

<ラウンドテーブル報告4>

初年次授業における TA, SA 等の役割 —何を求め、どのように育成するか—

【企画者】	大西直之(中部大学)
【司会者】	大西直之(中部大学)
【話題提供者】	秦 喜美恵(立命館アジア太平洋大学) 松尾智晶(京都産業大学)

1. 実施概要

本ラウンドテーブルでは大学初年次における正課授業の中でも、いわゆる初年次ゼミなど大学教育そのものへの接続・導入を目的とする科目において、TA, SA などの「上級生サポーター」に特にどのような役割が求められるのか、そのようなサポーター学生をどのように育成するのかという視点から、立命館アジア太平洋大学と京都産業大学における2つの先進的な取組事例を紹介いただいた。

企画にあたっては、大会テーマである「学生コミュニティを通じた学びの成長」を意識し、特に「支援する学生自身の成長」を導いていくための正課外の研修や正課の教育プログラムなどの仕組みづくりに焦点を当てた。日程的にも初日の大会企画シンポジウムからの流れを引き継ぐ形での開催となった。

シンポジウムを受けての具体的実践方法の議論であったため、当日は意見交換よりも制度や運営方法の詳細に関する質疑応答が比較的多くなる傾向があった。参加者35名。ご参加いただいた皆様に感謝申し上げます。

2. 話題提供①

立命館アジア太平洋大学 (APU) の事例

(1) ピアリーダー活用の意義

1) 初年次教育科目での学習サポート

APU では、各オフィス管轄のもと、初年次学部生 TA (以下 TA : アカデミック)、レジデ

ントアシスタント (以下 RA : スチューデント), GASS (アドミッションズ), FLAG (スチューデント), ALRCS (アカデミック・メディア) など、多くのピアリーダーが活動している。特に、初年次教育科目 (新入生ワークショップ1 (以下, WS1)¹, 新入生ワークショップ2 (以下, WS2)², APU 入門³) における授業では、ピアリーダーとして多くの TA (年間約 230 名) を雇用し、担当教員と TA がチームとなって授業を進めている。TA には、教員が作成した教案に沿って、授業の一部である小教室での演習を任せている。TA をロールモデルとして登用することで、先輩からのサポートによる1回生のモチベーション向上や、TA ならではのきめ細やかな対応が可能となり、より良い教育効果が観察されている。

2) ピアリーダー自身の成長・活躍

ピアリーダーは、ピアサポート活動を通して、ピアリーダー自身も大きく成長する。新入生 WS1・WS2 は1回生の登録必須科目となっており、全授業の質保証のためには、TA の力量が問われる。TA は、初年次生の学ぶ意欲、授業参加へのモチベーション向上、そして、チームワーク力やプレゼンテーション能力、異

¹ 2017年度より「スタディスキル・アカデミックライティング」に名称変更

² 2017年度より「多文化協働ワークショップ」に名称変更

³ 2017年度より「ピアリーダートレーニング入門」に名称変更

文化間コミュニケーション能力を伸ばすための支援を行うが、その支援を円滑に行うために、事前研修、中間研修、事後研修に加え、毎回の授業前後に教員とのミーティングを行い、授業運営の振り返りや次回の授業の進め方の確認を行っている。実際に演習を実施し、その振り返りを繰り返すことでTA自身も成長する。卒業前のTA経験者10名へのインタビュー結果から、7段階の成長過程を仮説的に見出すことができた(秦ほか：2016)。

3) ピアリーダーの主体的学びの循環の構築

2011年度より、ピアリーダートレーニング(以下PLT)科目が設置され、ピアリーダーとしての知識、スキル、態度を包括的に学ぶシステムが整備された。また、これらのPLT科目(特にPLTII)は、授業の一環として初年次生を対象としたピアリーダーベーシックトレーニング(PLBT)を企画・実施することが要件となっており、PLBTに参加した初年次生が、2年次3年次でピアリーダー科目を履修し、そこで身につけたスキルをTAやレジデントアシスタント(RA)などの活動に活かし、リーダーシップを発揮し、他の学生を支援するという学びの循環が機能することを目指している。さらに、PLT科目を履修した学生は、アドミッションオフィス主催の日本人高校生を対象とした「ドリームキャンプ」、国際高校生を対象とした「Diversity Camp」を企画・実施するTAとしても活躍しており、他者の学びに貢献できる力が育まれている。

(2) ピアリーダー育成スキーム

学内ピアリーダー活動を行う学生育成は、現在図1のようなスキームを用いている。

正課ではPLTIおよびPLTIIを、正課外では1回生向けにピアリーダーベーシックトレーニングを、PLTIIの受講生が実習として、土日の2日間で実施している。活動ごとの研修の例として、WS2では学部生リーダーTA(以下LTA)向けに3日間、TAには2日間の集中事前研修や、学期を通しての中間研修お

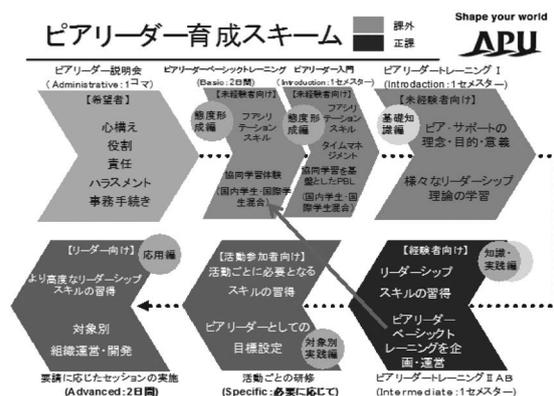


図1 ピアリーダー育成スキーム

よび事後研修などを開発・実施している。初年次生がピアリーダーである先輩学生と関わる事で、自分もピアリーダーとして自らの学びや経験を後輩に還元しようとPLT科目を受講する、あるいは、ピアリーダーを経験した学生がさらにピアリーダーに関する知識・理論を学びながら実践し自己の成長に繋がりたいと考えるなど、学生の主体的な学びの循環が期待される。

(3) PLT科目および活動ごとの研修の内容

ラウンドテーブル当日は、PLT科目の概要と、初年次教育科目のうち、WS2の学部生LTAおよびTA、PLT入門、FIRSTプログラムのTAの研修の目的と内容を具体的に紹介した。また、正課外の新入生受け入れサポートチームFLAGの研修と活動を紹介した。

(4) PLT科目の効用

2011年度～2014年度にかけて、PLT I、PLT II、APU入門のそれぞれの科目を受講した学生が、実際にピアリーダーになっているかどうか検証するため、全学生とそれぞれのPLT科目受講生が正課の学部生TAになった割合を比較した。その結果、全学生の内ピアリーダーになっている割合は約10%であるのに対し、APU入門(現PLT入門)を受講した学生は22.6%、PLT Iでは38.5%、PLT IIは53.7%と、全学生平均に比べ高い数値となっている。

この結果から、PLT科目を受講した学生がピアリーダーとなり、学んだことを実践する、

あるいは、ピアリーダー経験者がピアリーダートレーニング科目を受講するという学生の学びと成長の循環を促しているといえる。

(5) 今後の課題と対策

- ①継続的な TA の確保
- ②担当教職員からのサポート体制
- ③PLT 科目・研修において身に付く力を明確化する
- ④TA として学んだことを就職活動や卒業後に活かすための振り返りの支援

参考文献：

秦 喜美恵・平井達也・堀江未来(2016)「学生ピアリーダーの成長プロセスとその要因分析に関する質的研究」『立命館高等教育研究』, 16, 65-82.

3. 話題提供②

京都産業大学の事例(大規模初年次教養教育科目を支援する教育ボランティア学生「学生ファシリテータ」の関わりについて)

本学は文系6学部、理系3学部を有する一拠点型の私立総合大学であり、2017年度の入学生は約3,300名である。初年次教育は各学部が設ける科目と全学共通教育科目があり、後者には全学最大の受講生数を有する選択科目「自己発見と大学生活」がある。当該科目はキャリア形成支援教育科目における、ポータル科目として位置づけられている。

この科目はグループワークを中心としたコンテンツで自己理解を深め表現しつつ、人とのつながりを構築する。初年次生の学ぶ姿勢を『受動から能動へ』転換し、主体的に大学生活を送る準備と基礎的な大学での学びを経験することを目的とする。共通の教科書と、学内で作成した教本に基づいて授業進行する。クラス運営には、教育ボランティア学生である『学生ファシリテータ(以下学ファシ)』が深く関わっている。今年度は1,847名が履修し、担当教員22名と学ファシ57名の体制で28クラスを運営した。また、学ファシのほぼ全員

が、前年度同科目を履修していた。

なお、学ファシ制度は、「自己発見と大学生活」が共通教育科目におけるキャリア系初年次科目2科目を統合して開講された、2011年度から運用が開始された。

(1) 学生ファシリテータの役割

「自己発見と大学生活」という初年次教育科目(以下「科目」)において、1クラス2~3名が全15回の授業に参加し、担当教員と受講生の上に立ちながら授業をサポートする役割を担う。具体的には、①グループワークの運営支援、②授業の円滑な運営のためのサポート、③授業内ワークの一部企画進行、を担当する。但し、成績評価には関与しないことを科目教本に明記している。学ファシが関わる効果として、クラス担当教員からは受講生の受講態度の改善、授業理解の促進と授業に対するコミットメントの向上が指摘されている。具体的には、先輩学ファシの態度をみて大学生らしいふるまいや態度を学んだり(モデリング)、教員には質問しづらいことを学ファシに気軽に尋ねて授業理解が促されたり、66名クラスで教員の目が行き届かないところにも声掛けや配慮等きめ細かいフォローが出来て人間関係が形成されることから授業参加意欲が高まる等の効果がみられる。

「科目」以外に、自主的に学ファシが担っている役割として、学外研究会発表等の活動、学ファシ養成研修や「科目」運営に関する情報交換の場である「学生ファシリテータの集い」等の一部企画運営がある。

(2) 学生ファシリテータの育成

養成及びサポートは、本学内の教育支援センターに所属する『F工房』(ファシリテーション工房)が担当している。職員2名、事務員1名と兼任管理職1名が所属し、職員2名が科目・イベントの運営に関する受託から、必要に応じて現場の見学や運営支援に携わる。

このF工房が運営する育成プログラムは、①ファシリテーション Labo：秋学期全6回、

②「科目」事前研修2日間，③4学部の入学オリエンテーション(いずれか1つに参加必須)を設定し，②③については担当教員とF工房，学生ファシリテータ有志が企画運営をおこなう。また授業期間中は，全体的な情報交換の場「学ファシの集い」2回，クラス担当以外の学ファシとの情報交換の場「ユニットミーティング」4回，「ユニットリーダー(むすび役)ミーティング」1回を実施している。発表当日には，各内容を紹介した。

「科目」担当教員には可能な限り，学ファシの育成に関わる以下に対する理解と協力をお願いしている。①学ファシとの授業準備打ち合わせと振り返りの実施，②「ボランティア学生」である学ファシの成長支援への関与，③最終的には教員の指示通りに動くが，学ファシは授業中にある程度自立的に行動することを求められ，授業運営に意見を出すことを推奨されている「運営チームの一員」たる立場であることへの理解。但し，これらには授業運営以外の時間的なコスト等が伴うため，教員間で対応に個人差がみられる。

(3) 学生ファシリテータ活動の教育的効果

2013年の学ファシを対象とした質問紙調査の分析結果から，①学ファシ自身のファシリテーションやグループワークに関する興味関心の向上に，教員や学ファシ同士の「協働体験」が影響を与えている②受講生との関わりに対する満足度が，学ファシの人間関係形成意欲を高めている③大学における学生の授業参画段階を〈参集〉から〈参与〉〈参画〉(林，2002)に進める方策として「学ファシ制度」が機能する可能性がある等が示唆された。発表当日は，今年度実施した同調査の分析結果と，2016年度に受講生を対象としておこなった教育効果測定調査(「主体性」「批判的思考態度」「新入生員への寛容的反応」の3尺度を用いて測定)を今年度は学ファシを対象に実施した結果を示した。

(4) 終わりに

学ファシの運用開始年から7年間関わり，

2015年より「科目」統括を担当している視点から，教育支援学生に何を求め，どう育成するか，について意見を述べる。

① 能動的・主体的な学びを身につける教育の支援を学生に担当させる場合，その学生自身に能動性や主体性を発揮してもらうことも教育効果の向上につながる。教育支援学生の能動性や主体性をある程度尊重し育成する態度が，教職員に求められるのではないか。

② 教育支援学生の能動性や主体性を尊重し育成する態度が求められると仮定するならば，当該学生の選抜をすべきかどうかという問題が生まれる。本学では「ファシリテーション」「学び合い」という考え方に基づくF工房が学ファシをサポートしているため，選抜はしていない。能力や適性に依らず，やりたいと意思表示し，事前研修を受講した学生はすべて，現場で受け入れている。しかしこのことは，F工房や教職員に負担を増やす面もある。

③ 本学の教育支援学生である「学ファシ」はボランティア活動であり，参画の動機は「自己成長」が主である。実際に能力や適性に課題がある者が支援の実践のために，F工房や教職員からの指導をうけて変化成長し，学部専門科目での学びや大学生活，就職活動に好影響を与える様子も見られる。すなわち，学ファシ活動の教育効果はあると推測される。一方で，①や②，学ファシの「自己成長」に教職員がかかわることは，授業以外の「教育活動」にコストをかけることにほかならない。このことについて，大学組織内で共通理解や協力を得ることはいまだ十分ではない。

【参考文献】

大谷麻予・中西勝彦・松尾智晶(2013)『初年次キャリア形成支援教育科目「自己発見と大学生活」キャリア科目担当学生ファシリテータ活動について』，京都産業大学高等教育フォーラム
林 義樹(2002)『参画教育と参画理論—人間らしい「まなび」と「くらし」の探究—』学文社