

(セミナー報告)

大学職員にできること—学生支援、教職員連携に関する考察
第3回大学コンソーシアム八王子FD・SDフォーラム
「未来を拓く『強い人材』づくり」の参加報告

大谷 麻子

高等教育フォーラム 第4号抜刷 平成26年3月

大学職員にできること—学生支援、教職員連携に関する考察

第3回大学コンソーシアム八王子FD・SDフォーラム

「未来を拓く『強い人材』づくり」の参加報告

大谷 麻予¹

第3回大学コンソーシアム八王子FD・SDフォーラムに参加した(2013年8月30~31日、東京都八王子市学園都市センター)。本イベントは、高等教育を取り巻く現状から、実際に各大学にて行われている授業支援等についての紹介等、あらゆる視点から大学のあり方について教職員共に考え共有する場となった。本稿では、筆者が参加した基調講演と分科会の内容について文献より補足しながら報告すると共に、学生支援や、教職員連携、自身の職務について考察する。

キーワード:協同学習、ラーニング=コミュニティ、コーチング、優位表象システム、相互理解

1. はじめに

1.1. 参加の動機

今回、本フォーラムに自主的に参加した目的は、参加型授業と、コーチングについて学び、日々の業務に活かすためであった。筆者は本年4月よりF工房(共通教育推進機構キャリア教育研究開発センター)にて勤務している。主な職務としては、授業内における学生支援である。

「自己発見と大学生活」「大学生活と進路選択」「キャリア・Re-デザイン」等のキャリア形成支援教育科目や、各学部の授業にて、アイスブレイクの実施、グループワークのサポート等、履修者同士の関係を促進するファシリテータの役割を担う。一方で、春学期1年次生を対象に開講されている参加型授業「自己発見と大学生活」においては、授業の支援を担う学生「キャリアファシ」(キャリア教育担当学生ファシリテータ)のサポートを行う業務もあった(詳細は、高等教育フォーラムVol.4.筆者別稿参照)。23クラス開講されている科目だけに、春学期のほとんどの業務は「自己発見と大学生活」関係であった。そうした参加型授業において教職員や学生とかわる機会が多く、また、ファシリテーションという場づくり等を通して人と人との関係性に働きかけるという使命を担う部署において、それに関係する多くのことを学ぶ必要があると感じている。ファシリテータとしての「スキル」・「マインド」それぞれ至らない点が多くあるがゆえに、関連すると思

われるイベントやフォーラムには積極的に参加することを心掛けている。

本フォーラムでは、特に「参加型授業」や「コーチング」が筆者のアンテナにひっかかった。自身の業務と関連づけて、学生をはじめ、大学でかわる多くの人に対してより良い働きかけをできるようになりたいという理由より、参加した次第である。

1.2. セミナー概要

大学コンソーシアム八王子は、八王子地域にある23の大学・短大・高専、そして市民・経済団体・行政が加わり、重層的に連携し、よりいっそう魅力ある学園都市をめざしたさまざまな取組を展開している。そのうちの1つが教職員の能力開発である「FD・SD」への取組である。

今回は、グローバル化や情報化の進展、少子高齢化等の急激な変化など、将来の予測が困難な時代に切望される「未来を拓く『強い人材』づくり」をメインテーマに、良い授業を創るための具体的な方法や環境について、参加者が互いに学びを共有する場であった。

それぞれの基調講演や分科会は、未来を拓き、社会で活躍できる学生を地域で育てるという目的の下に、教員・学生の双方向性を重視した授業運営、大学の地域貢献、学生・教職員のコミュニケーションと相互理解など、さまざまな視点より企画されていた。また、「学生参加型FD」と

¹京都産業大学 キャリア教育研究開発センターF工房

して基調講演や一部の分科会には学生も参画していた。2日間の主なプログラムは以下であった。

【2013年8月30日(金)—基調講演】

(1) 基調講演①「高等教育を取り巻く現状と課題」: 東條正範氏(文部科学省高等教育局大学振興課専門官)

(2) 基調講演②「八王子学生委員会の活動について」: 山本香帆氏(八王子学生委員会委員長 帝京大学2年)

(3) 基調講演③「活動性の高い授業について」: 安永悟氏(久留米大学文学部教授)

(4) 基調講演④「未来を拓くのは誰? ~『大学の實力』調査から」: 松本美奈氏(読売新聞東京本社編集委員)

【2013年8月31日(土)—分科会】

(5) 第1分科会「入門・LTD話し合い学習法: 授業時間外の学習時間を増やす方法」: 安永悟氏(久留米大学文学部教授)

(6) 第2分科会「多様な学生への支援のあり方と今後の課題」: 村山光子(明星大学学生サポートセンターセンター長)

(7) 第3分科会「業務で使える『コーチングのためのコミュニケーション講座』」: 杉本薫氏(創価大学教育・学習活動支援センター特別センター員)

(8) 第4分科会「学生と考える良い授業・良い大学~大学自慢~」: 榎本淳一氏(工学院大学教育開発センター主幹)

2. 基調講演③「活動性の高い授業づくり—協同学習のすすめ—」

久留米大学文学部教授である安永悟氏より講演。同氏は、担当授業「教育心理学Ⅰ」において、個人での予習＋ミーティングで構成されるLTD (Learning Through Discussion—話し合い学習法) を用いた協同学習授業を行っている。今回の講演の主な内容は(1) 学び合いの場づくり(2) 協同による活動性の高い授業における教育の目的と方法(3) 授業づくりと効果であった。実際の授業で行われているグループワークを交えた参加型の公演であった。

2.1. 学び合いの場づくり—協同学習とは

協同学習とは教育における小グループの効果的な活用方法である。単に学生を集めてグループを編成し、課題を与えるという従来のグループ学習とは異なる。違いは、協同学習の5つの基本要素—(1) 肯定的相互依存(2) 促進的相互交流(3) 個人の2つの責任(4) 集団作業スキルの促進(5) 活動のふり返りと改善—の有無が判断基準となる。(2012、谷川ほか) これらの基本要素がグループ活動のな

かで、どれだけ配慮され、具現化されているかにより両者を区別できる。具現化されることにより、自他の学びに貢献することを当然とみなす—目的の達成に向け、ともに心と力をあわせて自分と仲間のために真剣に学ぶ「協同の精神」に満ちたラーニング＝コミュニティが構築される。そこでは基本的信頼感の中で多様な意見が求められ、失敗が許され、互いが励まし合い、助け合う支持的な風土が醸成される。

上記の基本要素を満たすグループ活動を仕組むために、協同学習では、各種の技法が開発されている。(パークレイほか、2009; ジェイコブスほか、2006)

2.2. 協同による活動性の高い授業

2.2.1. 教育の目的と基本構造

活動性の高い授業とは、「①全ての学生が、協同の精神に則り、②自分と仲間の学習過程に深く関与し、③能動的かつ積極的に教え合い学び合う授業」を指す。その目的は、「確かな学力—基礎基本の獲得と活用力」「主体的な学習者—常に変化成長できる人」の育成である。

協同学習の基本的な構造は、「課題明示→個人思考→集団思考→ふり返り」である。まず、丁寧に目的や手順を示すことで、メンバー全員が、共通の認識を持つ事ができる。次に、個人思考で話し合う課題について自分の考えをまとめることで、仲間と対等な関係で積極的に交流できる。

従来のグループ学習では、メンバーが集まって話し合う集団思考のみがイメージされやすいが、協同学習においては、上記の理由より、課題明示と個人思考を重視している(2012、谷川ほか)。

2.2.2. 教育の方法

協同学習の工夫するポイントを紹介する。

(1) 多様性を重視した異質グループ作り

性別、学力、活動性、趣味、関心等、個人において差があるところに着目し、グループを作る。それにより、多様な「個」との出会いが創出され、視野の拡大や他者理解の深化、異質性の許容に繋がる。

(2) グループの効果的な運営方法

① 課題明示

先述の通り、まず課題の明示が重要である。「なぜ、そのワークを行うのか」「誰からどの順番でどのように行うのか」等の目的や手順、授業全体の見通しを細かく示す。

② オンとオフの明確化

指示を的確にするべく、規律の明確化、同意と遵守を明示している。グループワークが終了した際、前にいる教員が手をあげる。それに気付いた学生から手をあげる。全員

が手をあげたところで次の進行に移る等である。実際にフォーラムにて体験したが、声を出して、ワークをストップさせるよりも、はるかに注目度や静まり度が高い。そうした、さまざまなルールを先に明確化させることが効果的運営には必要である。

③集団スキルの促進

グループ活動に必要なスキルを教え、実践を促し、ほめる中で、個々のスキル、集団としてのスキルが促進される。

2.3.協同学習の効果

協同学習授業において、認知、態度、技能について同時学習することが可能であり、それらにおいて変化が見られる。

具体的には、【認知】—科目内容を理解が深まる、知的発達、【態度】—協同の認識の芽生え、動機付け、学習・仲間・学校の見方の変化、【技能】—学習スキル、読解スキル、対人関係スキルの向上があげられる。

結果として学業成績の向上や、仲間との人間関係の改善等がみられる。(2012、谷川ほか)

3. 第3分科会:業務で使える「コーチングのためのコミュニケーション講座」

創価大学教育・学習活動支援センター特別センター員である杉本薫氏による講座であった。

コーチングとは、相手の自発的な行動を促すコミュニケーションのことである。新しいマネジメントのツール、人材育成のノウハウとして、医療・福祉・教育等、さまざまな分野において多く導入されている。本分科会は、コーチングについてワークを交えながら実践的に学ぶ講座であった。学生支援や、日常において応用していきたい内容であった。本稿ではポイントを紹介する。

3.1.コーチングとティーチングの違い

コーチングとは、クライアントが答えをもっているという前提に、多様な質問で、本人の答え(本質や資質)を引き出すものである。アドバイスやティーチングとは異なるものである。ティーチングとは、知識や技術等スキルのある人が、スキルのない人を指導することをいう。この場合答えはいるも指導者側が持っている。

3.2.コーチングに求められるもの

コーチングのベースは信頼関係である。クライアントといかに信頼関係を築くことができるかがカギである。そのためには、相手が、見たり、聞いたり、感じていること

に具体的に理解し、相手の立場になりきれるか、つまり自分をニュートラルにできるかが重要である。自身のもつ、思考・言語・感覚等のパターンを認識しつつも、時にはそれを手放しながら、相手と向き合うことができるかだ。

3.3.信頼関係をつくる(ラポール)

ラポールとは、お互いの間につくられた信頼関係のことをいう。ラポールは相手をひとりの人間として尊び敬うところから始まる。相手の大切にしているものを尊重する等であろう。

ラポールをつくるためのスキルはさまざま存在する。例えば、相手の聴覚(話すペース・トーン等)や視覚(姿勢・しぐさ・目の動き)、身体感覚(呼吸のペース・顔の表情等)に合わせる等である。

3.3.1.非言語的スキル

【うなずき】、自分の意見と同じかどうかは別にした【ニュートラルなあいづち】、相手と姿勢や表情、態度等の相手の身振りや動作)を合わせる—親近感を感じてもらいやすくなる【ミラーリング】、相手と類似した動作をする—相手自身の状態を自覚しやすくする【マッチング】、視覚的、聴覚的、身体感覚的、あるいは感情や価値観面において、相手のペースに合わせる【ペーシング】がある。

3.3.2.言語的スキル

【バックトラッキング(オウム返し)】相手の話した「事実」や「感情」を反復したり、適宜相手の話を要約して返すことをいう。間接的に相手に「話を聞いている。」というメッセージを伝えることができる。

3.4.表象システム

3.4.1.表象システム

表象システムとは、人が外部のものを理解する時や、内的なものを思考するとき五感を使うことをいう。「視覚」、「聴覚」、「触覚」、「嗅覚」、「味覚」の五感を使いあらゆる世界を認識している。

嗅覚、味覚は、触覚と感情を含んだ言い方で「身体感覚」と呼ばれている。つまり「身体感覚」=嗅覚、味覚、触覚、感情である。

3.4.2.優位表象システム

世界を認識する際、人間は「視覚」「聴覚」「身体感覚」のなかで1つか2つの感覚を無意識的に優先して使っている。それを「優位対象」システムと呼ぶ。例えば、「ハワイの海」という言葉から連想するものとして、ある人は「エメラルドグリーンの海や白い砂浜」を思い浮かべ、また、ある人は「海岸に打ち寄せる波の音や浜辺で遊んでいる子

どもの声」が聞こえ、ある人は「浜辺に吹き寄せる涼しい潮風やハワイ独特な匂い」を感じる。それぞれ優先的に使っている感覚が違うゆえにこのようなことが起こる。

3.4.3. 優位表象システムの見分け方

無意識レベルにおける眼球の動き、身体の姿勢、呼吸のパターン、ジェスチャー、声のテンポなどを手掛かりに見分けることが可能である。

ここでは、それぞれにおける典型的な特徴を紹介する。

(1) 視覚優位の人(V/Visual)

上体や頭を直立させて、座ったり、立ったりする。視線は情上方に向けがち。胸の上半分で呼吸する。椅子には上体を前に乗り出して座る。身なりはきちんとしていて、整理整頓を心掛けている。モノを記憶するときは、絵にして覚え、表現は視覚的表現をする。周りの音に気持ちを乱される度合いは低い。気持ちがあちらこちらに飛びやすく、言葉で出される指示を覚えるのが難しい。見かけを大事にする。外見に心を動かされやすい。痩せた筋肉質型の体型が多い。テンポが速く、早口で話す。話が飛ぶことに違和感はない。

(2) 聴覚優位の人(A/Auditory)

目を左右によく動かす。胸のみぞおちあたりで呼吸をする。言葉を大切にし、理論的である。自問自答をしたり、独り言をよく言ったりする。騒音があると集中できない。言葉で伝えられたことを容易にできる。聞いて学習することが得意。音楽を聞いたり、電話で話したりすることが好き。自分のことを言ってもらうことが好き。声の調子や言葉に反応しやすい。「ああ」「え～」といった非言語が多く入る。擬音をよく使う。

(3) 身体感覚の優位な人(K/Kinesthetic)

目を下の方に動かす。胸の奥の当あたりで呼吸をする。お腹での呼吸が観察しやすい。動いたり、話したりする速さはゆっくりしている。具体的な感触や触れ合いに反応しやすい。視覚優位の人よりも人の近くに立とうとする。何かをしたり、体を動かすことでものを覚えやすい。感触や感じに興味を持つ。声のトーンは低い傾向があり、落ち着いた話し方をする。感じながら話すので、テンポは遅い。早口で沢山話されると、情報の処理がついていけなくなることがある。1つのことをじっくりと味わうのが好き。「ずしっ」「ぐちゃっ」等、感覚を表す言葉を良く使う。

これまで表象システムの特徴について紹介してきた。相手がどのような表象システムを使い慣れているかを知ることによって、コミュニケーションに工夫が生まれ、ラポールをより効果的につくることができるようになるのだ。また、優先的に使っている表象システムを知ること

自身の潜在能力を引き出したり、他者の特性を理解してコミュニケーションの質を高めることが可能となる。

4. 考察

授業のサポートにて学生とかかわる中で感じるのは、それぞれが異なる背景やモチベーションを持って大学に来ているということである。

基調講演④にて、松本美奈氏は、「偏差値や知名度によらない情報提供を受験生に提供していく中で、魅力的な大学とは『学生の可能性を引き出せる大学』、『学びたくなる大学』、『うちの大学だけは大丈夫』と言わず、危機感を持ちながら、学生のニーズや変化をキャッチしていくことが必要。そのためには、教職員が互いの仕事に関心を持ち、連携していくことが大切である。」等と言っていた。

今回のフォーラムにおける、協同学習や、コーチングについての学びは、多様な学生とかかわるにおいて大切な視点である。それと同時に教職員間においても必要な意識であると考ええる。

安永悟氏は、「協同学習に基づく授業づくりや学習支援を同僚と実践することを通して教師側にもラーニング＝コミュニティが作られる。このようにして大学全体が共同の精神に満ちたラーニング＝コミュニティになることが究極の学習支援となる。」と述べている(2012、谷川ほか)。教職員が同僚性を発揮し、共に授業や運営体制等を工夫しながら作りあげ的过程中で、学生の学びの意欲として還元される。現在携わっている「自己発見と大学生活」は、教職員学が共同で運営する授業であるがゆえ、そうした可能性を秘めている科目であろう。

チームで仕事をするとなると、相手の事を理解し、関係を築いてことになる。今回紹介したコーチングより、潜在レベル・顕在レベルでの相手との違いがあることを日常においてより意識する必要があると感じた。そうすることで、より相手を尊重した形でコミュニケーション取ることができる。コーチングを学ぶことは、相手を思いやるための視点を増やす、多様性を知るきっかけになると言えよう。

それは、ファシリテーションにも関連してくると考える。筆者は、まだまだ大学の現状についての認識が不十分であるが、あらゆる場所で連携の必要性が謳われている今、学内にはファシリテーションのニーズが沢山眠っていると感じる。多くの方からのあらゆる学びをむすびつけて、自身のファシリテーション能力を高めながら、学生だけでなく、多くの教職員のもとへファシリテータマインドを広めて参りたい。

謝辞

本稿作成にあたり、多くの方々にご指導、ご支援、ご協力を賜りました。ここにあらためて感謝の意を表します。

執筆のご支援をいただいたキャリア教育研究開発センターの職員の皆様、教育支援研究開発センター職員の皆様、F工場の皆様、本稿執筆を勧めてくださった法学部久保秀雄先生、文章構成のご助言をくださったキャリア教育研究開発センター山本尚広様、京都からひょっこり来た筆者を、暖かく親切に迎えてくださったコンソーシアム八王子FD・SDフォーラムで出会った教職員・関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

参考文献

- 京都産業大学キャリア教育研究開発センター (2013) 「自己発見と大学生活」ティーチングガイドブック:p.2
- JUCE Journal 2011年度No. 3 :p.7
- 杉本薫 業務で使えるスキルアップ「コーチングのためのコミュニケーション講座」(2013) 大学コンソーシアム八王子
- 第3回大学コンソーシアム八王子FD・SDフォーラム冊子(2013) 大学コンソーシアム八王子:pp.1-3, pp.21-39
- 谷川裕稔, 長尾佳代子, 壁谷一広, 中園篤典, 堤裕之(2012) 学士力を支える学習支援の方法論, ナカニシヤ出版

What the University Staff can Do-
Consideration on Student Support and
Faculty Cooperation.
A Report on the 3rd University Consortium
Hachioji FD・SD Forum “Creation of
‘Tougher Human Resources’ which Open Up
the Vision of the Future”

Asayo OTANI¹

I participated in the 3rd University Consortium Hachioji FD/SD forum, which was held at Hachioji Tokyo university town center on August 30 to 31, 2013. This event turned out to be an optimal occasion in which Faculty members and staffs interchanged ideas about the higher education, from the current situation through supporting programs implemented by each of the participating universities. This paper reports what we learned in the keynote address as well as in the subcommittee sessions, and presents some considerations about student support, faculty cooperation and my own duties.

KEYWORDS: Cooperative learning, learning = community, coaching, dominant representational system, mutual understanding

2013年11月30日受理

¹ Facilitation Studio, Center for Research & Development for Cooperative Education, Kyoto Sangyo University