

<実践事例>

ラーニングコモンズにおける学生スタッフ活動を通しての学生の成長

石田 悠¹・笹山 晴菜²・山口 由莉子³・糸 智也⁴・千葉 美保子⁵・松井 きょう子⁵

京都産業大学雄飛館ラーニングコモンズは平成26年4月にグランドオープンした。本施設においては、平成25年度10月の仮オープン時より学部生で構成される雄飛館ラーニングコモンズ学生スタッフ（以下LCSと略す）が「主体的な学びを促進する学習空間」の構築をめざし活動している。LCSはグランドオープン以来、活動を本格化し、通常業務として本施設的环境整備を行いながら、ボランティア活動として様々な企画を実施運営している。本報告ではLCSがこれらのイベント企画の実施を通し、どのようなことを感じ学んだか、その過程に焦点を当て、本施設で展開される学生の主体的な学びと成長について考察する。

キーワード：ラーニングコモンズ、学生スタッフ、主体的な学び、学習空間、
サーバント・リーダーシップ

1. はじめに

雄飛館ラーニングコモンズは「共に学び、共に創る」をコンセプトに掲げ、2014年4月にグランドオープンした。学生同士が相互に刺激を与えながら知的に成長するための「共創空間」として展開している。近年国内の多くの大学ではラーニングコモンズが設置され、学生の授業外での主体的な学びの空間として展開されており、学生スタッフが様々な形で運営に携わっている。京都産業大学の雄飛館ラーニングコモンズにおいてはその学生スタッフの活動が特徴的である。LCSは大学の臨時職員として雇用され、施設の保守管理業務の補助を行いながら、業務外で施設の利用促進のために様々なイベントの企画を行い学内の教職員と協力しながら活動している。イベント企画は2014

年度だけで計10件にのぼる（2015年1月現在）。

特徴的なことはこのイベントがボランティアベースで企画運営されているが、活動そのものが利用者の学習しやすい環境を作りあげ、成長を支援するというサーバント・リーダーシップの性格を強く発揮していることである¹⁾。そのような点においてLCSの活動は学内の各種団体とは異なる性質を帯びているといえるだろう。

本報告では、学生主体で実施した2つのイベントを通じて、LCSが「共作」と「主体性」ということをキーワードにしながら、普段どのような取り組みを行っているかを報告する。また、LCSの活動を通して様々な学びを体験し、その経験を反映して新たな学習の形を考案したり、スキルアップのためのワークを企画したりといったように、自他の成長にどのような効果を及ぼしているかを考察する。

自身の成長においては、例えば、学内における行動面ではグループワークなどにおいて今まで発言等をするのが苦手な学生が、活動を通じて苦手意識を克服し授業や他団体における活動の活性化に寄与している。このことから京都産業大学の学生全体の活性化に繋がっているのではないかと考える。

表1. 学生スタッフ主催イベント一覧

	日時	イベント名
1	4月9日	雄飛館ラーニングコモンズグランドオープン記念式典
2	4月30日	ICTセミナー「第1回 モニタの使い方を知ろう」
3	5月14日	「グループワークを活性化させるには？～あなたならどうする？～【導入編】」
4	5月21日	紀伊國屋書店特別セミナー「読書っておもしろい！～手始めにミステリーやファンタジーを読んでみよう～」
5	6月4日	「グループワークを活性化させるには？～あなたならどうする？～【実践編】」
6	6月11日	グランドオープンセミナー「言葉で〈私〉を表現するー思いを伝えることの難しさ」
7	6月18日	「『大学2.3.4回生向け』みんなで楽しく自己分析をしよう！」
8	7月16日	「過去から未来へ「自分らしさ」を考える」
9	11月19日	「宇宙箱舟ワークショップ」
10	1月14日	ICTセミナー「第2回『Prezi』に触ってみよう」

¹ 京都産業大学 法学部3年次、² 京都産業大学 文化学部2年次、³ 京都産業大学 コンピューター理工学部3年次、

⁴ 京都産業大学 理学部2年次、⁵ 京都産業大学 学長室・教育支援研究開発センター

2. LCS 主催イベント企画

ラーニングコモンズのオープン以来、様々な企画に LCS が関わっている。本章においては、LCS が、本学教職員と共に作り上げたイベント企画の準備段階での取り組みについて紹介する。

主なイベントとしてグランドオープン記念セミナーと、2012 年度「O/OCF-PBL2」の授業において本学学生発案で開発されたゲームを使った企業・行政との協働によるイベントが挙げられる。また本章では、LCS の特徴的な取り組みの一つとして、イベントごとに作成されているデジタルサイネージ等の広報資料についても触れさせていただく。

2.1. グランドオープン記念セミナー

上述のように、雄飛館ラーニングコモンズは 2014 年 4 月にグランドオープンした。このグランドオープンを記念し、LCS が中心となり「言葉で〈私〉を表現する一思いを伝える事の難しさ」と題した公開セミナーを企画・実施した。

2.1.1. セミナー概要

タイトル：「言葉で〈私〉を表現する一思いを伝える事の難しさ」

日時：2014 年 6 月 11 日（水）

場所：雄飛館ラーニングコモンズ

参加数：76 名（第 2 部のみの参加者を含む）

主催：雄飛館ラーニングコモンズ学生スタッフ

共催：F 工房、学生 FD スタッフ AC 燦

2.1.2. セミナー構成と目的

本セミナーは二部構成にて実施した。第一部ではグループディスカッション、第二部では第一部でのグループディスカッションをふまえながら、本学総合生命科学部教授永田和宏教授が講演と質疑応答を行った。

第一部のグループディスカッションのテーマは「自分イケてる？」であった。自己を意味する「自分」と、関西の方言で会話の中で相手をさすときにしばしば用いられる「自分」とを掛け、身近な言葉をテーマにすることによって、参加しやすい雰囲気作りを目指した。まずは 1 グループ 6 名程度で自己紹介を行い、その後各々の自己紹介に対して付箋を活用したフィードバックを行った。各グループにはファシリテーター役の学生スタッフがサポートに入り、ワークが円滑に進むように努めた。

第二部の講演では、「自分の想っていることを言

葉にするということは一見簡単に思えるかもしれない。しかし、その言葉に込められたあなたの想いや気持ちは本当に伝えたい人に届いているかは疑問である。言葉に込めた想いや気持ちを伝えたい人に届けることはとても難しいことである。」という永田教授の「歌人」としての思いが語られた。全体を通して、「自分が伝えたい言葉をその人に届けることの楽しさと難しさを改めて感じ、考えたい」という LCS の思いが込められたセミナー構成となった。

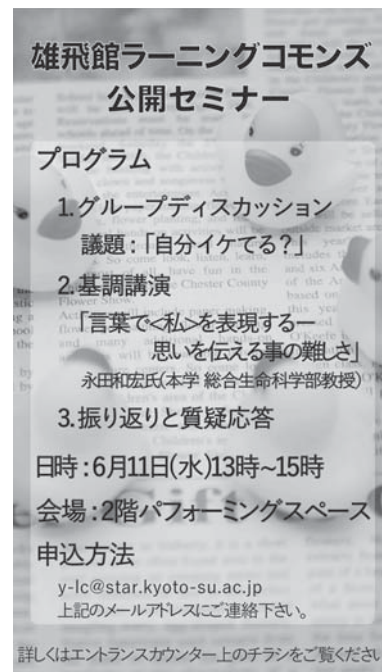


図 1. 公開セミナー広報

2.1.3. 実施に向けた LCS の取り組み

本項では、実際に LCS メンバーがイベントやセミナーの実施にあたり、取り組みに対する姿勢や心情がどのように変化したか、また、どのように実際の作業にあたったかを述べたい。LCS は募集の際にはイベントの運営なども行うということを知らされていた。私たち自身も、小規模なイベントの実施に際しての運営面の手伝い等と考えていた。だが実際には、LCS はグランドオープンイベントという大きなイベントまで任せていただけたということに大きな衝撃を受けた。

イベント主催に対する衝撃と同時に、2013 年 10 月からの仮オープン時代の担当職員が変わり、新しい担当職員と LSC のコミュニケーションがうまくはかれていなかったという現状があった。だがこの点に関してはイベントの企画を職員と共に作り上げていったことによって、次第に解消され

た。

イベントの運営に関してはスタッフの中でも多くの不安があった。なぜなら、すでにさまざまな学生団体に所属しLCS以外の活動を経験しているスタッフたちも、今までこのような大規模なイベントの運営を体験することがなかったからである。しかし、運営面において統括担当者へのフォローをはじめ、企画会議等でどのように運営を行えばよいかなど、職員から運営活動へのサポートを受けることによって徐々に解消していった。

イベントの実施に向けて、まず、統括担当者を2名LCSの中から選出した。その後、この2名を中心として、オープニングイベントに向けた会議を実施した。LCSが主体的に実施する会議ということもあり、はじめはどのように会議を進行すればよいか分からず、戸惑うことも多くあった。その度に、統括担当者2名はミーティングの趣旨とその日にすべきことを把握し、スムーズにミーティングが進むようなプロセスを考えた。まず、何も知らない状態の他のLCSにオープニングの存在とその重大さ、イベントの内容を説明すること、イベントを作り上げていくうえで、担うべき役割とその人数設定、そしてメンバーの確定が大きなポイントであった。LCSは、集まれるのは昼休みなどに限られていた。理由は授業との兼ね合いである。スタッフであるのと同時に一学生であるため、ミーティングを実施することができる時間は昼休みもしくは自分の空きコマに限られた。その限られた時間のなかで、効率的にミーティングを進める必要があった。責任者側としては職員と数多くの打ち合わせを通し様々な工夫を実践した。視覚的に見やすい工夫を施して、各役割をチーム作業にすることによってスタッフ間の連携を図った。



図 2. LCS によるファシリテーションのようす

2.2. 「過去から未来へ 自分らしさを考える」

本イベントは、ラーニングコモンズがグランドオープンして以来、初めての学外との連携イベントであった。経緯としては、京都産業大学内における実践型PBL型教育プログラム(O/OCF-PBL)の受講生によって発案され、非営利活動法人日本キャリア協会(JCDA)より商品化された「人生すごろく"金の糸"～golden thread～」がきっかけとなり、連携企画へと発展した。イベントの実施に際しては、学外に対する広報活動なども行った。LCSと職員の協力により、当日の取材オフナーや学外との連携を取ることができた。

2.2.1. イベント概要

タイトル: 「過去から未来へ 自分らしさを考える」

日時: 2014年7月16日(水)

場所: 雄飛館ラーニングコモンズ2階・パフォーマンススペース

参加数: 40名

主催: 雄飛館ラーニングコモンズ学生スタッフ

共催: 京都府庁内ベンチャー連携研究事業、JCDA

2.2.2. イベント構成と目的

本ワークショップは、学外との連携によるイベントを通じ、本学学生にディスカッションとライフキャリアを考える機会を提供することを目的とした。

本イベントも二部構成となっており、第一部では、本学のキャリア形成支援教育科目「O/OCF-PBL2」にて企業と共同開発された、「人生すごろく"金の糸"～golden thread～」を使用したグループワークを実施した。今回のワークを通して、就職活動について考え、そして未来の自分について考えるきっかけとなるように、企画の段階からワーク運営を意識した。第一部では、初めて会う人も多く、学年がバラバラの中で、自分が将来について何を考えているかを見つめ、また、同じグループの中の人の話を聞くことによって、就職活動や未来の自分に対する、意識の向上を図っていくような内容のワークを企画し、実施した。第二部では、京都府庁内ベンチャー連携研究事業、および非営利活動法人日本キャリア協会(JCDA)の協力のもと、第一部の結果を基にした未来のキャリアを考えるワークショップが実施された。

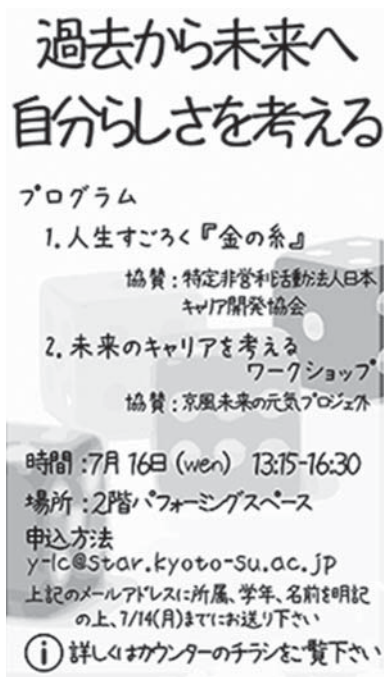


図 3. イベント広報

2.2.3. 実施に向けた取り組み

本イベントはグランドオープンイベントと比べ、準備期間が約一か月と短かった。この短い期間の中でも、LCS 間で連携を密にし、イベントを作り上げた。短い期間の中でもイベントを作り上げることができた要因は大きく2つあるのではないかと考えられる。1つ目として、2.1 で述べたグランドオープンイベントの存在がある。グランドオープンイベントを通して、LCS 間の距離感が大幅に縮まった。LCS 間の距離が縮まった際に職員との距離感も縮まったように感じた。お互い近い距離関係でイベントの運営等を行うことができたこともあり、成功させることができた。2つ目の理由としてはLCS 間の個々の意識である。グランドオープンイベントまでは正直、個人間で連携などという意識は低かったように感じる。だが、一つの大きなイベントが終わり、次なる展開に関してスタッフ全員で一步進もうと考え、個々が自ら「主体性」を持ち行動した結果、イベントの円滑な運営につながったのではないかと感じる。

また、学外と連携をとることによって、社会のマナーや社交的に話す方法など、今まで、持っている人は少なかったであろうスキルを身につけることができています。

スタッフ間で感じたこととしては、運営における役割分担の難しさである。本イベントを行うまでの間、小規模ではあるが、数多くのイベントを実施してきた。小規模であれば運営面などにおい

て問題点が発生しにくい。だが、今回のイベントに関しては、学外の方にもお越しいただき、かつ、学外との連携イベントということもあり、役割分担において様々な問題点が上がった。結果的には成功で終わったが、今後の課題として、役割分担や連絡方法などの問題があがった。



図 4. イベントのようす

2.3. 学内広報

各イベントを実施するにあたり、欠かせないものとして、宣伝が挙げられる。せっかくいいイベントを企画しても学内から誰も来なくては意味がない。

また、一部の人だけで盛り上がっているだけであれば内輪の仲良しグループの企画でしかない。そこで、イベントごとに活躍したのがサイネージ(広告)である。LCS ではイベントの開催時、広報活動のためにポスター、ちらし、デジタルサイネージ用ポスターの三種類の広報用データを準備している。サイネージに関しては、今やLCS のイベントでは欠かせないものとなっている。本報告では、特にデジタルサイネージに関する取り組みを紹介する。

雄飛館ラーニングコモンズには館内に3箇所デジタルサイネージを設置している(図5)。このデジタルサイネージには、館内利用案内や注意喚起のほか、ラーニングコモンズで実施されるイベントのポスターを数十秒間隔で表示している。各イベントが企画され実行されることが決まれば、LCS のなかで、デザイン力を持つスタッフがサイネージを作成する。サイネージ担当者は、まず目に留まる印象的なデザインを心がけている。そして、参加意欲をかき立てるような、視覚的にいかに楽しいイベントであるかを伝えることを意識している。しかし、デザイン重視になってしまうと、開催日時やイベント内容など、必要な情報を伝え

ることができなくなってしまう。そのため、イベントに興味を持った方々へ必要な情報が正確に伝わるよう、見やすさにも重きを置き作成している。以下は、これらの目的を達成するためにサイネージ作成者たちが気をつけている点をまとめたものである。

- (1) 注目されるデザインにする
→目をひくような背景（黄色、黒など）
- (2) 中央に目をひくメッセージ、一番伝えたいことを載せる
→短く、端的な文章をかく
- (3) 広告内容にリンクしたデザインを起用
→見た瞬間、ターゲットに広告内容のイメージを持たせるため
- (4) 字はできるだけ大きく、汎用性が高いフォントを使用することによって、読みやすい文字とした。

デジタルサイネージのように、表示時間が限られているものは瞬時に情報をターゲットに渡せるような文章を掲載し、詳しい内容はチラシでまかなうようにする。作成の際には、他のサイネージや電子広告を見本にする。特に、プロのデザイナーが制作したものを見本にすることが作成者の技術を成長させる近道である。

スタッフの多くはLCSとなるまで広告作成の経験がなかった。しかし、各イベントの度に、試行錯誤を繰り返しスタッフ間で協力しあっている。そのようにすることによって自分の長所を生かしお互いに協力して物事に取り組んでいる。

サイネージ班ではサイネージとしての効果を可視化し、どのようなデザインが効果的であるかを検証していくことが求められる。また画像だけでなく動画にも挑戦しサイネージの特性を最大限にいかした広告を作成することを今後の目標としている。

3. LCSの振り返りと今後の課題

2014年10月に、全LCSを対象として自由記述形式のLCSの活動に対する振り返りアンケートを実施した（有効回答数22件、回収率78.6%）。アンケートを実施することによって、LCSが普段の業務やイベント企画に対し感じていること、考えていることを直接的な形で収集することができた。

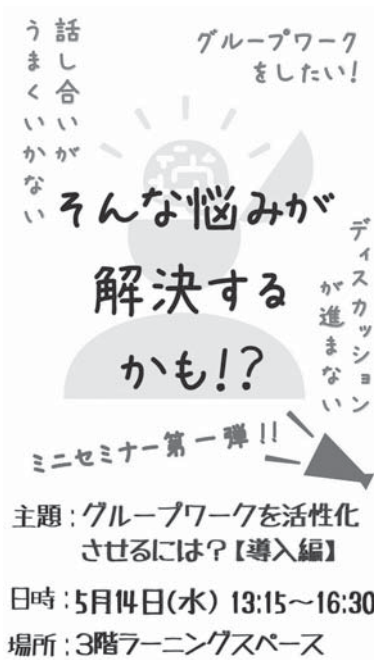


図5. LCS主催イベントサイネージ例

3.1. 自由記述

アンケートの結果から、現状に対しては概ね満足しているのではないかと考えられる。その要因として、活動を通じ自己のスキルアップが体感できているという点が挙げられる。特にファシリテーションの分野におけるもの、他者とのコミュニケーションに関する内容の声が多く挙がった。グループワークをプログラムに組み込んだイベントを開催する際にファシリテーターとしてのスキルが必要となってきている。学内の他団体の活動でスキルを学んでいるスタッフも多いが、必ずしも全員がそうではない。グループワークをプログラムに組み込んだイベントを開催する際に、ファシリテーターの存在が不可欠である。しかし、ファシリテーション経験のない者も多く所属しているため、ワークショップなどを実施する際は、念入りな予行演習や台本の作成を実施している。

ファシリテーターは経験を積んでも難しいものである。なぜなら、現場ごとで方法が変わってくる。まさに、生き物みたいなものであるからだ。LCS間での予行演習や台本作成を通じ、新たな自身のスキルアップの一つとしてファシリテーションについて学ぶことができているのではないかと考えられる。実践例として、LCS以外の活動の場で役に立っているという意見がLCS内に出ている。以上のように、LCSで経験したことが他団体でも活かされている点から学内における活動の活性化等に繋がっているものと考えられる。LCSか

ら発信することによって更なる学内活性化が見込めるのではないかと感じている。

コミュニケーション力の向上に関しては、LCSの普段の業務内容として、ラーニングコモンズ内の見学ツアー対応、カウンターでの案内業務がある。この二つの業務は主に知らない人と接する機会となっている。スタッフの中には今まで多くの他者と触れ合うということが苦手だったと答えている者もいる。だが、業務をこなすにつれ、たくさんの方々と触れ合い、LCSの業務として交流することによって、苦手意識からむしろ得意意識といった形に変化してきているように感じた。

ファシリテーターとしてのスキルや、コミュニケーション力は、LCSとして仲間と「共創」していったからこそ得ることができたスキルではないかと考える。雄飛館ラーニングコモンズのコンセプト「共に学び、共に創る」は利用者の人たちだけに限ったことではないということがこの点から伺うことができる。利用者の人たちはもちろんのことながら、我々LCSもイベントの運営から学ぶことができているのである。

まとめ

LCSの活動のキーワードとして、私たちは「共作」そして「主体性」という言葉を提示したい。

「共作」の理由としては、我々LCSのイベント企画はたった一人で作ることができないからである。発案は一人かもしれない。だが、そこから周りの仲間と支えあい、職員との協力によってすべてのイベントは成り立っている。お互いが助け合い、「共に作り上げる」ことによって、私たち自身が成長するきっかけともなっている。

「主体性」の理由としては、各イベントの内容や、スタッフ間の姿勢が関係している。自らが行動することによって様々な相乗効果があると考えられる。「主体性」を持って行動することによって様々な場面において、自分が生かされてくるからである。私たち自身、LCSとして活動したことによってLCSとなる前の学生生活と大きく変化していることを身をもって体感することができている。

この二つのキーワードは切っても切れない関係である。この関係がちょうどいい比率で配分されることによってLCS間の成長、大学生活における成長をすることができている。本報告では、LCSのイベント活動を通じたファシリテーション力とコミュニケーション力の向上を紹介したが、LCSは日常の業務やそのほかの活動を通じ、ラーニン

グコモンズで多くのことを学んでいる。この学んだことを日常の学校生活に効率的に還元することによって、私たち自身に留まらず大学内で生活している他の学生に波及することが考えられる。それにより、学内の活性化につながるものと期待している。

謝辞

本稿作成においてご協力いただいた皆様、誠にありがとうございました。

注

1) ラーニングコモンズ学生スタッフの活動におけるサーバントリーダーシップの性格とは、

- ・自主的にやりたい気持ちで行動する
- ・工夫できるところは工夫しようとする
- ・周囲に役立つとする姿勢を身に付けやすい

というようなメンバーあるいはイベントの参加者の行動からサーバントリーダーシップの役割を果たしていると推測される。

日本サーバントリーダーシップ協会はサーバントリーダーシップにおける行動の特性を、傾聴・共感・癒し・気づき・納得・概念化・先見力・執事役・人々の成長への関与・コミュニティづくりであるとしている。

参考文献

NPO 法人日本サーバントリーダーシップ協会, サーバントリーダーシップの10の特性, <http://www.servantleader.jp/10s.html> (accessed 2014.02.20)

The Growth of Students through Activities of KSU's Learning Commons in Kyoto Sangyo University

Haluka ISHIDA¹, Haruna SASAYAMA²,
Yuriko YAMAGUCHI³, Tomoya KUME⁴,
Mihoko CHIBA⁵, Kyoko MATSUI⁵

Kyoto Sangyo University Yuhikan Learning Commons opened in April 2014. In this facility, Yuhikan Learning Commons Student Staff(LCS) play an active role in creating a learning space to facilitate active learning. While LCS have facilitated the environment in Learning Commons as a regular part of

their work since its Grand Opening, they are also voluntarily involved in planning and implementing a variety of activities. In this report, we will focus on what kind of influence these activities in the Learning Commons have had on the growth of LCS both as staff and in terms of their independent learning.

KEYWORDS: Learning commons, Student staff, Independent learning, Forming learning space, Servant leadership

2015年2月23日受理

1 Faculty of Law, Kyoto Sangyo University

2 Faculty of Cultural Studies, Kyoto Sangyo University

3 Faculty of Computer Science and Engineering, Kyoto Sangyo University

4 Faculty of Science, Kyoto Sangyo University

5 Center for Research and Development for Educational Support, Kyoto Sangyo University

