

(フォーラム報告)

学びの場を創造する～主体的な学習態度の形成に向けて～
ラーニングコモンズ・セミナー実施報告

中沢 正江・尾崎 良子

高等教育フォーラム 第4号抜刷 平成26年3月

学びの場を創造する～主体的な学習態度の形成に向けて～ ラーニングコモンズ・セミナー実施報告

中沢 正江¹・尾崎 良子¹

本学では、グローバル人材育成の構想のもと、教学体制のグローバル化に対し、6つのプロジェクトチームでタスクを分担しながら改革を進めてきた。ラーニングコモンズ／グローバルビレッジ・プロジェクトチームは、その内の一つのチームである。ラーニングコモンズ／グローバルビレッジ・プロジェクトチームでは、「『主体的に周囲から学び、学び続ける活力を得られる』『より主体的に、よりイノベティブになれるような』学習場の構築」というタスクに取組み、図書館ホールのアクティブラーニング対応、図書館のグループ学習室のICT機器の拡充、雄飛館ラーニングコモンズの新設に係る企画・設計を担当した。本稿にて報告するラーニングコモンズ・セミナーは、この取組の中で、本学教職員のアクティブラーニング及びラーニングコモンズに関する理解を深め、今後のアクティブラーニングの推進に不可欠な教職員の意識の向上を狙った取組のひとつとして位置づけられ、実施された。

キーワード:アクティブラーニング、ラーニングコモンズ、教職員の意識向上、FD

1. はじめに

本学では、グローバル人材育成の構想のもと、教学体制のグローバル化に対し、グローバル化推進プロジェクトチーム(親PT)の下に、6つの下部プロジェクトチームを作り、タスクを分担しながら改革を進めてきた。ラーニングコモンズ／グローバルビレッジ・プロジェクトチームは、その内の一つのチームである。ラーニングコモンズ／グローバルビレッジ・プロジェクトチームでは、「『主体的に周囲から学び、学び続ける活力を得られる』『より主体的に、よりイノベティブになれるような』学習場の構築」というタスクに取組み、図書館ホールのアクティブラーニング対応、図書館のグループ学習室のICT機器の拡充、雄飛館ラーニングコモンズの新設に係る企画・設計を担当した。本稿にて報告するラーニングコモンズ・セミナーは、この取組の中で、本学教職員のアクティブラーニング及びラーニングコモンズに関する理解を深め、今後のアクティブラーニングの推進に不可欠な教職員の意識の向上を狙った取組のひとつとして位置づけられ、実施された。

2. 実施概要

ラーニングコモンズ・セミナーは以下の通り実施された。

- ① タイトル:学びの場を創造する～主体的な学習態度の形成に向けて～
- ② 目的:本学教職員のアクティブラーニングおよびラーニングコモンズに関する理解を深め、今後のアクティブラーニングの推進に不可欠な教職員の意識向上を狙う
- ③ 場所:京都産業大学 図書館ホール
- ④ 平成25年7月5日(金) 17:00～19:00
- ⑤ プログラム
 - (a) 開会挨拶
大城光正副学長
 - (b) キーワード解説
ラーニングコモンズとアクティブラーニング
講師:鈴木清巳(外国語学部教授)
 - (c) 第一部:講演「学生の意欲を引き出す学習環境とその運用」
講師:上田忠憲氏(大正大学法人企画部部長)
 - (d) 第二部:パネルディスカッション

¹京都産業大学 学長室

パネラー：上田忠憲氏

池田恵子(本学図書館課長)

中沢正江(本学学長室)

コーディネータ：鈴木清巳(外国語学部教授)

⑥ 対象：本学教職員

⑦ 主催：ラーニングcommons/グローバルビレッジPT
本稿では、3節にて、(a)～(d)の内容を抜粋して報告し、4節にて本セミナーの意義を総括する。

3. セミナー内容

3.1.開会挨拶[大城光正副学長]

本学のラーニングcommonsの整備が進んできている。これから、本学でラーニングcommonsを、いかに活用して行くべきかという運営面について、全学的に検討を重ねていかなければならない。大正大学の具体的な取組を参考として、学ばせて頂きながら、考えを深めて行きたい。

3.2.キーワード解説[鈴木清巳教授]

ラーニングcommonsとアクティブラーニング

ラーニングcommonsとアクティブラーニングの概念は、様々な場面でキーワードとして取り上げられるが、文脈や大学によって、込められている意味が異なる。このような状況で、この概念を前提として学習環境の整備をする場合、我々なりの解釈を考えて話を進めて行くことが重要となる。少なくとも、最低限の共通理解を持つ事が必要となる。

これほどまでに、「ラーニングcommons」「アクティブラーニング」という二つの語が取り上げられるようになったのは、大学を取り巻くパラダイムシフト—これまでの大学に対する考え方を大きく転換しなければならぬ状況—が前提となっている。

「アクティブラーニング」という言葉からは、パッシブな状態での学習の対極にあるものをイメージする事ができる。典型的には、これまでの大学の講義室で、講師が一方的に受講生に向けて話をして、受講生が何をしていても、授業は進行していく状態の対局である。授業に出ている学生は、常に頭を働かせ、手を動かし、口も動かして授業に参加する状態・・・このような、「アクティブに自ら周囲(環境)に関わる」ということが、求められている。

主体的に考える力、生涯にわたって自ら学び続ける力が伸びるような学習、それがアクティブラーニングであり、このアクティブラーニングを促進する場がラーニングcommonsであると、解釈する事ができる。

ラーニングcommons、アクティブラーニングという語

は曖昧な部分もあるが、ワーキンググループやプロジェクトチームでこれまで議論してきて、より具体的なイメージを共有するための新たな概念も開発することができた。この概念は、後に学長室の中沢から報告される。今後も、アクティブラーニングを推進する中で、大学全体で、共通理解を深め続けることが重要になるだろう。今回のセミナーはそのきっかけの1つとしたい。

3.3.学生の意欲を引き出す学習環境とその構築

[大正大学 法人企画部部長 上田忠憲氏]

3.3.1.大正大学の背景

大正大学でラーニングcommonsを整備するきっかけとなったのは、体育施設のあった建物の建て替えの際に、新しい建物でチャレンジングなことをしてみようという発想だった。チャレンジングな動きの背景には、志願者数の減少があった。H20年の時点で、既に、実数に近い調整後の志願者数で2,181名という数字が得られ、ここでなんとか食い止めなければ、という大きな危機感があった。そこで、夜間コースの募集停止と、夜間コース分の定員200名の昼間コースへの繰り入れを行うことになり、その分、新履修コース(学科相当)の立ち上げを行った。この新コースのための教育学習施設として新施設の整備を考える事となった。

3.3.2.コンセプト

ラーニングcommonsのコンセプトは、①新コースを想定した校舎整備、②教育ビジョンの一つである「自灯明」(自らを照らす所とし、主体的に学び続ける人となる)を実現する、③学びの姿を「見せる(魅せる)」ための最大限の配慮(廊下と教室の間の壁をなくす)、④学生の居場所と学生の為の学習空間、⑤学習サポートを行う事ができる環境整備、⑥飲食しながら学習できる場所、⑥コミュニケーションしながら学習できる場所、の6点がある。

大正大学は、伝統的にコース制であり、コース毎に、教授室、「(教授室の前や隣部分に設置された)閲覧室=学部生の学習の場」がある。各閲覧室には副手を配置しており、いわばコース毎に、ラーニングcommons的な環境が整備されてきたと言える。新施設7階8階の新コースのフロアでは、この特徴をさらに拡充させると良いのではないかというアイデアが出た。ラーニングcommonsについては、その2階に全学的な学習施設を併せて「学生を成長させる環境(見せる(魅せる)環境)」整備するという事となった。同時に、図書館の職員が、ラーニングcommonsを整備したいという話を持ってきた。丁度、東京大学の福武ホール(学環commons)が整備された時期と

いうこともあり、そのコンセプトや運用について、3回以上に渡ってヒアリングを行った。結局、図書館にはフロアの増設は難しいということになり、新施設の2階に整備することとなった。

3.3.3. マネジメント体制

具体的な企画や、マネジメントの体制としては、部署間の連携ができるかどうかはコモンズ運営のキーとなる。ただし、課長同士、部長同士では、お互いにリーダーシップが取れない為、教学支援部を主体とし、連携する各部署の課員と、教学支援部の課員、新たにコモンズに雇用する嘱託職員という体制で臨んだ。さらに、予算の執行権は、教学支援部にあるという体制をトップダウンで作った。

3.3.4. フロア概要

7号館2階に設置している。専有面積420.58㎡。PCエリア21席(PC14台)、グループワークエリア81席、ミーティングエリア32席、合計134席である。常駐スタッフ嘱託1名(コンシェルジュ)で、月曜日から金曜日に勤務している。

3.3.5. 特徴

書籍コーナー: 図書館だけに置く書籍、図書館とコモンズ両方に置く書籍、コモンズだけに置く書籍ということで、振り分けをコンシェルジュと図書館で相談して決めるようになっていく。

飲食ルール: 飲食はオーケーだったが、「外部の方が来た時に見苦しい」ということで、飲料のみの許可に残念ながら切り替わってしまった。

展開しているサービス: ①コンシェルジュ・サービス、②ラーニングコモンズ・リファレンス(LCR)、③ランゲージ・サポート・センター(LSC)、の3種がある。①では、PCの貸出しや質問の受付、講座の企画、初年次教育科目の1コマの担当業務(初年次教育の一貫でラーニングコモンズを案内)、図書館と学部教員との橋渡し、ブログ、facebookの更新等がある。ブログとfacebookは、更新頻度が高く、かなりご覧になっている方が多いため、教育広報的な意味合いも兼ねる。②は、図書館の職員が企画を担当し、学部の教員と連携して実施する。ビブリオバトルや図書館職員の出張リファレンス(ラーニングコモンズに図書館職員がやってきてリファレンス業務を行う)等がある。教員からも学生からも良いアンケート結果が得られており、特に教員からは何に学生は興味があるのかよく分かる等の、FD的な発見があるという報告がある。③は、語学に関する企画で、留学を支援する部門が企画を行っている。多言語の教室などを運営している。留学する学生が非常に少ない問題への対応となっている。中高で英語

は習っているが、やりたいけど自信がなくて話す事ができないといった学生にうまく作用している。

3.3.6. まとめ

改革に取り組んだ、翌年の21年から志願者数が3倍になっており、現在は踊り場(増率が以前程大きくない)に到達してしましたが、色々な改革の効果が複合的に結果に繋がったと考えている。自ら作り上げたものは、自らの手で陳腐化せよ、と今後も考えて、改革を続けて行きたい。京都産業大学では、プロジェクトチームを作られ、大変多くの部署の方々が協力し合って合意形成をされている。是非、貴学の取組を積極的に学ばせて頂きたい。

3.4. パネルディスカッション [鈴木清巳教授]

大城副学長の話にあったように、本学のラーニングコモンズの整備が進んできている。ここからは、本学のラーニングコモンズについて、上田さんのお話を踏まえて、議論していきたい。パネラーとして、上田さんに加え、本学から図書館の池田課長と、学長室から中沢に話題提供をしてもらいたい。

3.4.1. ラーニングコモンズ等視察報告

[池田恵子課長]

これまで、ラーニングコモンズ/グローバルビレッジ・プロジェクトチームでは、他大学の視察を行い、運営に関するノウハウや、企画者の意図等について情報収集しながら議論を進めてきた。ここでは、これまでに訪問した大学におけるラーニングコモンズや、それに関連する施設についての報告を行う(詳細は、本稿では省略する¹⁾)。

本パネルディスカッションにおいて重要なことは、各大学のコモンズの視察を通じ、「他部署と連携しやすい体制を整えること」と「教員・職員・学生間の協力体制を構築すること」がコモンズの成功には不可欠であると感じるに至ったということだ。

この点について、上田さんの「マネジメント体制(本稿3.3.3.を参照)」の話が大変参考になった。

3.4.2. ラーニングコモンズの構築要件—アクティブ

ラーニングの定義に関する進捗報告—

[中沢正江]

「アクティブラーニングとはどういう活動か」という共通理解が部署横断で得られる事がコモンズの構築において重要である。現在、グローバル推進プロジェクトチームの下部組織の、ラーニングコモンズ/グローバル・ビレッジ・プロジェクトチーム及び、ラーニングコモンズ・ワーキンググループ、グローバル・ビレッジ・ワーキンググループによって議論が進められている。現状の結論とし

では、「本学にとってアクティブラーニングとは探求型問題解決²⁾を行う力を養う学習活動を指す」という形で具体的になってきている。今後、さらに議論に加わって下さる方を増やしながらか、より確かな概念構築を行って行く事が出来れば良いと思うが、探求型問題解決は、少なくとも、答えのない問いへのチャレンジ…つまり、様々な人と関わり、新しい、価値のある知識を生み出すという意味では、建学の精神や、Keep Innovatingというスローガンと重なり合ってくる概念である。

本学では、関係する学習概念の整理をした上で、データに基づき、ラーニングコモンズにおいて重視すべき機能や要件を明らかにしながら、ラーニングコモンズの設計を行っている。これにより、本学に適したコモンズの構築を部署横断の体制で進めている。

4. まとめ

4.1.参加者による本セミナーの評価

本セミナーでは、セミナーの目的がどの程度達成されたのかを把握するため、セミナー終了時に参加者に対し、表1のような設問による質問紙調査を行った。

結果は、表2の通りである。

質問紙調査では表1に示した6つの設問について、「そう思う(4点)」「どちらかといえばそう思う(3点)」「どちらかといえばそう思わない(2点)」「そう思わない(1点)」の4件法で調査した

表1に示した設問1「ラーニングコモンズとアクティブラーニングの関係性について理解が深まった」と、設問4「アクティブラーニング・ラーニングコモンズ等の高等教育分野の用語について理解が深まった」では、共に表2に示したように、「アクティブラーニング/ラーニングコモンズに関する理解の深化」の度合いを調査している。評価の平均値は「3.31(4.00が最大値)」であり、肯定的な評価を得ている。

同様に、設問2と5では、「学生の主体的学びに対する教育モチベーション」を、設問3と6では、「本学ラーニングコモンズに対する運営モチベーションの向上」について、調査している。「学生の主体的学びに対する教育モチベーション」については、「3.43」と3つの調査項目のうち、最も高い値を得た。「本学のラーニングコモンズに対する運営モチベーションの向上」については、「3.25」という値を得た。

本セミナーは、「本学教職員のアクティブラーニング及びラーニングコモンズに関する理解を深め、今後のアクティブラーニングの推進に不可欠な教職員の意識の向上

表1. 設問内容一覧

#	設問文
1	ラーニングコモンズとアクティブラーニングの関係性について理解が深まった
2	学生の主体的学習態度を育成するのは無理だと思った(反転項目)
3	大学経営におけるラーニングコモンズの位置づけについて考えが深まるきっかけとなった
4	アクティブラーニング・ラーニングコモンズ等の高等教育分野の用語について理解が深まった
5	本学学生が自ら学ぶ意欲を高めたいという気持ちが喚起された
6	本学のラーニングコモンズで取り組むべき事などについて、思い及んだ

表2. 参加者による本セミナーの評価(N=18)

#	調査項目	平均値
1	アクティブラーニング/ラーニングコモンズに関する理解の深化	3.31
2	学生の主体的学びに対する教育モチベーションの向上	3.43
3	本学ラーニングコモンズに対する運営モチベーションの向上	3.25

を狙う」という目的を掲げて企画されたものであるが、本質問紙では、「アクティブラーニング・ラーニングコモンズに関する理解」を深め、「主体的な学びへの教育意欲」を高め、「ラーニングコモンズの運営意欲」を高めることに対し、それぞれ調査項目を立てて平均値を出した。

どの調査項目もポジティブな値を得ることが出来ており、本調査からは、目的は概ね達成できたと示唆される。

4.2.参加者層の改善とそのための対策

本セミナーの参加者の多くは、職員が占めていた点が特徴であった。アクティブラーニングの推進という面からは、今後、どのように教員を巻き込んでいくのかという視点も重要である。

一方で、出来たばかりの雄飛館ラーニングコモンズでは、なかなか全ての教員が見学するわけにはいかないのが現状であるが、一度何かのきっかけで、ラーニングコモンズを見学すると、「ここで授業をやりたいが、どのように申し込むのか」と、すぐに質問されているという状況がある。

我々は、暗黙のうちに、「セミナーによる意識の向上」

あつての、施設改善であると考えているが、教員・学生のアクティブラーニングへの意欲を高めるための「環境づくり」を成功させることができれば、自然と「アクティブラーニング」への関心も高まってくるものなのかもしれない。また「アクティブラーニング」という語になじみのない層に対してアプローチするのが目的であるなら、「学生の質問力を育てるラーニングコモンズ・レイアウト解説」のような、明日の授業に使えるTips³⁾レベルの具体的な議論をした上で、アクティブラーニング等の概念的議論を進めて行く必要があるのかもしれない。

しかし、これらは全て大規模なラーニングコモンズである雄飛館がオープンしてから判明したことである。

4.3.教職協働・横断型プロジェクトの事例としての本セミナーの意義

本セミナーの運営は、ラーニングコモンズ／グローバルビレッジ・プロジェクトチームの下部組織である、ラーニングコモンズ・ワーキンググループとグローバルビレッジワーキンググループのメンバーが中心となって実施した。

これまで、部局横断のプロジェクトは多数みられるが、ワーキンググループの、課長クラスの人々までも巻き込んだ運営体制はかなり珍しいものであっただろう。

受付は理学部事務室の主任と学長室広報担当課長が、PC等の機材の準備・運営は情報センターと教学センターの課員が、ビデオ撮りは国際交流センターの課員が、進行は図書館部長が、舞台のセットは経営学部事務室の課長と情報センター課長が、お茶やおしぼりの準備は図書館課員が、マイクの準備は学長室嘱託職員が、事前の会場設営は動けるもの全員で…といった具合に、全てのセミナーの取り仕切りが、部局横断で、職階を気にせず行われた。

筆者は、この様子を見て、なんという興味深い組織だろうかと衝撃を受けた。このような横断的な取組は、雄飛館立ち上げ直後の見回りなどの作業でも行われており、本プロジェクトチームにとっては、見慣れた風景になりつつある。

これらには、鈴木プロジェクトリーダー、井上プロジェクトサブリーダーのリーダーシップによる良い場作りが影響していると思われる。このリーダーシップの取り方が、また、非常に京都産業大学らしいのである。リーダーシップというと、普通は強く引っ張ろう、強いスローガンを打ち出そうと力をかけるやり方をイメージしがちであるが、鈴木リーダーや井上サブリーダーのやり方は、いか

にもファシリテータ的で、メンバーの主体性を自然と引き出して行く。

今後、全学的なアクティブラーニングの推進にあたっては、このように、教員だけでなく、職員もファシリテータとしてのマインドをもって、プロジェクトや授業の参加メンバーの主体性を、自然と引き出すような態度を身につけて行くことが求められて行くのではないだろうか。

謝辞

忌憚ない意見を提供して下さった大正大学上田忠憲氏に心より感謝申し上げます。

本セミナーは、文部科学省グローバル人材育成推進事業の助成を受け実施された。

注

1) この報告内容は、高等教育フォーラムにも投稿(中沢ら、2013)しているのので、詳細については、そちらを参照されたい。

2) 探求型問題解決とは、ラーニングコモンズ・ワーキンググループによる造語である。問題は対象世界を分析する事で自ら発見・定式化し、解き方も自ら考える必要があり、そもそも解は存在するかどうかわからないというタイプの問題解決を指す。社会において、探求型問題解決を行う場合、独力で問題解決を行うことは、ほとんどあり得ず、ステークホルダーや、共に問題に取り組む仲間との協働作業が必要となる。これに対し、対極にあるのが、定式化された問題を誰か(典型的には教師)から与えられ、定型的な解き方のセットを知識として身につけ、知識として身につけた解き方を素早く正確に適用し、(確実に存在する)正解を得るという問題解決である。学生は、高校までの学校教育においては、寧ろ後者に力を入れて学習を進めてきている。学生にとっては大きな態度の転換が必要となる。

3) 教授に関するコツやノウハウを言う

参考文献

中沢正江・児玉英明・池田恵子・小倉郁子・篠崎大司・今井美裕子・藤原めぐみ(2013)主体的に学び、学び続ける活力を得られる学習場「ラーニングコモンズ」の構築に向けたヒアリング調査報告, 高等教育フォーラム, 3: pp.65-80

A Seminar Report on Learning Commons

Masae NAKAZAWA¹, Ryoko OZAKI¹:

In order to promote organizational development (OD) and to globalize Kyoto Sangyo University (KSU), six separate project teams were organized by the university. One of those, the 'Learning commons/global village project team', was tasked with development of the learning environment in the university, and to foster innovative thinking and as well as facilitate autonomous learning. The team designed the learning commons in the KSU's library and in Yuhikan.

This paper will report on one aspect of the efforts of this team, the conduct of a seminar on learning commons, which was arranged with a view to enhance and deepen the understanding of what active learning is and the role of learning commons among teachers and staff at KSU.

2013年11月29日受理

¹ Center of Presidential Affairs