

<研究ノート>

学生ファシリテータの活動を支える「場」の形成 —F 工房職員の役割に着目して—

八木 理紗¹

京都産業大学では、初年次共通教育科目「自己発見と大学生活」における円滑な授業運営を目的とし、2011年度より先輩学生による学習支援を導入した。2012年度に制度化され、現在は教育支援研究開発センター F 工房の教育支援活動の一環として嘱託職員 2 名が中心となって契約職員 2 名とともに学生ファシリテータの養成に取り組んでいる。

本研究では、2023年度の活動に向けた2022年度秋の募集を終えて過去最大規模のチームとなった学生ファシリテータと、その養成・活動支援を担う F 工房の2021年度～2022年度春学期の活動を振り返りつつ、F 工房嘱託職員に対するインタビュー調査を通して、学生の自主的で活発な活動を支える「場」について分析と考察を行った。その結果、F 工房職員によって生み出された心理的安全性が学生にも波及し、学生ファシリテータ自身の心理的安全性を高める行動につながっていることが示唆された。

キーワード：学生ファシリテータ、F 工房、学生支援活動、心理的安全性

1. はじめに

1.1. 本研究の目的

京都産業大学教育支援研究開発センター F 工房（以下、「F 工房」）は、2008年度文部科学省学生支援 GP に採択され、2009年4月にファシリテーションを全学に広げる拠点として開設された。その活動は、学生ファシリテータ（以下、「学ファシ」）の養成、教員への授業支援、大学コンソーシアム京都の主催する FD フォーラム等における成果の発信など多岐にわたる。また、京都産業大学の特色ある取組みとして、教育支援研究開発センター紀要である高等教育フォーラムを中心にその成果について報告されてきた。

本稿で取り上げる学ファシについては、学ファシの活動成果、学ファシ自身の成長といった文脈での研究が主に蓄積されてきた。しかしながら、学ファシを養成する F 工房職員が、どのような働きかけをすることで学ファシの活動が可能となり、授業実践における成功につながっているかについてはあまり取り上げられてこなかった。したがって、学生自身の手による企画が活発に提案され、秋の学ファシ新規募集で過去最大のチームとなった今期、とりわけ2021年度からの実践と成果を追いかけ、F 工房職員がいかに「場」を形成

し学生の主体的な活動を生み出したかについて考察を行うことに意義があると考え。本研究においては、同センターに所属し、かつ、実践に直接関わらない筆者が、第三者の立場から F 工房の活動を報告し、F 工房職員の働きかけによる学ファシの活動を支える「場」の形成の重要性を明らかにすることを目的とする。

1.2. 過去の研究報告について

前述の通り、F 工房がその養成を担う学ファシについては、実践者（「自己発見と大学生活」（以下、「自己大」）担当教員・F 工房職員）の手によって、主に初年次教育科目「自己大」（毎年度春学期開講）における活動成果、学ファシ自身の成長といった文脈での研究が蓄積されてきた。「自己大」は、2009年度から1年次生を対象として春学期に開講しているアクティブ・ラーニング型授業である。グループワークやディスカッションなど学生自身の主体的な活動を中心とし、2022年度現在1クラスあたり約66名の受講生を有する授業を円滑に運営するために、2011年度から学生がファシリテータとして教員と共同で授業を作り上げる体制をとっている（表1）。学ファシの参画が本科目で制度化された経緯と導入当時の F 工房の取組みについては大谷ほか（2014）を参照されたいが、

¹ 京都産業大学 教育支援研究開発センター事務室

ここでは、特に中沢ほか（2022）で示された学ファシの活動参画意欲に関する分析結果を、F工場の取組みの成果として触れておきたい。

中沢ほか（2022）では、第11期学ファシが参画した2021年度春学期の「自己大」を通して、学ファシが受講生に与える影響と学ファシ自身の参画意欲について、分析・考察がなされている。それによると、受講によってもたらされた変化として多くの受講生が肯定的に回答した「京都産業大学に対して、より親しみをもった」「他学部の学生・学問内容に興味をもった」「自学部の学生・学びの内容の特徴を理解した」の背景として、学ファシの存在も大きいものであったことが明らかにされている。また、学ファシ自身においては、授業に参画した経験によって「他者の意見に耳を傾けられるようになった」など、成長実感をもっていることが示されている。つまり、F工場の活動は直接的に学ファシの成長をサポートするだけでなく、「自己大」の受講生の意欲向上等の資質・能力の涵養にも、何らかの影響を与えるであろう。

表1. 「自己大」履修者数の変化と
参画学ファシの人数

年度	履修者数	クラス数	授業参画
			学ファシ人数 ^{*1}
2009	115名	1クラス	
2010	228名 ^{*2}	1クラス	
2011	668名	10クラス	10名
2012	1,499名	15クラス	20名
2013	2,079名	23クラス	32名
2014	2,175名	24クラス	54名
2015	2,016名	26クラス	56名
2016	2,181名	28クラス	42名
2017	1,847名	28クラス	57名
2018	1,845名	28クラス	49名
2019	1,979名	30クラス	45名
2020	1,978名	30クラス	49名
2021	1,970名	30クラス	46名
2022	1,978名	30クラス	54名

※1：授業参画学ファシ人数は「自己大」に参画できなかった当該年度の学ファシを除く

※2：2010年度履修者数228名は、2022年10月17日現在共通教育推進機構初年次教育担当に確認した数値であり、過去の報告：230名（大谷ら2014）と差異がある。

2. 学ファシの活動

2.1. 一年間の流れ

学ファシの活動は、秋の新規募集から始まる。毎年春学期終わりから秋学期始まりにかけて募集説明会を開催し新規募集を行うとともに、春学期まで活躍していた学ファシにも継続意思を確認する¹⁾。新規応募者と継続学ファシは共に次期学ファシとして秋から半年間の研修に臨む。学ファシの最も大きな活躍の場は「自己大」であるが、活動は本科目に限定されず、教員から希望があればF工場職員のコーディネートのもと個別に授業支援に入ることもある。新型コロナウイルス感染症拡大の影響でオンライン授業が増加したことや教員の多忙といった理由により直近2-3年は「自己大」以外での活躍の場が減少しているが、2011年度の制度化以降、着実に活動の場を広げている。

2.2. 第12期学ファシ（2021年度秋学期～2022年度春学期）の活動

表2は例年実施される研修やコンサルティングへの参画以外の近年の取組みについて整理したものであるが、第12期学ファシの活動では、企画から運営までを学ファシが担う自主企画が活発に行われたことがわかる。また、それらの一部は連続企画として10月から活動をスタートした第13期学ファシにも引き継がれている。こういった学ファシの行動は、ファシリテーションを通して「人と人を結ぶ」「人の『前のめり』を引き出す」というF工場の活動目標が、学ファシ自身の活動目標として根付き、具現化したものであろう。

しかし、学ファシの活動は、長らくこのようなファシリテータ像とは異なるものであった。第8期学ファシの活動を終えてまとめられた平成30年度（2018年度）F工場活動報告書では、「学ファシの多くは『自己大』の授業支援者をファシリテータ像として持っており、それは本来のファシリテータ像とは少し異なる像であると考えられる」ことを踏まえ、「『自己大』の授業支援者に偏った学ファシのファシリテータ像を組み直し、本来のファシリテータ像を持った上で、それに合った望ましい振る舞いができるようになる研修内容に変えていく必要がある」と秋学期の研修を振り返っている。この傾向は第9期も続き、第10期の活動を終えた令和元年度（2020年度）F工場活動報告書において「第10期の一連の研修は、F工場から学ファシに伝えたいことが定まり、かつ学ファシが楽しみながら学んでいることが見て取れたため、学ファシ研修のひな型がある程度できたと考えている」

表 2. 例年実施される研修やコンサルティング業務への参画以外の学生ファシリテータの活動 (第 8 ～ 12 期)

	イベント名	実施日程	F 工房職員 コーディネータ	学ファシ 発案	
第 8 期 (2017-2018)	学ファシによる体験&相談会 (第 w 9 期学ファシ募集の一環)	10 月 3 日	●		
第 9 期 (2018-2019)	学ファシによる体験&相談会 (第 10 期学ファシ募集の一環)	10 月 4 日	●		
第 10 期 (2019-2020)	オンライン de チームビルディング	6 月 17 日・24 日、7 月 1 日	●		
	第 11 期学ファシ募集プロジェクト	6 月中旬～7 月中旬	●		
	自己紹介			●	
	交流会	5 月半ば(曜日別に 1 回実施)		●	
第 11 期 (2020-2021)	「先輩の体験談」スピーチ対策:駆け込み寺	4 月 21 日・23 日	●		
	やってみよう! オンラインアイスブレイクの会	5 月 12 日～14 日	●		
	オンライン・ファシリテーション研修	5 月 26 日・27 日	●		
	第 12 期学ファシ募集プロジェクト	6 月上旬～9 月下旬	●		
	雑談会	不定期		●	
第 12 期 (2021-2022)	ファシリテーションに関する レクチャー&ワーク	10 月 27 日～12 月 8 日	●		
	京都文教大学プロジェクト科目とのコラ ボレーション企画	12 月 11 日	●		
	第 13 期学ファシ募集説明会 学ファシ担当パートの運営	7 月 19 日・21 日・22 日	●		
	学ファシ交流会	3 月 7 日			●
		5 月 17 日・19 日			
	えふかふえ	11 月 30 日			●
		12 月 7 日・14 日・21 日			
	えふかふえ ジェンダー編	4 月 13 日・7 月 28 日			●
	One ファシ	6 月 9 日・7 月 13 日			●
		9 月 21 日、以降は未定			

※「えふかふえ ジェンダー編」は「えふかふえ」を継承しながらもその目的やゴール、主催学ファシが異なるため分けて記載。

と一定の手応えが窺えるものとなっている。
 このような方針を受けて、特に第 10 期以降、オンラインでのチームビルディングやアイスブレイク会、新規学ファシ募集活動に現役学ファシが参加するプロジェクトなど、従来の活動やコンサルティング業務にとどまらない様々な取り組みが行われてきた。しかし、その多くが学ファシのニーズを踏まえて F 工房職員の発案によって実現したものであり、前述の学ファシ自らの発案によって生まれた自主企画とは分けて語るべきであろう。
 第 12 期学ファシのもう一つの特徴的な活動として、教育支援研究開発センター高等教育担当(以下、「高等教育担当」)が主催する「学生×教員×職員しゃべり場(以下、「しゃべり場」)への企画段階からの参画が挙げられる。筆者も運営担当の

一人として学ファシと協働した経緯から、本取組みについては次項で少し詳しくみていく。

2.3. しゃべり場への参画

京都産業大学におけるしゃべり場の文化は、2010 年に遡る。学生参画型 FD が全国的に広まる中で、同年 6 月に開催された「第 1 回学生と教職員が共に考える FD フォーラム」に学生 5 名がパネラーとして参加したのを契機に学生 FD スタッフが発足した。その流れを組んで翌年 2011 年に誕生したのが学生 FD スタッフ「燦(SAN)」である。以降、2018 年に解散するまで、「燦」は「京産共創プロジェクト」と題した学生・教員・職員の枠を超えて京都産業大学について語り合う場と機会を提供する企画・運営に精力的に取り組んだ

(林ほか 2012; 佐藤ほか 2018)。

これらの取組みは「燦」の解散によって途絶えることとなったが、新型コロナウイルス感染症拡大後、学生たちの交流の場を守るために2020年度に「しゃべり場」(オンライン開催)として再開した。ただし、学生主体で企画・運営され、交流の先に「より良い京都産業大学を学生・教員・職員の協働で創る」ことをめざした「燦」の「京産共創プロジェクト」とは異なり、2020年度のしゃべり場は緊急避難的な交流の場として職員主導で企画・運営され、開催目的も①学生のコロナ禍における学習の実態の把握、②学生の学習モチベーションへの影響の確認、③コロナ禍における学生との対話の実践とする(福原・岡 2021)、情報収集の側面が強いものであった。

新型コロナウイルス感染症拡大による混乱が一定の落ち着きを見せた2021年度のしゃべり場は、学生参画型FDの本来の姿である「学生も主体者として関わる取組み」を目指し、3者間で交流すること自体を目的に据えたイベントからの脱却を課題とした。転換となった2021年度第1回しゃべり場(7月開催)は、「大学での学びの成果って実感できてる？」をテーマに京都産業大学ディプロマ・ポリシーの理解促進をはかり、学生自身が大学の掲げる学修目標に対してどのくらい成長実感を持っているのかを考える機会とすることを目的とした。マダラートを取り入れたワーキングを行うなど、²⁾ ゲーム感覚でディプロマ・ポリシーに触れることができる工夫を凝らしたが、当初想定した以上にディプロマ・ポリシーが学生にとってわかり難いものであったことや、オンライン開催であったこと、グループ内でファシリテータ役を担える学生がいるかどうかといった条件により、グループ間で議論の深まりに差が出る結果となった。事後アンケートからも、学部・学年を超えた交流ができたことへの一定の満足度が確認できた一方で、「テーマが難しかった」という声が複数あり、学生の関わり方が受動的であったことが窺えた。そこで、学生の主体的な参画を促す第一歩として高等教育担当がF工房に協力を依頼し実現したのが、チームとしての学ファシが企画段階から参画するしゃべり場である³⁾。

再開後、はじめての対面開催となった2021年度第2回しゃべり場(12月開催)には4名の学ファシが自主的に参加し、企画から当日の司会進行、グラフィックレコーディングを担当した⁴⁾。職員側も手探りであったため、F工房のミーティングスペースに参画学ファシが来ているのを見つけては声をかける、Microsoft Teamsのチャンネルを

利用したチャットで意見を募るなどの方法で企画を作り上げ、当日は職員が作成した投影用スライドを学ファシに共有して進行を委ねた。このように、半ば“行き当たりばったり”で当日まで駆け抜けた企画であったが、当初職員のみで予定していた会場セッティングに学ファシが自主的に加わるなど、職員と学ファシが一体感を持って臨むことができた。第2回しゃべり場で鍵となったのは、グランドルールの設定である(表3)。これは、学ファシが普段の研修や活動から取り入れているもので、グループワークの中で参加者が共有する約束である。グランドルールは一度共有して終わりではなく、会場の目につくところに掲げることで、イベント中いつでも思い出すことができる。その場がどのような場であるかという共通認識を持つことで、参加者全員が「安心」して発言できる空間を作り上げることができるのである。イベント終了後も会場にとどまり歓談する参加者の姿は、対面開催の醍醐味でもあり、イベントの成功を示すものでもあった。事後アンケートからも、「ワークの設定が絶妙だった」「とても楽しい時間を過ごせたとし、自分の思いつかなかった考えに触れ合えた」「ファシリテーションのおかげで、スムーズにグループワークすることができた」などの意見が多数見受けられ、学ファシの存在とファシリテーションによって、参加者目線のワーク設定、異なる考えを楽しむ姿勢、円滑なグループワークの運営が可能となったことが窺えるものであった。

第2回しゃべり場の成功を受けて、運営側ではなく個人で参加していた1名の学ファシの発案で実現したのが2022年度第1回しゃべり場(4月開催)である。2021年度第2回しゃべり場は、職員の「こうしたい」という想いを軸に、学ファシからの「学生はこうしたい」という発信を受けて改善していく形を取ったが、2022年度第1回しゃべり場は、職員と学ファシがゼロから対話を重ねて作り上げることを目指した。発起人である前述の学ファシ1名の呼びかけで集まった3名の学ファシとともに企画チームを結成し、F工房嘱託職員との協働のもと、顔合わせ、ミーティング、Microsoft Teams上での協議を計画的に行った(表4)。こうしてできあがったのが、新入生の不安解消や情報交換を目的としたしゃべり場のプログラム「大学生活はじめの一步」である。新入生の関心が高いと思われるテーマを予め企画チームで選定し、さらに参加募集時に話したいテーマを募ってグループワークに加えることで、参加者のコミットメントを高める仕組みを作った。当日は、企画チームの学ファシの他に3名の学ファシが加

わり、高等教育担当の職員が見守る中、各グループに1名以上の学ファシが入ってファシリテーションを担当した。参加者全員がおしゃべりに参加できるような声かけや話題提供、時には議論の行く末を一步下がって見守る姿、それも画一的方法ではなく、学ファシそれぞれの個性を活かしたアプローチが観察された。2021年度第2回しゃべり場と同様に、イベント終了後も多くの参加者が会場にとどまり談笑する姿や連絡先を交換する姿が見られ、人と人を結ぶイベントになったことが窺えた。事後アンケートでも、新入生から「学ファシ（先輩）の進行が素晴らしかった」、教職員から「学ファシが生き生きとしていて、新入生にとって魅力的な先輩に映ったと思う」「ファシリテータの学生がしっかりと進行してくれたおかげで、とても活発な話し合いが出来たと思う」など、高い評価が寄せられた。

2.4. 学ファシ数および継続率の推移

2022年10月現在、第13期学ファシの募集が終了し、新メンバーでの活動が開始している。第3期～第13期までの学ファシ数および継続率の推

移を示す図1のとおり、第13期の開始時点で、新規応募者数55名、継続者数34名、前期からの継続率77.3%はいずれも過去最高の数値である。活発な活動が行われた第12期学ファシであるが、第13期学ファシの募集結果にもその成果が表れたと言えよう。なお、第6期の継続率に大きな落ち込みが見られ、その影響で学ファシの総数も大きく減少していることが確認される。F工場の移管や中心的な存在であった教員が事業統括から離脱するなど大きな転換となった第7期が控えた活動時期であり、運営が不安定であった可能性も考えられるが、直接的な要因については今後の検証課題としたい。

表3. しゃべり場当日のグランドルール

イベント名	グランドルール
2021年度 第2回 学生×教員×職員しゃべり場 明日からの京産大と一緒に語ろう ～京産大をフル活用するためには～	むずかしく考えずリラックス 肩の力を抜こう マスト思考をやめよう
2022年度 第1回 学生×教員×職員しゃべり場 大学生活はじめの一步	とりあえずやってみよう、言ってみよう 肩の力をぬいてリラックス リアクションをしよう

表4. 2022年度第1回しゃべり場開催までの活動

	参加者	打合せの目標
2月	事前打ち合わせ (全3回)	学ファシ1名(発起人) F工房嘱託職員1名 高等教育担当職員3名
3月	企画チーム 打ち合わせ (全3回)	学ファシ4名 F工房嘱託職員1名 高等教育担当職員3名 (回によっては欠席者含む)
4月	Microsoft Teams チャット 打ち合わせ (適宜)	学ファシ7名(当日のみ参加3名含む) 高等教育担当職員3名
	当日打ち合わせ	学ファシ7名(当日のみ参加3名含む) 高等教育担当職員3名
	終了後	学ファシ7名(当日のみ参加3名含む) 高等教育担当職員3名 参画教員3名

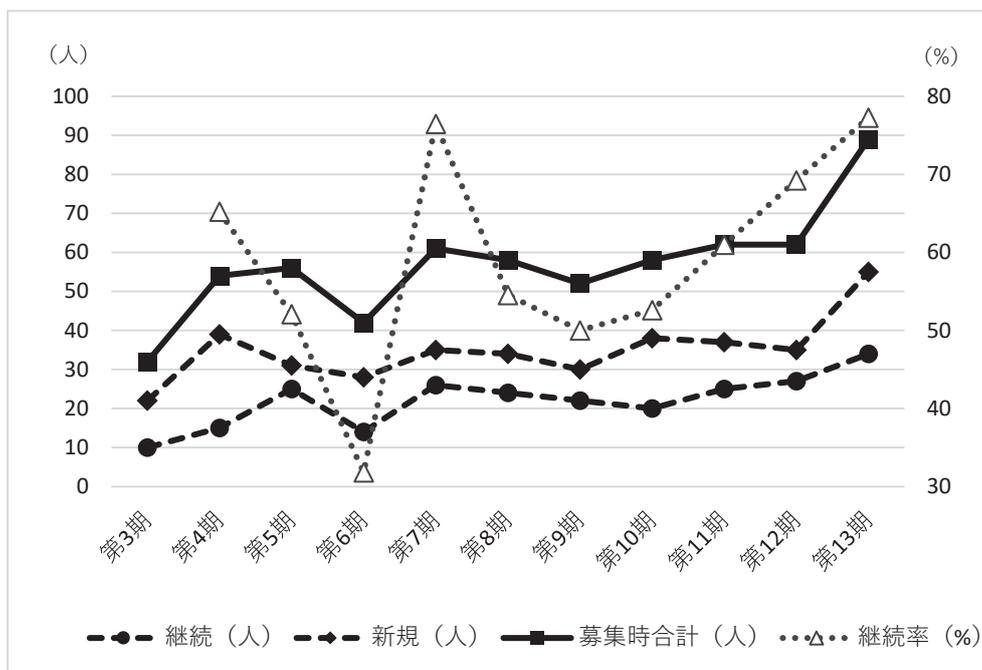


図 1. 学ファシ数および継続率の推移

3. 学ファシの活動を支える「場」

ここでは、F工房嘱託職員1名へのインタビュー調査をもとに、前項で整理した学ファシの活発な活動や、ファシリテーションを通して安心感を生み出す態度の修得を可能にした「場」の特徴について検討しておきたい。なお、以下の考察では、「心理的安全性」の枠組みを仮説的に用いておく。この心理的安全性とは、エドモンドソン（2021）によると「みんなが気兼ねなく意見を述べることができ、自分らしくいられる文化」のこととされており、職場、すなわち本稿でいうところの学ファシという集団におけるメンバーのパフォーマンスにまで影響を与えるものである。また、この心理的安全性は、ある集団の個性ではなくリーダーが生み出すことのできる動的な特徴をも有すること、そして、一度生み出されたらそれで終わりではなく、絶えずメンテナンスをしなければ失われる可能性があることが述べられている。こうした実践活動に備わる固有な性格から、年度ごとにメンバーが変わる中でリーダー的な役割を果たすF工房職員の語りを分析することで、学ファシの活動を支える「場」の考察を試みることができる。ただし、学ファシの集団は自立した社会人が構成する職業集団ではなく、F工房において養成対象である学生の集団であることに留意しておきたい。

3.1. インタビュー調査

F工房嘱託職員1名（勤続5年目、以下「職員A」）を対象に、2022年10月14日（金）に半構造化インタビューを実施した。インタビューでは、表5に示す観点について発言を促すとともに、エドモンドソン（2021）にて提示されているチームの心理的安全性を測定する7つの質問項目への回答を求めた。なお、チームの心理的安全性を測定する7つの質問項目については今回インタビューを実施できなかったもう1名の嘱託職員（勤続3年目、以下「職員B」）にも質問紙調査の形式で回答を求め、2名分の回答を得ることができた。

表 5. インタビューの主な観点

- ① F工房の業務
- ② F工房の業務につながる自身の経験や経歴
- ③ F工房の業務に必要な専門性（知識・能力・姿勢）
- ④ 「自己大」における学ファシの存在
- ⑤ 勤続期間中の学ファシの特徴の変化とその背景
- ⑥ 第12期学ファシの特徴
- ⑦ 学ファシへの働きかけで職員として心がけていること
- ⑧ チームとしてのF工房職員

3.2. 結果と考察

3.2.1. インタビューにおける語り

職員Aへのインタビューのうち、表5の①～⑧に関する語りを抜粋し、以下に示す。考察は、学ファシに働きかけを行う実践者としての職員Aを描く②、③、⑦、⑧と、学ファシの姿を映し出す

⑤、⑥を中心に行う。なお、()内は補足として、また、下線は本稿で特に注目したい発言として、筆者が追加したものである。

① F工場の業務

- F工場の業務は2つの柱から成り立っている。一つは学ファシの養成、もう一つはコンサルティング業務である。
- コンサルティング業務は、教員・職員・学生から授業やイベントの運営に関する相談を受け付けている。まずは依頼者へヒアリングを行う。その後、依頼内容に沿って、プログラムの組み立てや運営、依頼者の授業運営に対するフィードバック、アクティブ・ラーニングやファシリテーションについての助言・情報提供、必要に応じた学ファシの派遣などを行なっている。例えば正課では、ゼミで議論が活発にならないので改善したい、正課外では、寮の班長が寮の運営方針を明確にできるようにしてほしい、などの依頼がある。

② F工場の業務につながる自身の経験や経歴

- そもそもファシリテーションに興味を持ったのは、学生FD活動。振り返ると、自分自身は思考がマイノリティだった。だから言いたい事を抑えて生きてきたけれど、学生FD活動の中でしゃべり場という時間があった、思ったことを素直に言って、受け入れ合える感覚が楽しかった。そこでファシリテータの存在を知った。

③ F工場の業務に必要な専門性(知識・能力・姿勢)

- 大学院は人間文化研究科教育ファシリテーション専攻。社会学、心理学、教育学が融合した分野だった。大学では心理学部心理学科に所属した。知識としては、集団場面で何が起きているのかとか、パワーバランスやリーダーシップの種類、初対面の人同士でどのような感情が動いているのか、ワークショップの組み立て方・運営の仕方・ふりかえりの仕方などを学んだ。
- ジェンダー、障害、病気、容姿など、多様性に関する最低限の知識と、そういうことを脅かさない言動・姿勢は基本的に持っている方がいいと思う。
- 感受性が豊かなのと同時に耐える力がかなり必要。しゃべり場というと、みんなが話

ししやすい雰囲気を作るのがミッション。でも、話しやすい雰囲気というのは、反発が起こりうる。むしろ対立意見が出るほうが自分の意見を素直に言えているとも言える。対立意見が出るような場面や気まずい空気に耐える力は、大学院時代に受講した人間関係トレーニンググループで結果的に培われたり、現在も日常生活の中でそういう場面に出会ったりするので訓練になっている。日々の生活が実践でもあり訓練でもあるイメージ。

④ 「自己大」における学ファシの存在

- 「自己大」は、初年次の学生たちの大学への適応を促す、大学生活の方針を決める、人生の方針を決める、というところが到達目標だと認識している。そのためには、教員と受講生だけでは空間が成り立たず、その間をつなぐような存在である学ファシが必要であり、養成している。

⑤ 勤続期間中の学ファシの特徴の変化とその背景

- 学ファシの活動は「自己大」で活躍する先輩というイメージがあり、応募動機も「自己大にはいたい」「マイクパフォーマンスがやりたい」というものや、苦手克服のために「大衆の前で話したい」というものが圧倒的に多かった。
- それが、新型コロナウイルス感染症拡大で、学生層が変化した。「自己大」がオンライン授業になったことで、対面授業で目立っていた学生ではなく、普段おとなしい学生の頑張りが見えやすくなったこと、コロナ禍で何もできない状況が続いたため自分の大学生活はこれで良いのかと焦りを感じる学生が、コロナ禍でも門戸を開いていた学ファシに入ってきたことが大きい。加えて、ちょうど外部委託業者の力を借り出した時期とも重なり、研修に厚みが出たことも要因ではないかと思う。
- (「学ファシが学業成績の上位層の人たちの団体という印象をうけている学生もいると聞いたが」という筆者の問いに対して) そうすると、安心・安全な空間からまた離れていってしまう。自分みたいなできない人でも大丈夫だと思えなくなってしまうから。学業成績上位の人もいていいし、そうでない人もいていい、そういうのが理想。

そういう人を増やしたい（多様性のある集団にしたい）という話は（もう1名の嘱託職員と）している。でも実際は一定の傾向の人が集まってくるから難しいだろうと思う。高校までのクラスであればいろんな人が混じるけれど。

⑥ 第12期学ファシの特徴

- みんな口を揃えて言うのが、いろんな人がいていいよね、ということで、多様性の話をしている。

⑦ 学ファシへの働きかけで職員として心がけていること

- 学ファシが自分で答えを出すまで待つこと。何年生かとか、経験がどのくらいあるかとか、学ファシの性質にもよるけれど、必要のところまではヒントを出して、でもそれ以上は出さないとか、彼らが安心して許容できる自由度をなんとなく想像して関わる。この人はちょっと誘導してあげたほうが作りやすいだろうとか、この人はある程度提示するだけでやったほうがやりやすいだろうとか、関わり方の度合いみたいなのを考えている。

⑧ チームとしてのF工房職員

- ファシリテータはあまり一人で運営することがなく、何人かで組んで場を回す。お互いの得意不得意を知りながら、あの人はあれが得意だからあれを生かして、私はこっちに回る、というチームワークを組む。なので、(嘱託職員は任期付であるため、ペアが変更になったときに) 役割の変化があった。話し合ってお互いの役まわりを確認することもあれば、自然と察して動くこともある。仕事自体が縦で割られている感覚はなく、流動的にお互いやることが入れ変わる。

職員Aには、自身の考えが周囲と異なるために周囲から歓迎されないことを感じ取り、発言を控えるという選択を重ねた過去の経験があった。その中で、素直に発言して受け入れてもらえる空間＝しゃべり場と出会い、グループワークを支えるファシリテータの存在を知ったことで、大学院での学びに繋がり、現職に通じるものとなっている。さらに、現在はファシリテータとして、多様性への理解と他人を脅かさない言動を基本姿勢としな

がらF工房業務にあたっている様子がうかがえる。学ファシの集団に対しても、それが「安心・安全な空間」であることを願い、学ファシ一人一人の「安心して許容できる自由度」を大切にしている。対学ファシだけでなく、対職員、つまりチームとしてのF工房においても互いの得意不得意を生かしながら業務にあたる姿が観察される。このような実践の先に、前項で見た学ファシの取組みがあることは、ここに心理的安全性の連鎖が起こっていることが示唆されるものである。

3.2.2. チームの心理的安全性を測定する7つの設問項目への回答

エドモンドソン(2021)で提示される指標は、職場における心理的安全性を当該職場への所属者自身の回答によって測定するものである。したがって、本研究において嘱託職員の回答から学生である学ファシの心理的安全性を参考値として測定するために、表6のとおり設問項目の読み替えを行い、嘱託職員2名に7件法(1.とてもそう思う～7.全くそう思わない)により回答を求めた。さらに、それぞれの回答に対して心理的安全性が低いものから1～7点を割り当て(回答者それぞれの得点を()内に示す)、平均値を算出した。その結果、「心理的安全性[低]=1点—心理的安全性[中]=4点—心理的安全性[高]=7点」という尺度に対して「5.5」という高い得点を確認された。なお、設問項目2「誰もが困難や難題を提起する事ができる。」および設問項目3「他の人が周囲と違うことを理由に、その人のことを拒絶する。」に対しては職員Aと職員Bにおいて異なる傾向の回答が得られた。設問項目2に「5.あまりそう思わない」と回答した職員Aは、学ファシは活動において「困難や難題を提起する」というより「文化的に良いところを見つけようという感覚になっている」ことを理由に挙げている。対して、職員Bは「3.少しそう思う」としながらも「問題点・課題というのが、自分の言動に焦点を合わせがちで、チームメンバーの言動に起因するものは言い出せない人が多いような印象」で、「良いところを見ようとしたり、相手を否定しないという暗黙のルールを意識しすぎるあまり、遠慮してしまう学生が多いと感じる」と語る。また、設問項目3に「3.少しそう思う」と回答した職員Aは、「多様性を認めようとする意識が高い一方で、実はその“多様性”が本人の許容範囲の多様性である場合があり、その範囲から外れる場合に少し困惑しているように見受けられる」とも言う。このように、設問項目に対して学ファシのどの側面を掬い取るかによって、職員Aと職員Bとの回答に差が

生じた可能性があり、この二つの項目（2と3）への回答も慎重に取り扱う必要がある⁵⁾。このように、教育を受ける立場であり、世界の広がりという点で社会人と比べて大きな余白を抱える学生が研究対象であること、学ファシ本人の回答でない

こと、サンプル数が嘱託職員2名のみであることなど、信頼性・妥当性に課題を抱えるものでありながらも、学ファシが活動する「場」の心理的安全性の高さが一定程度示唆される得点が得られたことから、今後のさらなる検証も期待されよう。

表 6. チームの心理的安全性を測定する7つの設問項目の読み替えと回答

	チームの心理的安全性を測定する7つの設問項目	団体としての学ファシを想定した設問項目 (回答者はF工房嘱託職員)		職員A 回答(得点)	職員B 回答(得点)	平均得点
1	このチームでミスをしたらきまって咎められる。	ミスをしたらきまって咎められる。[R]		6 (6)	7 (7)	6.5
2	このチームでは、メンバーが困難や難題を提起する事ができる。	誰もが困難や難題を提起する事ができる。		5 (3)	3 (5)	4
3	このチームの人々は、他と違っていることを認めない。	他の人が周囲と違うことを理由に、その人のことを拒絶する。[R]		3 (3)	6 (6)	4.5
4	このチームでは、安心してリスクを取ることができる。	安心してリスクを取ることができる。		2 (6)	2 (6)	6
5	このチームのメンバーには支援を求めにくい。	メンバーには支援を求めにくい。[R]		5 (5)	6 (6)	5.5
6	このチームには、私の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。	自分の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。		3 (5)	1 (7)	6
7	このチームのメンバーと仕事をするときには、私ならではのスキルと能力が高く評価され、活用されている。	メンバーと活動をするときには、当該学生ファシリテータならではのスキルと能力が高く評価され、活用されている。		2 (6)	2 (6)	6
全項目の平均値						5.5
心理的安全性 低 (1) → 高 (7)						

※ () 内の得点は設問項目 1、3、5 が反転項目 [R] であることを留意し、心理的安全性が低い回答を (1)、高い回答を (7) として算出。

4. 本研究の限界と今後の課題

本稿は、学ファシの活動を支える F 工房の取組みについて取り上げ、第 12 期学ファシの特色として自主企画が活発であったこと、そして、第 13 期 (2023 年度) に向けた学ファシの継続率・新規応募人数がともに最大であったことに注目した。そして、嘱託職員へのインタビュー調査と心理的安全性の指標を通して、学生による主体的な活動が促進された背景に F 工房職員によって意図的に形成された「場」、すなわち心理的安全性の存在があること、学生自身も実践の場で心理的安全性を高める行動をとっていることが示された。

しかしながら、本研究にはいくつかの限界と課題がある。第一に、職員 A によって語られた新型コロナウイルス感染症拡大の影響による学生層の

変化が、F 工房の活動にどれほどのインパクトを与えたかについての検証が不十分である点である。例えば、第 10 期の活動を振り返る令和元年度 (2020 年度) F 工房活動報告書で示された手応えは、新型コロナウイルス感染症拡大が起らなかった場合にも花開いたであろうか。今後、学ファシがさらに多様な学生で構成されるコミュニティとなっていくと仮定したときに、その活動と F 工房職員との関わりを継続的に検証することが求められる。第二に、枠組みとして採用した心理的安全性の妥当性である。心理的安全性は通常、職場における生産性向上のための重要な因子として語られ、学生集団に適用した先行研究は多くない (オンライングループワークにおける [学習成果] = [学習意欲・学習理解] に関係する因子の一つとして心理的安全性を応用した田場・石垣 (2021) な

ど)。「3.2.2」で検証したように、対象となる学生集団の活動目的によっては、指標として採用することに慎重になるべき項目も存在することが考えられ、今後、学生集団の「場」の形成を支える因子として心理的安全性の既存尺度を採用することについては検討の余地がある。そしてさいごに、学ファシの成長(実感)とも照らし合わせ、その効果を測っていく必要がある点である。京都産業大学では、2021年度より教学マネジメント体制を強化しており、学習成果の可視化のためのデータ一元化と活用が推進されている。2023年度からは、ディプロマ・ポリシーに紐付けた学修目標を学生と共有できる体制が整い、学生が自らの成長を語る事が可能になる。つまり、尺度が明確になることで、学生への質問紙調査等から得られる成長実感はより信頼性の高い量的データとして分析が可能となる。これらのデータを用いることで、F工場の取組みが学ファシの成長にどのような影響を与えているかを検証することが求められる。

5. さいごに

F工場は現在、現場で学ファシの養成を担う嘱託職員2名、そして嘱託職員のサポート役としての契約職員2名で運営されている。専任職員1名が統括として配置されているが、複数の業務を兼務しているうちのひとつという位置づけであり、F工場の通常業務には参画せず、トラブル発生時の調整や学内における橋渡しなどのマネジメント業務にあたっている。

本稿で取り上げたように、F工場は学ファシの養成を通して、単一科目として最大規模である初年次共通教育科目の教育に密接に関わっている。つまり、F工場の運営は直接的・間接的に学生(学ファシと「自己大」の受講生)に影響を与えるとも言える。一方で、1年単位で契約が更新され、さまざまな理由で1年から5年のスパンで担当者が変わる事務局体制において、いかに安定した運営を行うかは今後の課題となるであろう。安定的な運営を行うために、学ファシの養成を一部または完全にアウトソーシングするという方法も考えられる。確かに、外部の力を借りることによって、学生だけでなくF工場職員にとってプラスに働く面もあるだろう。令和3年度(2021年度)F工場活動報告書からも、学生にとっては職業としてのファシリテータに身近で接することでファシリテーションの可能性を感じる機会となっていること、職員にとっては行動計画が可視化され計画の実行課程において第三者の視点から

提案・助言等を得られていることなど、外部から講師を招くことについて肯定的な記述が確認できる。しかし、これらはあくまでも安定した「場」がF工場職員によってすでに形成されていることが大前提であろう。教育支援研究開発センター事務室の向かいに設置されたF工場のミーティングスペースに、用事がなくとも学生が一人、二人と集まり、笑い声を響かせ、時に真剣に議論し、そこから新しい企画が生まれる姿を目の当たりにすると、外部スタッフによって不定期に研修が行われる環境ではなく、専門性を持った嘱託職員とサポート役を担う契約職員によって形成された「場」がいつも用意されていることが、心理的安全性を形成し、学ファシの力強い活動につながっていることがわかる。今後は、前項で述べた課題に取り組む、F工場の活動効果をさらに検証していく必要がある。

謝辞

本稿作成にあたり、F工場契約職員の宮崎知美様、中尾麻衣様には、ご多忙の中多大なお力添えを賜りました。改めて深く御礼申し上げます。

また、この場を借りまして、心よくインタビュー調査および質問紙調査に応じてくださった嘱託職員2名の方々、そして一緒にしゃべり場を作り上げた学ファシの皆様から心から感謝申し上げます。

注

- 1) 第13期新規学ファシ募集は、応募者多数のため例年実施している第2次募集は行っていない。
- 2) マンダラートとは、仏教の曼荼羅模様由来のもので、中央のマス目を中心にアイデアを展開することでアイデアの整理や拡大などを図り、思考を深める技法。3×3のマス目を基本単位として中央におき、さらに上下左右斜めに配置して9×9のマス目に展開したものが一般的である。大リーグエンゼルスで活躍する大谷翔平選手が高校生の時に作成したものが有名。
- 3) 2021年度第1回しゃべり場以前にも個人としての学ファシの任意参加はあったが、F工場に正式に依頼し、チームとして企画段階から参画したのは2022年度第2回しゃべり場が初めてである。
- 4) グラフィックレコーディングとは、議論などの内容を、図やイラスト、文字を用いてホワイトボードや紙にリアルタイムで記録・可視化していく手法のこと。
- 5) 仮にこれら2項目を排除して平均得点の平均値を算出すると「6.0」となり、さらに高い心理的

安全性が示される。

知の関係」『コンピュータ&エデュケーション』50
(0): 72-77

参考文献

- エドモンドソン, C, エイミー. (2021) 『恐れのない組織—「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす—』野津智子訳. 英治出版, 東京
- F工房 (2019-06-12) 「平成30年度F工房活動報告書」教育支援研究開発センター令和元年度第3回運営委員会, 京都
- F工房 (2020-07-28) 「令和元年度F工房活動報告書」教育支援研究開発センター令和2年度第1回授業支援・開発小委員会, 京都
- F工房 (2021-07-06) 「令和2年度F工房活動報告書」教育支援研究開発センター令和3年度第1回授業支援・開発小委員会, 京都
- F工房 (2022-07-12) 「令和3年度F工房活動報告書」教育支援研究開発センター令和4年度第1回授業支援・開発小委員会, 京都
- 福原由衣, 岡和寛 (2021) 「教育支援研究開発センター「学生×教員×職員 しゃべり場」活動報告」『高等教育フォーラム』11: 67-70
- 林隆二, 乙倉孝臣, 山内尚子, 中沢正江 (2012) 「共創風土を醸成する「燦 presents『京産共創』プロジェクト」—学生を中心とした Organization Development の取組み—」『高等教育フォーラム』2: 91-98
- 木野茂監修, 梅村修編 (2013) 『学生FDサミット奮闘記—大学を変える、学生が変わる 2: 追手門FDサミット篇』ナカニシヤ出版, 京都
- 木野茂編 (2015) 『学生、大学教育を問う—大学を変える、学生が変わる 3』ナカニシヤ出版, 京都
- 増田将伸, 鈴木陵, 清水葉未 (2021) 「必修英語科目におけるアイスブレイクの探索—継続的な教職連携による考察—」『高等教育フォーラム』11: 43-52
- 中沢正江, 松尾智晶 (2017) 『自己大一初年次教養教育のためのワークブック』ナカニシヤ出版, 京都
- 中沢正江, 大島和美, 宮崎知美, 中尾麻衣 (2022) 「初年次科目を担当する学ファシの活動参画意欲分析」『高等教育フォーラム』12: 61-71
- 大谷麻子, 中西勝彦, 松尾智晶 (2014) 「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」『高等教育フォーラム』4: 71-80
- 佐藤里奈, 田村玖美, 福島寛史, 森脇可奈子 (2018) 「『京産共創プロジェクトⅣ シラバス論争—THE FIRST MISSION—』実施報告—学生・教員・職員で考える理想のシラバス—」『高等教育フォーラム』8: 95-100
- 田場真理, 石垣恭子 (2021) 「オンライン上グループワークにおける学習成果に繋がる学生の態度と認

The Creation of a “Space” to Support Student Facilitators Activities: Focusing on the role of staff members at F-Kobo

Lisa YAGI¹

Kyoto Sangyo University introduced the initiative of learning support by senior students in 2011 for the purpose of smooth class management in the first-year general education course, “Self-Discovery & College Life”. The initiative was adopted as a system in AY 2012, and currently two temporary staff members are playing a central role in training “student facilitators” (hereinafter referred to as “Gakufashi”) together with two contracted staff members as part of the educational support activities of the Facilitation Studio (‘F-Kobo’), Center for Research and Development for Educational Support Office.

In this study we will illuminate the efforts that Gakufashi (which has become the largest team since the fall 2022) and F-kobo (which oversees training and supports the activities of Gakufashi) engaged in from last year towards activities to be conducted in AY 2023. We examine the “space” that supports students’ independent and dynamic activities through interview surveys conducted with the temporary staff at F-Kobo. The results suggest that the psychological safety created by the F-kobo staff members has spread to the students, leading to actions that enhance the psychological safety of Gakufashi members themselves.

KEYWORDS: Student Facilitators, F-Kobo, Student Support Activities, Psychological Safety

2022年11月25日受理

¹ Center for Research and Development for Educational Support Office, Kyoto Sangyo University

