3. オフィス視点での現行の新生オリエンテーション

II. 研究の目的

III. 研究の方法

1. 新生向けオリエンテーションの実態調査および意識調査
2. 他大学（北米の大学を含めて）のオリエンテーションの訪問調査

IV. 研究内容

1. 2008年「学生生活アンケート」調査の分析
2. 他大学のオリエンテーション担当者へのヒアリング調査
3. 他大学のヒアリング調査のまとめ

V. 政策提起

1. 目指すべきオリエンテーションとは
2. 開発プログラムの柱
3. 学生スタッフについて
4. オリエンテーションの取り組み内容
5. オリエンテーションの評価

VI. 残された研究課題

I. 研究の背景

1. 多様な学生の受け入れ

大学を取り巻く現況として、大学全入時代、アドミッションズ・オフィス入試などの多様な入試方式での入学者の増加、2002年の学習指導要領施行後のゆとり教育世代の大学入学などにより、大学への入学動機のあいまい化や学力の分散など、総じて学生の多様化が指摘されている。とりわけ、各大学では学力や学習意欲の低下した学生に対する施策が喫緊の課題となっている。

学生の多様化に対する取り組みの一つの典型はAO入試の廃止にみられる。九州大学法学部では、2010年度入試からアドミッションズ・オフィス入試の廃止を発表しており、筑波大学国際総合学類などでも廃止を決定している。廃止理由は、AO入試の入学者が他の入試方式の入学より大学での成績が低いあるいは、入学後の成績の伸びが見られないことにより、そもそも大学で目的

的に学ぶ本意の学生をとろうとしたAO入試の目的が実現していないことによる。一方、「学士課程教育の再構築に向けて（審議経過報告）」（平成19年9月18日 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会学士課程教育の在り方に関する小委員会。以下「報告」という。以下の引用はすべて報告書の冊子の5ページ）は、「大学進学率を過剰とする見方もある。しかし、大学の大衆化がいち早く進展したアメリカを含め、先進諸国は、高等教育へのアクセスを改善し、一層広く若者を受け入れていこうという方向を目指している。実際、大学進学率については、我が国が先進諸国に比して特に高い水準であるとは言えない。」（OECD各国平均54%、日本41%）と述べていることから、大学の大衆化に伴って学ぶ目的を明確にもった学生とともに学力や学習意欲に問題を有する学生が入学することは避けられない。しかし、同報告の「大学進学率等が過剰であるという立場を採らない。」とすれば「大学が幅広く多様な学生を受け入れ、学士課程

教育を通じて、自立した市民や職業人として必要な能力を育成していくことが求められる。」ことから、大学はどのようにあるのか（あらねばならないのか）が問題となる。

2. 初年次学生への取り組みの重要性

学生の多様化をうけて大学がどのようにあるのか（あらねばならないのか）は、まずは初年次学生への取り組みとして議論する必要がある。その代表的な取り組みとしてオリエンテーションを含む初年次教育がある。

現在、日本の諸大学において、大学が大衆化したアメリカで先行的に取り組みされた初年次教育（FYE：First-Year Experience）に関心^{注2)}が高まってきている。関心の高まりをもたらしている実態の一端は、Benesse教育研究開発センターが実施した高校2年生への学習基本調査^{注3)}にみることができる。「学習上の悩みはなにか。」との設問に対する選択肢の回答をみると、「上手な勉強の仕方がわからない。」との回答が、1990年実施では61.9%であったものが、2006年の調査では66.7%と増加している。また、「勉強する科目を自分でもっと選択できるといい」といった回答は、1990年には39.1%であったが、2006年では29.6%と減少している。学習の仕方がわからない上に、大学では学生自身が科目の履修選択をしていかなければならないという高校とは異なる学修スタイルに対する生徒の戸惑いをみることができる。

このような戸惑いをもった新生が大学に入学し、大学生活をスタートする際に初めに出会うのが新生オリエンテーションである。濱名（2007）^{注4)}は「大学1年生で適応したものが3年秋段階でも適応性が継続する傾向が強く、（中略）1年、中でも春学期段階での早期適応が、その後のキャンパスでの学習や生活に大いにプラスになっている」と指摘している。このように、高校から大学への転換期に学習や学生生活をスムーズに移行させ、大学生活に継続的に適応するには、新生オリエンテーションも含めて日本の現状にあった広義の初年次教育（高大連携教育、高校の学習歴の引継ぎ、「学びと成長」の動機付け、学び方・学習の仕方や手法・技法の取得、学生生活の設計、自己分析とキャリアプランやライフ・プランの設計など）の体系的な開発が求められている。

3. オフィス視点での現行の新生オリエンテーション

多様化した学生と言っても、入学直後の新生は大学への期待が高い時期である。この時期は、立命館アジア太平洋大学（以下「APU」という）に対する愛校心や学習意欲を高める取り組みなどを効果的に行いうる機会でもある。しかし、現在のAPUでのオリエンテーションの約80%の時間は、大学が新生に対し学生生活をおくる上で必要な学内の制度や手続きの案内を行う場となっている（表1）。

表1 2008年春入学者向けオリエンテーション実施時間と目的

ガイダンス内容	目的	開催時間 (時間)
書類交付（学生証 等）	手続き	0.5
情報処理／ライブラリーガイダンス	学内制度案内	2
履修登録ガイダンス	学内制度案内	1.5
英語科目（海外学習）ガイダンス	学内制度案内	0.75
健康診断	生活支援	-
ヘルスクリニックガイダンス	生活支援	1
学生生活ガイダンス	学内制度案内	1
奨学金ガイダンス	学内制度案内	0.66
キャリアガイダンス	キャリア支援	1
留学ガイダンス	学内制度案内	1
外国人登録	手続き	-
合計		9.41

そのため、学生にとっては「詰め込み型」となり、期間後半になるにつれ学生の出席率も低下している。例えば、毎年開催されている学生生活ガイダンスの出席率は5割から6割の間で推移している。また、オリエンテーション期間半ばの2008年4月7、8日に開催されたヘルスクリニックガイダンスの出席率は55.7%であった。このヘルスクリニックガイダンスは、新生向け性教育として今年度初めて開催したものであるが、直後に出席者に行ったアンケートで、約97%^{注5)}の学生が「ガイダンスが役に立つものであった」と回答している満足度の高いガイダンスである。しかし、オリエンテーション期間のガイダンスの出席率が低下しているため、新生の満足度の高い有益な情報であっても新生に伝わらず、オリエンテーションは情報提供の場としても不十分にしか機能しえなくなっている。

このような事態を招いているのは、新生が「大学生活を送る上で知っていなければならないこと（教えなければならないこと）」、あるいは新生に「伝えなければならないこと」を、各オフィスがオリエンテーション期間内に収まるように、スケジュールのみをオフィス間で

調整し各々実施しているという大学側の事情によるからである。

開学以降、本学での新入生オリエンテーションのあり方と内容について、改善すべき課題があると学内でも認識され、部分的な改善は継続して行われているが、「初年次学生への取り組みの重要性」という観点からの抜本的な改革には至っていない。

II. 研究の目的

入学直後の新入生の大学への期待にこたえ、APUに対する愛校心や学習意欲を高め、大学生生活にスムーズに移行できる学生参画の仕組みをもったリアシュア－Reassure型の新入生オリエンテーションプログラムを開発する。

特にその中で重視する点は、これまでの大学生生活アンケートや新入生の話しの中から、大学生生活への不安を取り除くための精選した情報の提供（APUの一員になった、APUへ進学してよかったと新入生が確信する場の提供）、友人づくり、APUへの愛校心の醸成の3点である。このことは、オリエンテーションを「大学生生活を送る上で知っていなければならないこと（教えなければならないこと）」を伝達する期間としてではなく、多様な学生がスムーズに大学教育と大学生生活に馴染むための「移行」期間の最初の取り組みとして位置付けることを意味している。この意味でオリエンテーションは初年次教育の一環であり、その導入でもある。

このような意図と内容で構成するオリエンテーションは、濱名（2007）が指摘しているように、新入生が順調なスタートを切り、学生が目的意識を持って大学生生活を送り、4年間の大学生生活を充実したものとし、その満足度を決定づける要因になるのではないかと考えている。ここにこのプログラム開発の最終的な狙いがある。

III. 研究の方法

研究は以下の調査を行う。

1. 新入生向けオリエンテーションの実態調査及び意識調査

2001年度より学部生を対象に「大学生生活アンケート」を実施している。このアンケートは、APUの学生実態を把握し、新たな政策立案を行うために利用している調

査である。ゼミなどの小集団授業や新入生向けの授業などで配布し、毎年3割強の回答を得ている。そこで、2008年版「大学生生活アンケート」に新入生向けオリエンテーションの効果と新たなニーズを調査するための設問を追加してアンケートを実施する。

2. 他大学（北米の大学を含めて）のオリエンテーションの訪問調査

オリエンテーションの目的、専門部局の設置の有無、運営主体、プログラム開発、学生の活用、オリエンテーションの評価、National Orientation Directors Association（NODA）^{注6)}

以上の調査を経て、下記の手順でプログラムを開発する。

- ①オリエンテーション課題の抽出
- ②新規オリエンテーションプログラムの骨子の開発
- ③オリエンテーション「開発」とプログラムへの在校生「参画」システムの開発

IV. 研究内容

1. 2008年「大学生生活アンケート」調査の分析

アンケート調査の概要と結果は次の通りである。

(1) アンケート調査の概要

- 目的：学生の大学生生活に対する意識・生活実態調査
対象：学部在学者 *休学・留学(交換留学派遣)の学籍状態の学生は含まない
5,137名（内国内学生3,007名、国際学生2,130名）
方法：集合調査法（設問45、選択回答形式及び順位回答形式）
実施期間：2008年7月7日～7月11日
回答者数：1,495名（国内1,068名、国際414名、不明13名。回収率29.1%）

(2) アンケート調査の結果

アンケート項目は、回答者の属性、入学動機、満足度、課外活動参加、学習時間、オリエンテーションなどについての45問の設問で構成されている。オリエンテーションに関する質問は、「オリエンテーションを受けどのよう感じたか」、「オリエンテーションの出席及び内容が参考になったか」、「オリエンテーションのニーズ調査」

である。それぞれの質問についての結果は以下の通りである。

①「オリエンテーションを受けどのように感じたか」について^{注7)}

ここでの回答の選択肢には注7にあるように、濱名(2007)が指摘した「1年、中でも春学期段階での早期適応が、その後のキャンパスでの学習や生活に大いにプラスになっている」ことを検証するために、「早期適応」として「APUの一員になった」と「APUに入学してよかった」という選択肢を設定した。これにより、その他の回答との相関を確認した。以後、この二つの選択肢を鍵として分析と政策提案をすすめた。

2007年9月入学者と2008年4月入学者の732名を抽出し(1回生在学学生は1436名)、分析した結果、オリエンテーションを受け「APUに入学してよかった」と感じた学生は、「APUに対する満足度」や「APUへのメンバー意識」、「大学生活への適応」、「APUが好き」といった設問に関して0.5以上の相関係数^{注8)}を示している。また、オリエンテーションを受け「APUの一員になった」と感じた学生は、「大学での勉強に対する不安が薄れた」「生活(勉強以外)に対する不安が薄れた」「参加するのが楽しかった」「入学してよかった」といった項目に同じく0.5以上の相関係数^{注9)}を示している。

②「オリエンテーションの出席及び内容が参考になったか」について^{注10)}

①と同じ対象者でオリエンテーションの参考度を回答した者の分析を行った。「とても参考になった」を4点、「ある程度参考になった」を3点、「あまり参考にならなかった」を2点、「まったく参考にならなかった」を1点として、オリエンテーションの

表2 オリエンテーション参考度(07秋、08春開催)

1	留学	2.85
2	履修	2.81
3	英語科目	2.78
4	学生生活	2.66
5	奨学金	2.65
6	情報処理	2.62
7	ライブラリー	2.56
8	キャリア	2.52
9	性教育	2.42
10	生協	2.37
11	エクステンション	2.32

参考度の平均を集計した(表2)。教学系のガイダンスは大学生生活に直結するためか、参考になったと回答したものが多かった。また、11種あるオリエンテーションプログラムの中で、オフィスがその後の学生生活に特に直結していると考える履修登録ガイダンス、情報処理オリエンテーション、学生生活ガイダンスの3つのガイダンスにすべて出席していないと回答した学生と、1つ以上出席したと回答した学生の学生生活に対する満足度を比較した。すべて出席していない学生の満足度は40.7%、1つ以上出席した学生の満足度は54.6%となっており、差が13.9ポイントであった。そして、検定により、統計的にもこの差が有意であることがわかった(表3)。

③ニーズ調査^{注11)}

入学直後に開催されるオリエンテーションに対するニーズは表4の結果となった。それによると、異文化交流・理解、新入生同士の交流、先輩学生との交流を行う機会へのニーズが高い。異文化交流・理解に対するニーズの高さは、2008年に行われた新入生アンケートからも読み取ることができる。その調査では、本学を志望した動機として、40%強の新入生が、「82カ国・地域から集う国際学生とともに過ごす環境」という選択肢を選んでいいる。また、本格的に専門科目の履修が始まる2回生以上の学生の5割近くが、入学直後に教員と交流をする機会が必要であったと考えている。また、国際学生は学部やオフィス、そして初めて経験する日本での大学生生活・「下宿生活」の手引きのニーズがあることも判明した。

表3 オリエンテーションの出席と学生生活満足度の差

		欠席	出席
サンプルサイズ	n	91	1320
出現数	m	37	721
非出現数	n-m	54	599
比率	p	0.406593	0.546212
平均比率		0.537208	
比率の差	pA-pB	-0.13962	
有意水準	α	0.05	
検定統計量	u値	-2.58359	
棄却値(両側)	$u(\alpha/2)$	1.959964	
棄却値(上片側)	$u(\alpha)$	1.644854	
棄却値(下片側)	$-u(\alpha)$	-1.64485	
有意確率(両側)	p値	0.009778	
有意確率(片側);上	p値	0.995111	
有意確率(片側);下	p値	0.025	

表4 在学生向けオリエンテーションニーズ調査

	1 年生日本				1 年生外国籍				2 年生以上日本				2 年生以上外国籍			
	必要		不要		必要		不要		必要		不要		必要		不要	
異文化交流	424	78.5%	15	2.8%	127	71.3%	4	2.2%	353	67.8%	36	6.9%	150	64.7%	6	2.6%
新入生内の交流	360	66.7%	39	7.2%	113	63.5%	7	3.9%	273	52.4%	73	14.0%	136	58.6%	12	5.2%
先輩学生との交流	317	58.7%	46	8.5%	84	47.2%	12	6.7%	288	55.3%	59	11.3%	120	51.7%	12	5.2%
異文化理解	284	52.6%	48	8.9%	109	61.2%	6	3.4%	258	49.5%	76	14.6%	135	58.2%	10	4.3%
学部の紹介	196	36.3%	123	22.8%	78	43.8%	20	11.2%	170	32.6%	144	27.6%	108	46.6%	24	10.3%
教員との交流	194	35.9%	104	19.3%	80	44.9%	12	6.7%	246	47.2%	88	16.9%	113	48.7%	15	6.5%
オフィス紹介	194	35.9%	90	6.7%	90	50.6%	23	12.9%	221	42.4%	86	16.5%	105	45.3%	23	9.9%
タイムマネジメント	174	32.2%	111	20.6%	85	47.8%	17	9.6%	169	32.4%	131	25.1%	108	46.6%	31	13.4%
高校と大学の違い	166	30.7%	152	28.1%	65	36.5%	34	19.1%	145	27.8%	174	33.4%	85	36.6%	52	22.4%
一人暮らし講座	135	25.0%	151	28.0%	70	39.3%	24	13.5%	88	16.9%	210	40.3%	92	39.7%	41	17.7%
母数	540	100.0%	540	100.0%	1781	100.0%	178	100.0%	521	100.0%	521	100.0%	232	100.0%	232	100.0%

アンケートの分析から、次のことが明らかになった。

- 1) オリエンテーションを受け「APUに入学してよかった」と感じた学生や「APUの一員になった」と感じた学生は、総じて濱名（2007）の「早期適応が、その後のキャンパスでの学習や生活に大いにプラスになる」という指摘を証明している。
- 2) 履修登録ガイダンス、情報処理オリエンテーション、学生生活ガイダンスの3つのガイダンスはその後の学生生活に対する満足度と関係している。
- 3) オリエンテーションへの学生のニーズは、異文化交流・理解とともに、新入生同士、先輩学生、そして教員との交流をする機会の提供がおもなものである。とくに「3)」の学生ニーズを「APUに入学してよかった」、「APUの一員になった」と実感させる重要な契機とするようにオリエンテーションを設計しなければならない。

2. 他大学のオリエンテーション担当者へのヒアリング調査

他大学のオリエンテーション担当者へのヒアリング調

査の主な内容は以下の通りである。特に、北米調査では学生参画の仕組みを意識してヒアリングを行った。

(1) 立教大学（私立大学）^{注12)}

2006年度教育改革を踏まえ、総長直属の大学教育開発・支援センターの事業プロジェクトの1つとして2006年度からオリエンテーションの位置づけ、プログラムの枠組み、内容、企画、運営体制などについて検討が行われた。それにより、学生部長や副部長、学生部職員や教学部職員、キャリアセンター職員や大学教育開発・支援センターから委員が選出され、オリエンテーション委員会が発足した。このプロジェクトでは、過去に行っていたガイダンスの位置づけやスケジュールを見直し、「履修関係ガイダンス」と「初年次教育関係プログラム」の2つを柱とし、ガイダンスを展開するようになった（表5）。

これらのプログラムは、オリエンテーション開始直後に履修ガイダンスを開催し、その後、在校生による「履修要項読み方指南」、最後に「個別の履修相談」を行うことにより、新入生が履修に興味を持った後、具体的に

表5 立教大学新入生オリエンテーションの2つの柱とその内容

履修関係ガイダンス	初年次教育関係、その他のプログラム
学生証交付・プレイスメントテスト	キャンパスライフ・オリエンテーション
履修ガイダンス	学部ウェルカムアワー・キャンプ
学校・社会教育講座 新規登録ガイダンス	健康診断・学生健保・診療所ガイダンス
先輩による「履修要項の読み方指南」	図書館・チャペルガイダンス
教員による履修相談	クラブ・サークル合同説明会
	新入生・上級生交流プログラム

履修を進める上で必要な情報を入手できるようなプログラムの構成になっている。総論から入り具体的なアドバイスを行い、新入生の理解を促進する手法は、初年次教育関係のプログラムでも取り入れ、「大学生活とは」といった内容に始まり、学部教学、学内のルール、クラブ・サークルの紹介などを順に行い、4年間の学生生活の送り方や進路などを描くことができるようなプログラムとしている。また、これらの期間内で、新入生同士が交流できるようなプログラムを効果的に取り入れている。

入学前には、2泊3日で希望する新入生100名が教職員、在校生と共にキャンプも行っている。これは参加希望者が多いため選考を行うが、その際には地方出身者で大学生活を単身で開始する、もっとも環境の変化が大きいであろう新入生が優先して参加できるようになっている。

（2）国際基督教大学（私立大学）^{注13)}

新入生向けオリエンテーションは、春、秋の入学式直後に年2回開催されている。期間は1週間程度で、各プログラムは教員と担当オフィス職員（学生部、教学部等）があたり、教員が中心に、大学生活を開始するにあたり必須の情報である履修登録や各メジャーの紹介を行う。オリエンテーションへの参加はすべて任意となっているが、ほとんどの学生が出席している。ただし、留学生が多く入学する秋入学のオリエンテーションでは出席率が若干下がる。そして、オリエンテーション参加者に理解度調査を行っているが、ほとんどの学生が内容を理解しているとのことである。

また、その他の特筆すべき点は、開学当時から継続して開催されているリトリート retreat である。これは、大学の公式行事で毎年5月中旬に全新生（2008年度4月入学者680名）及び教員（70名）、職員（10名）、リトリート委員会の学生メンバーが参加する1泊2日のオリエンテーション合宿である。教員の講演や少人数でのディスカッション、レクリエーションなどの参加を通じ、大学の理念やリベラルアーツ教育への理解を促進しつつ、在校生、教職員、新入生間での交流を促進する機会となっている。

これは、新入生に無料で提供されるものであり、例年ほぼ100%の学生が参加している。運営を行うリトリート委員は在校生と新入生で構成されるが、入学手続き書

類の中にリトリート委員募集のチラシを入れ、入学前から新入生の目にとまるようにしている。入学後、業務分担ごとの説明会を在校生委員が開催し、新入生委員を募集する。その際、選考は行われず、委員に申請した新入生すべてが委員となることができる。今年度は新入生の26%にあたる175名が委員となった。在校生委員は、コアメンバー4名（実行委員長、副委員長）とアドバイザー7名である。これらの委員は一般公募も行っているが、過去の委員経験者や課外活動の学生団体の役職者等に教職員が声をかけ、委員を選出する形をとっている。この委員は、企画の運営だけではなく、先輩学生として大学生活についての講演や各企画のファシリテーターなどの役割も担っている。

入学式では、新入生が「学生宣誓」に署名することが伝統となっており、これにより新入生は大学の理念を目にし、儀式を通し理解する機会となっている。

（3）University of San Francisco : USF サンフランシスコ大学（私立大学）^{注14)}

Student Leadership and Engagement (SLE) は新入生向けオリエンテーションや学生向けリーダーシッププログラム、クラブ組織（約100団体）の統括を行っている。SLEには4名の専属職員と20名の有給の学生スタッフがいる。

新入生向けオリエンテーションは、学生スタッフリーダー5人と学生ボランティア25名が中心となり、オリエンテーション開催10ヵ月前から準備をしている。この期間にスタッフリーダーは、ファシリテーターとしての研修を受ける。これは、オリエンテーション開催のためのスキルやリーダーシッププログラムを大学向けに提供しているNODAの地域別カンファレンスに、リーダー5名および職員が出席し、週末を通しトレーニングを受ける。その4ヵ月後に残りの25名の学生ボランティアもこのカンファレンスに参加する。そして、オリエンテーションプログラムについて研修を受けるだけではなく、問題解決プロセスや異なった人種との接し方などを学ぶ。これ以外にも、オリエンテーション直前の8月にはSLE主催の1週間の研修を、すべての学生スタッフが寝食を共にしながら受講する。

学生スタッフリーダーは、学内の寮への早期入寮が許可され、食事も提供される。また、アルバイトとして給与が支払われる等の多くのインセンティブが与えられて

いる。学生スタッフは生活面でサポートを受けることにより、学業やオリエンテーション活動に専念することができ、より高いレベルの活動へとつながっている。

（４）University of Washington（州立）^{注15)}

Office of Undergraduate educationでは新入生が高校から大学への移行を円滑に行うことを目的としてFirst Year Programsを運営している。毎年8200名ほどの新入生が入学してくるが、受け入れのためのオリエンテーションは、入学前の夏・入学前後・入学後の2～3週間にわたり開催される。University of Washingtonでは、社会的な要請として全人教育が大学に求められていると捉えており、学生が大学に対しアットホームな雰囲気をもてるよう取り組んでいる。これらのオリエンテーションを行う学生スタッフは、有償でPeer Adviserとして23名が雇用されている。Peer Adviserの選考は前年の冬から始まり、1次審査に書類選考、2次に集団面接、3次に個人面接を行い、多様性を重視し色々な背景をもつ学生を雇用するよう努めている。その後、春の1クオータの授業の中で自校教育や学生との関り方など、初年次教育のPeer Adviserとしての訓練を受ける。

その他の取り組みとして、Freshman Interest Groups (FIGs)と呼ばれるラーニングコミュニティを活用し、新入生の大学生活への移行支援を行っている。このFIGsでは、パッケージ化された基礎科目群を中心に、同じグループに属する学生同士が小規模集団による学習を1クオータの間続けていくというものであり、新入生の約7割がFIGsに登録している。初年次教育のPeer Adviserは、FIGsではTAとして活動し、オリエンテーションによる受け入れから授業開始後も一貫して新入生をサポートする立場となる。

また、留学生向けオリエンテーションの一部は、学内にオフィスを構えるNPO団体（地域・カナダ人学生・留学生との交流を促進することを目的に設立）に委託しているものもある。

（５）The University of British Columbia（州立）^{注16)}

Student Development Officeは、入学前後のオリエンテーションの全体のコーディネートを行っている。入学後のオリエンテーションは、このオフィスが主管で行う導入的な歓迎イベントと各学部が行う教学的なものがあるが、各々のオリエンテーションの目的は学生に対して

明確に打ち出され、学生はその目的を理解し参加している。また、入学後に新入生が直面する数々の問題に事前に対処するためのものとして、オリエンテーションを位置付けている。また、新入生向けだけではなく、新入生の親向けのオリエンテーションにも力を入れている。例えば、自宅生の親向け、寮生の親向け、留学生の親向け（国籍別）と対象を細分化し、大学についての情報提供や新入生をいかにサポートしていくのかといった話が行われている。

オリエンテーションの運営は、学生スタッフ335名（2008年は1200人が応募）と教職員が行っている。学生スタッフは、新入生の小集団を担任制で受け持ち、そのメンバーでいくつかのオリエンテーションに参加する。また、学生スタッフが合格者に向けてニューズレターを発信している。大学の各窓口から重複した情報が合格者に別々に届き、合格者が混乱しないよう、教職員と学生スタッフにより精選された情報を学生スタッフが記事にして発信するという形をとっている。UBCのオリエンテーションの予算は2000万円前後であり、各学部にはStudent Development Officeから派遣されたオリエンテーション業務を行う職員が配属されている。この職員の経費は学部とオフィスで折半し負担している。

3. 他大学のヒアリング調査のまとめ

他大学の担当者のヒアリングから、大学毎の事情はあるが、①オリエンテーションの各プログラムの目的の明確化（切り分け）と的確かつ有用な情報提供の工夫、②（教職員と協働する）在学生の参画、③新入生と在校生や教職員との「交流」などによる大学のメンバーシップやアイデンティティの醸成が、オリエンテーションのプログラム開発の参考となる。加えて北米調査大学の学生の参画システムは周到に準備されたものであり、開発するオリエンテーションの参考としなければならない。各大学の具体の取り組みを再整理すると、次の通りである。

〔立教大学〕

- ①教職員の中でオリエンテーションの意義を整理し、伝えるべき内容を「履修関係」と「初年次教育関係」の2つの柱に類別している。
- ②プログラムの目的の明確化と、それを実現するために「総論→各論→個別相談」と、在校生の具体的な

経験を活用するという工夫を取り入れ、新入生の理解を促進する組み立てとしている。さらに、新入生と在校生、新入生同士、教職員といった対象と交流のできる企画を適宜実施し、友人作りとともに、その中で情報交換により理解を定着させる仕組みを構築している。

- ③入学前のキャンプなど、大学、学生生活、学習だけではなく、入学そのものに対する新入生の不安の解消、あるいは期待の「実現」への取り組みの企画をしている。

〔国際基督教大学〕

- ①リトリートは、その委員に多数の新入生を組織することも含め、大学、在校生、新入生の距離を一挙に縮めるようにしている。
- ②入学式での「学生宣誓」の署名やリトリートで、大学の伝統に入学直後から学生を「引き込む」ことにより、大学へのメンバーシップやアイデンティティを醸成しようとしている。

〔University of San Francisco〕

- ①10ヵ月前から選ばれた在校生が「専門的な訓練」を受け、オリエンテーションを行う。
- ②在校生スタッフの「専門性」は、「インセンティブ」によっても担保される仕組みとなっている。

〔University of Washington〕

- ①ピア・アドバイザーは研究・訓練の必要があるため、前年から選考し、仕事への自覚・責任を持たせるためにも有償としている。
- ②ピア・アドバイザーは、オリエンテーションだけでなく、初年次教育の一環であるラーニングコミュニティのTAも兼務し、学生の力量を系統的に活用している。
- ③留学生向けオリエンテーションも独自に設計し、一部は外部に委託している。

〔The University of British Columbia〕

- ①導入的な歓迎イベントと各学部の学術的なオリエンテーションとを切り分けるなど、学生が理解できるような目的を明確にしている。
- ②在校生と新入生の交流を重視している（学生スタッ

フが担当として少人数の新入生集団とオリエンテーション期間を過ごす）。

- ③親向けオリエンテーションを企画している。

調査した五大学のうち四大学には「(教職員と協働する) 在学生の参画」システムが見られた。APUにはこのような学生力を活用する先事例としてレジデント・アシスタント制度がある。レジデント・アシスタントの中には、「自分が日本に留学し、生活に馴染むために非常に苦労したため、後輩の手助けをしたい」といった理由で志願する学生がいる。このような学生は、概して自分の経験をもとに学生の感情や悩みなどにあったアドバイス・援助ができるケースが多く、国際学生の多いAPUにおいて職員が対応するより効果があることもある。このような事例やヒアリング調査の事例からも、開発するプログラムには学生をスタッフとして取り入れることにする。この場合、スムーズに大学教育と大学生活に馴染めなかった、あるいは高校から大学にスムーズに移行できなかった経験を持つ学生が応募することが予想される。

V. 政策提起

1. 目指すべきオリエンテーションとは

目指すべきオリエンテーションは、これまでの「伝達」中心のものから、「APUに入学してよかった」、「APUの一員となった」と新入生が自覚できるものとするところである。新入生の自覚は、勉学に励み学生生活を充実したものにしようとする“決意”を呼び起こすことになる。

それは、学生生活アンケートから、入学直後のオリエンテーションで、「APUに入学してよかった」、「APUの一員となった」と感じた学生が、APUに早く馴染み、大学での勉強に不安がなく、そして、在学中の帰属意識が高い、大学生活に適応している、大学生活に満足しているという項目と相関関係があることが判明したからである。

2. 開発プログラムの柱

開発する新入生オリエンテーションプログラムの概要は、アンケートの結果と他大学調査のまとめから以下のものを柱とする。

- ①オリエンテーションは、新入生の多様なニーズに適う目的別の複線的なものとする。具体的には

Reassure型と教学系を中心とする「情報」型とするが、入学直後のオリエンテーションはReassure型に比重を置くものとする。

なお、オリエンテーション参考度の高かった留学、英語科目の「案内」は別途セメスター期間中に定期的に開催する。また、キャリアとライブラリーに関するオリエンテーション・ガイダンスは正課の「APU入門」（仮称）で行われる予定である。

- ②Reassure型オリエンテーションは、新入生が入学直後に「APUに入学してよかった」と感じるように、学生が国際大学APUへ入学したと国際性を実感する「異文化交流・理解」の場を入学直後に設定することと、学生が「APUの一員となった」と感じるように、新入生同士、先輩学生そして教員と交流する機会を提供する。このオリエンテーションは、従来の「講義」形式だけでなくイベントなど学生の知恵を引き出し（学生参画は後述）、APUの一体感やアイデンティティを効果的に醸成できるものとする
- ③「情報」型は、APU入学直後の学習と学生生活の導入に必要なものを精選する。それ以降に必要とされる情報は別途の機会に提供する（①の「なお」以下参照）。
- ④オリエンテーション以外にも、新入生個々の不安や疑問（どのオリエンテーションに参加すればよいのかという問題をはじめ、国際学生特有の大学生活や日常生活にかかわる問題、オリエンテーションでは触れることのできない学習や大学生活の個別の問題など）に、いつでも、どこでも、気軽に尋ねることのできるシステムを併せて開発する。
- ⑤上記のオリエンテーションプログラムの設計・開発に学生参画システムを取り込み、参画学生へのインセンティブを検討するとともに、参画学生はオリエンテーションだけではなく初年次教育全体の取り組みにおいて参加・参画のシステムとする。

概要に示したように、オリエンテーションは実際に新入生の不安や疑問にこたえ効果のあるものとするために、目的別・複線的でかつ内容を精選し、イベント的な要素を取り込む。そのために、オリエンテーションを実際に受けた在校生の経験と実感、知恵が開発に必要となる。本政策提案において学生参画はきわめて重要な位置を占めている。

3. 学生スタッフについて

開発プログラムの特徴は、在校生をスタッフとして「開発」に参画させ、また実行にも参加させることである。これは、新入生がサポートを受けるだけでなく、サポートを行う学生スタッフへの教育的効果も考慮している。

スチューデントアドバイザー・オフィスでプログラムの枠組みと骨子を設計し、その具体化（詳細の開発）を在校生が主体となって行い、プログラムの実行もその学生スタッフである在校生が中心となり行う。そのために、コアメンバーとなる在校生には、一定期間のトレーニングを受けさせる。

「開発プログラムの柱」の「⑤」で示したように、学生スタッフはオリエンテーション期間終了後には、初年次教育科目であるAPU入門（仮称：導入系）や、ワークショップ1（スキル系）、ワークショップ2（多文化理解系）のティーチング・アシスタント（TA）として初年次教育のピアリーダーとなる。学生スタッフ制度は、初年次教育プログラムの中でセメスターを通して新入生をサポートするものとして開発する。

〔学生の参画・参加のメリット〕

これらのプログラムの「開発」や実行に学生が参画・参加するメリットは次の点にある。

第一は、学生が受けた新入生オリエンテーションの実感に基づいて「開発」されるので、新入生オリエンテーションで新入生にとって必要なものを残しながらも、「押し付け」「詰め込み」にならないプログラムが開発できる。

第二に、学生は、自らの友人づくり、APUへの愛校心、学習計画、キャリアプランなど学生生活や学習における経験、すなわち、良かったこと、うまくいったことや悩んだこと、苦勞して解決したことなどの経験に基づいて「開発」することになり、新入生の気分や感情、その実態に的確に対応するプログラムが開発できる。

第三に、学生は「開発」の過程の中で、自らの学生生活や学習を“反省”し“教訓化”することになり、彼ら・彼女らの学生生活や学習などをさらに一段高める機会ともなる。コアメンバーとなる在校生の一定期間（半年以上）のトレーニングは、この格好の機会となる。

新入生オリエンテーションプログラムは、新入生とともに在校生も育つプログラムとして開発する。また、こ

のオリエンテーションプログラムは入学直後のオリエンテーションのみでの完結を目指すのではなく、その後のAPUの初年次教育科目の導入的位置づけとなるAPU入門などや、2回生、3回生へ継続性のあるプログラムとして位置づける。

〔学生スタッフの業務〕

業務は二点ある。一点目は、オリエンテーションの「開発」と準備、開催である。「開発」は過去のオリエンテーションのデータを教職員と協働で分析しその内容の改善を図り、次回のオリエンテーションのプログラムを開発する。また、プログラムの司会・進行についても学生スタッフと協議し、学生スタッフが司会・進行をした方が「新入生の理解が深まる」「新入生にとって興味深く感じられる」といったプログラムは学生スタッフが司会・運営を行う。

二点目は新入生のサポートである。これには二つある。一つは、オリエンテーション期間内にヘルプデスクを設置し、学生スタッフが常駐し、新入生からの各種質問を受け付ける。ヘルプデスクは、問題を解決する場ではなく、解決するために必要なオフィス等を紹介することを業務とする。もう一つは、オリエンテーション期間や授業開始1週間の工夫である。この期間は新入生も大学生活に不慣れであるので、学生部や教学部の窓口も新入生からの様々な質問を受け付け大変混雑する時期となる。そこで学生スタッフが新入生からの質問をキャンパス内で、いつでも、どこでも受けることができるよう、「私に質問してね」と英語で表記された“ASK ME”とロゴタイプしたティーシャツを着用する。新入生はキャンパ

スライフなどの質問があれば、この学生スタッフをいつでも、どこでも「ツカマエ」、声をかけ尋ねることができるようにする。この仕組みは事前に新入生に広報する。

〔組織〕

学生スタッフリーダーと学生スタッフという構成にする（図1）。教職員は、主に学生スタッフリーダーとともに活動を行う。また、学生スタッフは必要に応じ、新入生が多く入居するAPハウスのレジデント・アシスタントと情報交換を行う。

〔待遇〕

学生スタッフ及びリーダーは、オリエンテーションまでの期間は無給とする。ただし、オリエンテーション期間中は、その業務内容（配布物準備、オリエンテーション開催、誘導、ヘルプデスク等）から学生スタッフの時給を750円とする。そして、オリエンテーション終了後、APU入門（仮称）のTAとして参加する学生は、通常のTAと同じ待遇とする。

また、オリエンテーションリーダーとなった学生には、学内での活動に専念できるよう採用時から最短修了年限までのAPハウス入居の優先権が与えられる。通常、APハウスの入居許可期間は1年間と定められている。一度リーダーとなった学生は、希望すれば卒業までAPハウスに入居することが可能となる。これは、学生スタッフリーダーとして活躍した学生へのインセンティブとしての意味だけではなく、別の側面を持つ。現在、APハウスには、レジデント・アシスタント以外は、新入生のみが入居し、学部生の上回生がほとんど入居していない。そのため、寮内での出会う学生は1回生ばかりとなって

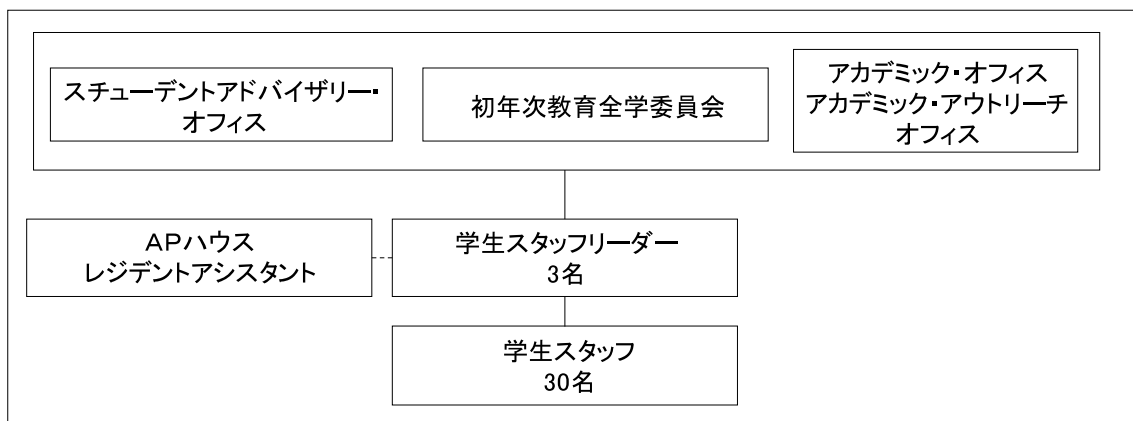


図1 組織図

しまう。寮内での学生交流を多様化・発展させるために、オリエンテーションの学生スタッフリーダーを経験した学生を入居させることは、APハウス内の教育プログラムにも効果がでると考えられる。学生スタッフリーダーとして選出されるのは2回生以上の学生であり、1年間（2 Semester）で6名の学生リーダーが選ばれるので最大で18の居室が必要となる。

〔選考方法・研修プログラム〕

募集・選考はオリエンテーション開始の半年前から行う。学生スタッフリーダーは原則として過去にオリエンテーションの学生スタッフを経験した者を対象とする。選考方法は、書類選考および面接を行う。応募する学生に事前告知を行ったうえで、学生スタッフの選考には教職員と共に学生スタッフリーダーも参加することとする。

学生スタッフは正課のピア・エデュケーション論（仮称）の受講を義務付け、正課で学んだことをスタッフとして実行するというアクティブラーニングの要素も取り入れる。

4. オリエンテーションの取り組み内容

本学の取り組みとして開始されている初年次教育プログラムとの連携をはかるため、オリエンテーションの内容は、二つの観点から入学後1週間に行わなければならないものを精選する。一つ目は、学生が「APUに入学してよかった」、「APUの一員となった」と感じ、APUへの進学・勉強目的がかなえられ、勉学に励み学生生活を充実したものにしようとする“決意”を新たにする契機となるオリエンテーション（*Reassure*型）である。二つ目は、現在のオリエンテーションプログラムにおいてニーズの高い教学系を中心とする「情報」型とする。具体

表6 2009年度秋 Semester 選考プロセス及び研修プログラム

	学年暦	選考	業務
4月	13日授業開始	リーダー出願 書類選考・面接	リーダーズ研修 (リーダーシップ論) (異文化理解)
5月		リーダー出願 書類選考・面接	
6月	1Q期末試験		全スタッフ対象研修 (異文化理解) (各オフィスの業務内容)
7月	2Q期末試験		全スタッフ対象研修 (プログラム概要)
8月			直前合宿研修 (スタッフ向けテスト)
9月	11日卒業式 18日入学式 オリエン開始		ヘルプデスク設置 オリエンテーション開催
10月			アンケート集計と振り返り

表7 開発プログラムの枠組み

Reassure型	情報型
新入生・在校生との交流プログラム	履修登録ガイダンス
教員との交流プログラム	情報処理オリエンテーション
課外活動ガイダンス	健康診断
学生生活ガイダンス	ヘルスクリニックガイダンス
	(受給者対象) 奨学金ガイダンス
	(国際学生対象) 外国人登録

的なプログラムは、学生スタッフと協働して開発することになるので、ここでは基本の枠組みを示すことになる（表7）。日程的には午前にReassure型一つと午後情報型一つを組み合わせ、できるだけ午前の「交流」を午後のプログラムにつなげる構成を工夫する。学生スタッフには、学生の経験を活かして新入生の時々の疑問や不安、また気持ちを考慮してプログラムの効果的な内容と「つながり」の工夫に新しい発想を期待している。たとえば、学生スタッフは次のようなプログラムの構成と内容の企画に参画する。教員との交流プログラムは、アメリカなどで取り組まれている父母、家族へのオリエンテーションを参考に、入学式直後に茶話会などを開催し、学長・学部長を含め教員から新入生とその同伴している父母、家族に声をかけながら懇談する。また、その場で学生スタッフは「先輩」として国内学生・国際学生の父母、家族が気軽に大学の話しを聞けるようにもする。この「交流」により教員を身近に感じた上で「履修登録ガイダンス」を設定する。新入生の疑問や不安などに対しては、ガイダンス直後に「空き時間」を設定し、“ASK ME”の学生スタッフに加えて、新入生がオリエンテーション期間に自由に休憩をできるスペースとして「新入生cafe」を設置し、飲み物やお茶菓子などを用意し、新入生が打ち解けた雰囲気なかで、学生スタッフとAPUでの学び方や暮らし方を自由に懇談し、疑問や不安を解消する。そこでは新入生間の交流もはかり、この「つながり」を次の日のオリエンテーションに活かせるようにプログラムを構成する。このようなReassure型と情報型を連携させた構成と内容の検討には、学生の経験や感性が必要となる。学生スタッフは職員と協働して構成と内容の検討に加わり、学生スタッフの力を活かして新入生をreassureするオリエンテーションを開発する。

5. オリエンテーションの評価

プログラム毎に新入生オリエンテーションの役立ちや効果をアンケートで調査し評価する。学生スタッフにもオリエンテーション開催や研修プログラムに関するアンケートとヒアリング調査などを実施し評価する。オリエンテーションの評価は次回のオリエンテーションの改善や工夫に活かすとともに、次の第一の残された課題の検討にも活用する。

VI. 残された研究課題

第一の残された課題は、オリエンテーション後の初年次教育との連携及び2回生、3回生での総合的かつ継続的なプログラム開発である。これは、新入生オリエンテーションの役立ち、評価アンケートの調査結果などを踏まえて開発する必要がある。

第二の残された課題は、親向けプログラムを開発することである。

海外の事例などからも読み取れるが、学生の親に対するサポートの必要性が高まっている。APUにあっても、学生の代理で親が学生生活の相談などを行う事例は少ない。現在、親向けプログラムとして、校友父母課や韓国事務所が開催しているものがあるが、それらの経験を踏まえ全新生向けプログラムを検討する必要がある。

第三の残された課題は、親向けプログラムの開発とも係るが、学生が有意義な大学生活を送ることができるように、どのように家族がサポートする必要があるかを記した親向けのハンドブックの作成である。ハンドブックは販売し、その収益はオリエンテーションの活動の予算とする。

【注】

- 1) reassure:他動詞 〈人の〉不安をなくす; 〈人に〉新たな自信を持たせる 新英和中辞典（第6版）
- 2) 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会「学士過程教育の構築に向けて（まとめ）」（2008）では、様々な要因により学習意欲の低下や目的意識の希薄化した学生が顕著になっている現状や初等中等教育から高等教育への「移行」を支援する取り組みとし、アメリカの初年次教育(FYE: First-Year Experience)の事例をあげている。そこでは、「初年次教育は『高等学校や他大学からの円滑な移行を図り、学習及び人格的な成長に向け、大学での学問的・社会的な諸経験を成功させるべく、主に新入生を対象に総合的に作られた教育プログラム』であるいは『初年次学生が大学生になることを支援するプログラム』として説明されつつある。」と定義している。
- 3) Benesse教育研究開発センターが1990年から小中高等学校に対し実施している意識・実態調査（アンケート調査）。2006年に実施された調査の概要は以下の通り。調査対象: 全国4地域（東京都内、および東北、四国、九州地方の都市部と郡部）の普通科高校2年生 4,464名（内有効回答数4,437）
- 4) 濱名篤「日本における初年次教育の位置づけと効果」『カレッジマネジメント145』、2007年7-8月号 9ページ、リ

クルート

- 5) 2008年4月7、8日開催 2日間で628名参加（新生生の55.7%） アンケート回収448名（内有効回答数446）
- 6) National Orientation Directors Association: アメリカでオリエンテーション、大学生活への移行や進級といった分野における専門家の育成や教育を目的に1976年に設立された組織。
- 7) 設問43「あなたは大学が開催した入学式直後の新生生オリエンテーションを受け、どのように感じましたか。」1. APUの一員となった 2. 大学での勉強に対する不安が薄れた 3. 生活（勉強以外）に対する不安が薄れた 4. 参加するのが楽しかった 5. 内容がわかりやすかった 6. ガイダンスの量が少ない 7. 開催期間が短い 8. APUに入学できてよかった 9. 教職員を身近に感じた 10. 大学で勉強に力を入れようと思った 11. 課外活動に力を入れようと思った
- 8) 各項目に対する相関係数 「APUに対する満足度」:0.53、「APUへのメンバー意識」:0.55、「大学生活への適応」:0.52、「APUが好き」:0.57
- 9) 各項目に対する相関係数 「大学での勉強に対する不安が薄れた」:0.56、「生活（勉強以外）に対する不安が薄れた」:0.51、「参加するのが楽しかった」:0.59、「入学してよかった」:0.53
- 10) 設問44「あなたが大学生活を送るにあたり、新生生オリエンテーションプログラムは参考になりましたか、それとも参考になりませんでしたか。以下の選択肢欄から回答を選び、該当する番号を記入して下さい。」1. 情報処理 2. ライブラリー 3. 履修登録 4. 学生生活 5. 英語科目 6. 奨学金 7. 生協 8. エクステンション講座 9. キャリア 10. 性教育 11. 海外学習・留学
- 11) 設問45「現在、あなたはどのようなガイダンスが入学直後に開催されていればよかったと思いますか。」1. 新生生内で交流するイベント 2. 先輩学生と交流するイベント 3. 教員と交流するイベント 4. 異文化交流ができるイベント 5. 異文化理解をするための講座 6. 各オフィスの紹介・利用の仕方 7. 一人暮らしを行うための講座 8. タイムマネジメントに関する講座 9. 高校と大学の制度の違い 10. 学

部の紹介

- 12) 【キャンパス数】 2 【学部数】 10 【学部正規学生数】 17,476名（2008年5月1日現在）
【インタビュー実施部署】 教務部教務事務センター、学生部学生生活課
- 13) 【キャンパス数】 1 【学部数】 1 【学部正規学生数】 3,022名（2007年10月1日現在）
【インタビュー実施部署】 アカデミックプランク・センター、学生サービス部
- 14) 【キャンパス数】 1 【学部数】 3 【学部正規学生数】 5,409名（2007年秋 semester）
【インタビュー実施部署】 Student Leadership and Engagement (SLE)
- 15) 【キャンパス数】 3 【学部数】 18 【学部正規学生数】 40,218名（2007年10月現在、Full-time/Part-time）
【インタビュー実施部署】 Office of Undergraduate education
- 16) 【キャンパス数】 4 【学部数】 11 【学部正規学生数】 約40,000人
【インタビュー実施部署】 Student Development Office
- 17) APUに設置されている約1300人が居住する学生寮のフロアのリーダー。1フロア40名～60名の入居者の生活及び学業のサポートや、寮全体のイベントなどを企画運営する。
- 18) 出入国管理及び難民認定法第2条の2別表第1の4に定める「留学」による在留資格によって入国した学生のAPUでの呼称。

【参考文献・引用文献】

- 1) 濱名篤「高校から大学への『移行』と『適応』」『Between』2007年夏号
- 2) 濱名篤・川嶋太津夫『初年次教育 歴史・理論：実践と世界の動向』丸善株式会社、2006年
- 3) Benesse教育研究開発センター、「学習基本調査報告書（高校生版）」2007年
- 4) 山田礼子『一年次（導入）教育の日米比較』東信堂、2005年

Creation of a “Reassure” style orientation program with student participation

MIYAHARA, Kumi (Assistant Administrative Manager, Student Advisory Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

ITO, Noboru (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

MURATA, Yoichi (Administrative Manager, Student Advisory Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

TANINAKA, Noboru (Senior Deputy Director, Ritsumeikan Asia Pacific University)

Keywords

First-year experience, orientation, student participation, peer education, Reassure

Summary

As the time is coming in which everyone who applies to university in Japan will be able to attend, associated problems that have been pointed out include increasingly unclear motives for attending university, wider variation in academic ability, and increased student diversity. Advanced research also indicates that early adaptation to university influences the continuity of later adaptation, and there is a need to develop a first-year experience system that enables students to adapt and make the transition from high school to study and life at university a smooth one. Orientations for new students at Ritsumeikan University, however, are actually “cram sessions” for students to complete administrative procedures from an office perspective.

This research reveals the relationship between absences from orientations and satisfaction with student life, as well as what is needed from orientations, by means of a questionnaire survey of existing students. It also involves the development and implementation of an orientation program as a result of cooperation between student staff who have undergone a period of training and faculty. This program, which uses the Reassure style with its mechanism of student participation, aims to meet the expectations of students who have just started university, increase their affection for the university and desire to study, and enable them to make a smooth transition into university life.