

Active Learning の理論と実践に関する一考察

LA を活用した授業実践報告 (8)

A Study on the Theory and Practice of Active Learning Report on the course supported by Learning Assistant #8

三浦真琴 (関西大学教育推進部)

要旨

2009年度より実質的な運用が始まった LA (Learning Assistant) は、今や運用開始当時の9倍ほどの人員を擁する規模になっている。この間、学外の様々な行事への自主的参加、講演会等におけるファシリテーター、国内外の学会での発表や大会運営支援などに携わってきたが、多岐に亘る活動によって得た知識や自信が大学の授業において学生の学習を支援する LA の本務の遂行をさらに充実させている。このような活動を支えているのが日頃の研鑽であり、年に数度開催される各種研修であり、LA 間の意見・情報の交換と共有、先輩からの助言である。OJT にも創意工夫が見られ、研修も自主的に企画・運営するなど、授業以外の場面でも多くの学生にとって貴重な行動モデルとなる実践を積み重ねている。LA を預かる教職員は LA の成長のためにさらによいプログラムを引き続き考案するとともに、他大学との連携を組織する必要がある。

キーワード ラーニングアシスタント、カリキュラム外活動、研修 / Learning Assistant, Activities in Extra Curriculum, Training in Learning-Assistantship

1. LA 研修の開催に関する概況

2009年度より本格的に運用を開始した関西大学の LA (Learning Assistant) は、当初、わずかに12名が、2名の教員が担当するスタディスキルゼミ等の計10クラスにおいて、グループワークのファシリテーションなどに従事していた(表1)。

【表1 LA 活用状況に関する諸数値の推移】

	LA 数	LA 活用クラス	LA 活用教員	cf. スタディスキルゼミの概況	
				クラス	受講者
2009	12	10	2	40	663
2010	38	23	11	46	704
2011	47	39	14	54	1087
2012	68	53	19	56	1172
2013	68	54	24	56	1040
2014	84	72	30	56	1179
2015	108	85	30	56	1079
2016	103	92	29	56	982

その翌年には LA の人員は3倍に増え、LA を活用するクラスはスタディスキルゼミの開講クラスの半数に及ぶようになった。以後、LA の員数、LA を活用する教員数ならびにクラス数ともに増加し、2013年に活用クラス数がスタディスキルゼミの開講クラス数に並ぶと、以後は、それを大きく上回っている¹⁾。

初期の LA は、自らの前に活動実績の蓄積がなく、行動モデルとなる先輩も存在しなかったため、自らの業務遂行に必要な知識や技術を求めて研修会に参加し、それを獲得しては磨き、蓄積する努力を重ねていた。ファシリテーション (もしくはファシリテーター) 研修・クリティカルシンキング研修、あるいは交流会や合宿など、呼称や内容は様々であったが、2009年度には2度、2010年度には4度の研修が開催されている。2010年度に開催された研修のうち、LA 交流会・LA 合宿ならびにクリティカルシンキング研修は、LA 自身

が企画を立て、実施したものである。GP の取り組みでは、学生を主体的・能動的な学び手に育てるための支援を LA が担うことにしていたが、LA としての活動の日も浅いこの時期に、既に自ら考えて動くことを実践していたのである。このように研修を自主的に企画し、実践する文化は、その後も引き継がれ、年々、研修の内容は教室現場での実践に即したものになり、勘案すべき情報、感得すべき事柄も豊かになって、研修をより充実したものにしていく³⁾。

LA による自主研修が企画された後は、教職員が企画する悉皆研修を含め、年に 3 回ないしは 4 回の頻度で安定的に研修会が開催されている(表 2)。2014 年度からは外部講師によるハイタレント研修が新たに加わり、LA が自己を発見し、悩みや不安から自己を解放し、成長するための貴重な機会となっている。この研修については後述する。

【表 2 各年度に開催された LA の研修】

年度	内容	企画担当
2009	ファシリテーター	外部講師
	LA 研修・プレゼンの技法	教職員
2010	LA 交流会・対人関係スキル	LA
	LA 合宿	LA
	ファシリテーション	外部講師
	クリティカルシンキング	LA
2011	LA 研修 (2 回)	教職員
2012	LA 合宿	LA
	交渉学に関する研修	教員他
2013	LA 研修 (2 回)	教職員
	LA 合宿	LA
2014	LA 研修 (2 回)	教職員
～	LA 合宿	LA
2016	ハイタレント研修	外部講師

※2009 年および 2010 年のファシリテーションに関する外部講師は個人に依頼したもの。2014 年以降のハイタレント研修は組織(株式会社ラーニングバリュー)に依頼したもの。「交渉学に関する研修」は後述の「交渉学ワークショップ」と区別するための便宜的な表記である。

2. 授業外での LA の活動

授業において受講生の学習をサポートするのが LA の務めであるから、そのために必要なスキルやマインドを日々鍛錬することが彼ら彼女たちにとっては喫緊の課題である。さはさりながら、かなり早い段階から、LA は学外での活動にも勤しんでいる。

2009 年 12 月 12 日、関西地区 FD 連絡協議会と関西大学第 2 回 FD フォーラムがタイアップして実施したワークショップにおいて、政策創造学部 1 年生の LA 一名が初めて授業以外の場で発表した。複数の LA が初めて学外の行事に参加したのは 2010 年 4 月 24 日に開催された関西地区 FD 連絡協議会のポスターセッションである。LA の存在や役割の認知度が低かった当時、それはとりもなおさず、自らの経験も浅いということであるがゆえに、外部者から投げかけられる数々の質問に、必ずしも当を得た回答ができたわけではない。しかし、そのような場を経験することによって、LA は自らの活動を言語化する必要と実現すべき自己(LA)の将来像を描く意味を学ぶ機会を得た。即ち、研修的な要素・色合いをそこに見いだしていたのだが、このことが、後の LA による数々の自主企画の実現と発展につながっていく。

【表 3 LA の課外活動の件数】

年度	学内	学外	計
2009	(1)	1	1
2010	2	1	3
2011	1	5	6
2012	1	6	7
2013	7	3	10
2014	6	9	15
2015	20	19	39
2016	20	19	39
2017	—	12	12

※学内で開催されても、学外組織と連携したものは学外行事にも計上。なお、2017 年は予定(1 月 31 日現在)。

表3にはLAが授業以外で活動した件数を示した。その内容を詳細に示すと煩雑になるので、ここではまず学内と学外の別にて示すことにした。しかし、これだけでは行事の具体的な様子が不明であるので、以下に、学内ならびに学外行事の簡便な一覧表を設けることにした(表4、表5)。

LAが参加した学内行事は2013年より増え始める。この年、ラーニングCaféにファシリテーターとして参加した後、翌年からはLA自身が企画・運営する学生ラーニングCaféを始めている。さらに、その翌年からは、同様にLAが企画運営する教職ラーニングCaféが始まり、現在もこの企画は継承されている⁴⁾。

【表4 LAの参加した学内行事一覧】

名称・略称等	初発	累積回数
関西大学FDフォーラム	2009	2
学内ワークショップ	2010	2
学園祭研究発表	2010	2
ラーニングCafé	2013	4
学生ラーニングCafé	2014	24
教職ラーニングCafé	2014	21
自主企画	2015	3

※関西大学FDフォーラムのうち、2009年開催のものは学外組織とタイアップしているため双方に計上。学内ワークショップは社会安全学部のワークショップ(2010)と関西大学高等部の講演会・ワークショップ(2016)を指す。自主企画は主として聴覚障害者への支援を考えるワークショップ(ちゃれにゃんずWS)のこと。

学外行事については、2012年より交渉学ワークショップや国際学会における大会運営の支援に参加するようになり、LAの活動の舞台は大きく広がることになる。国際学会ではポスターセッションでの発表もおこなっているし、国内の学会においても、ワークショップの運営支援や口頭発表もおこなっている⁵⁾。他大学で開催されるFD研修のための講演会やワークショップにおいて、招聘された教員に随伴してファシリテーションをしたり、開催校から指名を受けて講演会に登壇したり

するLAもいて、彼ら彼女たちの有するスキルやマインドが教室を超えて受け容れられるばかりか、その披露が学外でも期待されている⁶⁾。

【表5 LAの参加した学外行事一覧】

名称・略称等	初発	累積回数
ポスターセッション	2010	5
学生FDサミット等	2011	6
交渉学ワークショップ等	2012	26
(国外交渉学WS 予定)	2017	7
国際学会(支援・発表)	2012	10
国内学会(支援・発表)	2014	2
講演会ワークショップ等	2014	8
他大学LAとの交流行事	2015	4

※ポスターセッションは関西地区FD連絡協議会ならびにGPフォーラムで開催されたもの。学生FDサミットの欄にはi*See(於 岡山大学)が含まれる。

他大学における講演会やワークショップで登壇したり、ファシリテーションをしたりするLAの様子を観ていると、そこに多少の不安はあるのかもしれないが、何より気負いのないことが感じ取られる。それは日常的に授業で接している学生から能動的・主体的なアクティビティを引き出すために必要なスタンスであるが、そのスタンスこそ彼ら彼女たちが自ら会得したものである。他のLAが作成したりフレクシオンペーパーを閲覧したり、研修会を自主的に企画運営したり、日常的に他のLAと情報を交換したりしながら蓄積してきたものが、自らのうちに調和をうみだすように統合されていると観察することができるのだが、このことにハイタレント研修も奏功していると考えられる。

3. LAの自己解放のために

2014年度より導入している「ハイタレント研修」とは、対人関係や組織の活性化等の専門家が開発した学習支援プログラムに基づくもので、鮮明なる自己概念を得て、自己肯定感や自己効力感

を確立することを目指した、体験学習型の研修である⁷⁾。当初は、大学での学びに戸惑い、自信を喪失しがちな新入生に対して、自己肯定感を抱くように支援する LA の役割に厚みを増すこと、LA には自信をもってもらうことをねらいとしていた。しかしながら、研修を参観して気づいたのは、常に受講生のことを優先して、自らのことを後回しにしている LA 自身にとって、自らを見つめ直し、ありとある束縛から自己を解放する機会になっているということである。このことは研修後に課されるレポートによって知ることができる。以下に、2014 年のハイタレント研修に参加した LA のレポートを本人の確認を得て掲載する（文中、人名はこのプログラムの担当者を除いて伏せ字にしてある）。

【2014 年 12 月 6 日・7 日に開催した第 1 回ハイタレント研修に関するレポート】

私は今回の研修で何か出来ないことを見つけると、それが出来ない自分を嫌になるということが分かりました。しかし、研修後に、何かが出来ない自分を認めることは、向上心がないこととは異なるのではないのかという問いがうまれ、この両者の違いを見つけたと思いました。私はこの研修を受ける前から 20 歳を機に変わりたいと思っています。それは、先輩が卒業されて、自分たちが引っ張っていく学年になるという焦りや法律的に大人になるという不安や期待があるからです。そのためこの数ヶ月間は、自分に出来ないことをなくそうと葛藤していました。私は、この気持ちを向上心と呼ぶのだと思っていたのですが、今回の研修でそれは少し違うのではないかと気がつきました。私と同じ班だった〇〇さんは、何かを理解することが、人よりも遅いと感じているそうです。しかし、そういう自分を否定するのではなく、自分と同じようにゆっくりと理解していく学生さんの気持ちを理解できる LA さんだという自信を持たれていました。私は、その姿に感動し、〇〇さんの前向きなところを尊敬しました。何かを出来

ない自分を認めずに無理をしたり、結局他人のせいにして自己嫌悪に陥る私は、楽をしているのだと思います。出来ない自分と向き合い、それをうまく長所、強みにできる方法を探すことの方が困難だし、これを向上心と呼ぶべきです。今回の研修を通して私の 20 歳の目標は出来ない自分から出来る自分へ「変わる」ではなく、弱みを強みへと「変える」になりました。20 歳になる前に、この研修を受けることができて良かったです。

受講生の前で失敗してはならない、それは LA への不信感につながるのだと、自分を厳しく律しようとしていた LA が、それが気負いであると気づき、そこから見事に解放されたことがうかがえるレポートである。

以後、常日頃「後楽」（自分の楽しみを後回しにする意）を旨としている LA にこそ「自己の探求」を楽しんでもらうために、この研修を開催している。毎回、研修後のレポートに目を通すと、LA が自己を解放し、自己理解を深め、そのことが他者理解を深めることに繋がっていくことを読み取ることができる。何より、このレポートを追跡することで、この研修を通して LA が確実に成長していることを十分に確認することができる。以下に、前掲のレポートを執筆した LA の、その後のレポートを併せて掲載する。

【(2015 年 3 月 9 日・10 日に開催した第 2 回ハイタレント研修に関するレポート) ⁸⁾

最近の〇〇さん（註：本人）は、以前よりも自分のことを受けいれているようです。以前は、自分は何者か、どうして変わらないのか…と悩むことが多かったようなのですが、LA 研修を受けて自分のことを認められるようになったと言っていました。彼女は、とにかく行動派で、自分から動き、分からないことは自分から理解しようとする性格です。私は、そういうところが彼女の長所であるとずっと思ってきました。しかし、自分ではその良さに気がついておらず、よく考えてから行

動する人の真似ばかりしていました。例えば、自分と正反対の意見が出て来たときに、必ず少し間を空けて考えるようにすれば、すぐに自分の目指す性格になれると思っていました。元々、極端な性格なので、他人の行動や言動をそのまま受けいれたらよいと思ってしまったのでしょう。しかし、なかなか自分のものにならず、ずっと迷っていた理由にやっと気がついたそうです。人の真似ではなく、自分のことを受け入れる必要があること、少しだけ話し方を変えるだけで相手に与える印象を変えることができることに!!今はすごく楽になったみたいで自分の変化を楽しんでいるようです。周りの人の助けに支えられながら彼女はまだまだ学ぶことに幸せを感じています。その結果、〇〇さんの周囲は、彼女と話してみたい、と思うことが増えたそうです。前までは、少し近寄りたがたい雰囲気があり、時々、暴走することを黙ってみていましたが、彼女の雰囲気がやわらかくなったことで親近感がわくようになったそうです。〇〇さんも人見知りだと思っていたそうですが、(周りの人は全くそう思っていない)、最近多くの人と話すようになって、初対面の人と話すことにも慣れてきたようです。それに、周囲の人は〇〇さんにおすすめの本も聞いています。最近たくさん本を読んで、知識が増えたり、本好きの友人が増えたりしているようです。LAの方は本好きが多いので、センターでは先輩がいなくなった寂しさを感じながらもみんなで頑張っています。

第1回目の研修からわずか3ヶ月の間に、当該学生は大きな変化、成長を体験し、それを自身の言語で表現することもできるようになっている。このような言語化の力もハイタレント研修で培ったり、確認したりすることができることを感得し、この後も研修を継続することにした。

【2015年12月12日・13日に開催した第3回ハイタレント研修に関するレポート】

私は、去年も自己の探求Iに参加した。当時の

私は、自分を知ることによって時間を作ることがなかったもので、嫌ほど自分が分かると同時に、周りの人に暴かれてしまうワークが衝撃的だった。これほど面白いものはないと思ったのだが、今年は「去年と全く同じワークをして得るものがあるのだろうか。」と思っている自分もいた。しかし、川崎マジックには何回もかかることを私は実感した。なぜなら、私がこの1年間どういうことを意識してきたのか、その結果、今、自分はどうなっているかを客観的に見ることが出来るからである。同じワークをしたのに、去年とは異なる結果が出た時、私は自分が日々変わっていることに改めて気がついた。例えば、1番初めに行うライフポジションのワークでは、去年はDo & Plan型だったにもかかわらず、今年はDo & Look型になっていた。この変化は自分自身でも気がついていたので、客観的にこの結果を見てひどく納得した。私を含め3人の学生で企画してきた「恋する学問」という授業で、私よりもDo & Plan型がいるので、意識的にLookやThinkを担当しようと思っていたからこそ、Do & Look型になったのではないかと、一人で分析している自分に気がついたのも面白かった。私は今回の研修で自分や相手を知ると同時に、この1年も振り返ることができた。今年、去年同じ班だった〇〇さん、△△さんが来てくださったように、私もこの研修に卒業してからも参加したい。そして、自分だけでなく、班員の1年の変化を見守り続けたい。来年も川崎マジックにかかって1年を終えたいと思う。

自身の変化を肯定的に捉えられるようになったばかりでなく、後輩への眼差しもあたたかく、深みを帯びたものになっている。大学を卒業してからも後輩の支援をしたいという気持ちを飾らず、気負わずに吐露することができるようになった。最後に、現役のLAとして参加した最後のハイタレント研修についてのレポートを紹介する。

【2016年12月3日・4日に開催した第4回ハイタレント研修】に関するレポート】

2年前、12月、初めてこの研修を受けた時、私は大泣きした。当時を思い返すと、私は先輩方のようなLAになろうと焦っていて、自分の強みばかりを人に見せていた。（見せているつもりだった）。そのため、自分が一番認めたくない弱みがワークで露わになってしまった時、「LAに向いていないとばれてしまった。もうLAではいられないな」と思った。また、どこかでその弱みに気がついていながら、20年間受け入れてこなかった自分が情けなくて泣いた。しかし、最後のプレゼントカード交換で、弱みも含めて自分という存在を受け入れてくれる人たちが周りにいることを知り、また泣いてしまった。去年は1年前の自分のように、全てをさらけ出して泣いている後輩にもらい泣きをした。また、〇〇さんの涙を見てしまったことも原因だった。そして今年。危ない場面はいくつかあったが、私は泣かなかった（え、最後泣いてたって？研修は18時までだったので、あれは含まれません（笑））。それよりも、ずっとにやにやしていた。初めて「自己の探求」を受けて、普段見せない表情をしている後輩の顔を見ることができて嬉しかった。ワーク中、いつもより少し頼もしく見える後輩がまぶしかった。休み時間にバカなことをしながらはしゃいでいる姿も愛おしいと思った。これから後輩達が創っていく、進化したLAを垣間見ることができたような気がして安心した。私の大好きな後輩を見て、「LAをしたいです」と言ってくれる1年生がいて幸せだなと思った。来年はどんな顔をしているのだろう。今からとてもワクワクする。来年、私は社会人になる。川崎さんからいただいたプレゼントカードの最後の言葉「これからも昇り続けてね」を胸に、「仕事ができない」と悔し泣きをしないでいいように頑張ろうと思う。

研修の都度、LAが書いたレポートに、新たな気づきや他者へのまなごしの深まりを読み取って

きたが、それをlife history さながらにつなげて読みほどこいていくと、改めて、その成長の確かなることに深い感銘を感じる。

以後も、同種同様の研修を継続していくことを希望するが、LAの成長には他の研修や活動が相互に有機的な連関を有することが必要である。今まで以上に、そのことを勘案したプログラムを練り上げていくことが担当部署の教職員の務めである。

4. LAの成長のために

2016年11月12日・13日に恒例となっているLA合宿が開催された。取り上げるテーマ、タイムスケジュール等、すべてLAが自主的に企画する研修である。当年のテーマのひとつにループリックの作成が挙げられていたが、教職員も同じテーマに取り組み、LAの成長を願ってループリックを試作した。表6はその試作品に若干の修正を加えたものである。

【表6 LAの成長のためのループリック】

	4	3	2	1
自主企画	後継者の育成	運営主体	先輩と一緒に運営	参加
人間関係の構築	他大学のLA・教職員	他の教員のLA	同一教員他クラスのLA	担当クラス内のLA
業務の理解	大学内外を問わず発信	LA交換留学	他のLAのRPを読む	悉皆研修に参加

上段の評価観点に示した「自主企画」とは、具体的にはLAが自主的に行う研修や合宿、ならびに学生ラーニングCaféなどのことである。現在、その企画を担当しているLAにとっては後継者の育成が大きな課題となっている。また研修や合宿の参加者を増やしたいと願っている。そのことを勘案して、まずは諸行事に参加することを第一段階（評価基準1）とし、それらの行事がどのよう

に企画されているのかを先輩 LA から学ぶことを第二段階（評価基準 2）、自らが行事の企画運営に関わることを第三段階（評価基準 3）、後輩に企画に関するノウハウを伝え後継者を育成することを第四段階（評価基準 4）とした。

中段の評価観点には「人間関係の構築」を示した。クラスには複数の LA を配置するので、同じクラスで勤務する他の LA との意思疎通は最初に求められるものである。次に、同じクラスに配置されなくとも、同じ教員が活用している他のクラスの LA との情報交換も必要である。さらに LA としてのスキルやマインドを向上させていくためには、数多くの LA との交流が不可欠であるので、他の教員のもとで活動する LA との間にも良好な人間関係を構築することが求められる。最終段階として、他大学の LA や教職員との有意義な交流を掲げた。園田学園女子大学、聖路加国際大学では関西大学と同じように LA 制度を導入・展開しているが、前者は事務職員と LA が、後者は教員が関西大学まで授業参観に訪れている。また、園田学園女子大学の LA ならびに事務職員は関西大学における LA 研修や LA 合宿に参加しているほか、関西大学の LA が園田学園女子大学に出張し、先方の LA と合同して学生の学習支援活動をしたことが複数回ある。また、前年度に学部を卒業し、大学院に進学した元 LA がスーパーバイザーとして園田学園女子大学の学生 FD 委員や LA の研修を担当している。関西大学の LA は聖路加国際大学にも出向いて、先方の LA ならびに教員と意見交換をおこなっている。すなわち、既に複数名の LA が、この項目においては最上位の段階に到達している。

下段の評価観点には「業務の理解」を挙げた。LA 業務の原則を理解するためには、教職員が企画する悉皆研修に参加することが求められるが、必ずしも全員がこの研修を受けているわけではないので、この参加率を高めることは LA というよりは教職員の課題である。具体的な LA 業務を理解するためには、他の LA が作成し、提出したり

フレクシオンペーパー（RP）を精読することが有効である。実際、LA としての活動の日が浅い時期に先輩 LA の RP を穴の空くほど読んだ LA が何名もいる。この RP は LA 業務に必要なヒントの宝庫であると言ってよい。その次には「LA 交換留学」を挙げた。「交換留学」とは、同じ曜限に異なるクラスで LA として活動している学生が、それぞれの科目担当者の許諾を得て、認められた回数だけ、持ち場を交換することである。今年、二名の LA より発案があり、秋学期に試験的におこなわれた。以下に、LA 交換留学を提案し、パイロット的にこれを実施した LA の体験談を紹介する。なお、文中、筆者以外の人名はイニシャルに直して示してある。

【Y 先生の授業の LA をしてみても・・・】

私の今期 LA 担当科目は、火曜日 2 限、三浦真琴先生のクリティカルシンキングとなりました。しかし、10 月 25 日の火曜日 2 限は Y 先生のクリティカルシンキングの LA をさせていただきました。きっかけは授業支援センターや Learning Cafe で一緒に活動したことのある Y 先生の LA をしている同回生 LA の S 君と話したことでした。彼は私と同じ火曜日 2 限の Y 先生のクリティカルシンキングが LA 担当科目でした。私は、S 君が作り手をしてきた Learning Cafe の最終打ち合わせに参加させていただき、その後お互いの担当先生の授業の様子を話しました。Y 先生のクラスでは、Y 先生が実際にある世界情勢を例に出し、その事についての情報を提示し、情報整理を SWOT 分析（内部要因 Strength 強み Weakness 弱み 外部要因 Opportunities 機会 Threats 脅威）を用いて受講生自身にまとめてもらい、取り上げられた問題についての解決策を導き出してもらうというスタイルをとっていると聞きました。私は S 君に、三浦先生はグループで行うワークにすべての情報を入れ、受講生自身に必要な必要でないかの情報を探し出してもらい、自分達自身で情報をもとに解決してもらうスタイルで、またワ

ーク内容はゲーム形式に似ていて、楽しく且つ考えさせられるものだと説明しました。私とS君はお互いのクリティカルシンキングの授業の取り上げ方の違いに興味を持ち、実際に授業を見てみたいと思い、三浦先生とY先生に相談したところLA交換留学が実現し、私はY先生のクラスにS君は三浦先生のクラスに入りました。Y先生の授業のLAをさせていただいた日は、丁度SWOT分析を用いて、ある世界で国産物の実態について考えるという内容でした。Y先生は授業始めに、情報が書かれたレジюмеを配り、スライドで説明をされていました。受講生はY先生の話をしっかり聞き、提示された情報をSWOT分析を使って整理して、自分達の考えを上手くまとめていました。また今回のワークの内容は実際に世界で起こっていることについてでしたので、受講生の皆さんの意見や提案を聞くことができました。私は三浦先生のLAをし、クリティカルシンキングの授業を見ていましたが、今回のY先生のクリティカルシンキングに参加させていただいたことで、違った考え方で情報を整理し、まとめることができ、また自分自身が考える解決策を見つけることができました。今回のLA交換留学は私にとって大変貴重な経験となりました。この経験を大事にし、これからのLAとして受講生や先生のサポートをもっと広い視野を持って参加していきたいです。

【LA交換留学】

同じクリティカルシンキングでも、自分の中では違う授業のように感じました。なぜそう感じたのか、疑問に思いました。まず違うと思ったのは、楽しさを感じるポイントが違うところです。三浦先生のクラスは、ひらめきにこそ楽しさを感じることができます。受講生達は、何かの問題であったり、用意されたケースを解決することで、ひらめいて、問題の裏を見つけることに楽しさを感じていると思いました。そういうことを、自分の中で完結させるのではなく、チームとして体感させ

ることで、ひらめいた時の楽しさがよりまして、感じるができるのではないかと思います。ここではそういうひらめきなどに、嬉しさを感じてもらおうことで、クリティカルシンキングという、何事にも疑問をもって、なにかの裏には、見えないものが隠れていることに対して、考えることを楽しいと感じてもらおうことに重点を置いていると、この授業を見た時点で感じました。Y先生のクラスでは、身の回りのものに対して、分析を行う授業が多いです。その中で、疑問を持つことに重点をおきます、そして、それを自分自身で分析していき、深く掘れたことに、受講生は楽しさを感じます。それは、ひらめきからの楽しさとは、また別の楽しさだと感じました。また、クラスの雰囲気の違いも感じました。三浦先生のクラスの雰囲気にはすごくあったかいものを感じました。本当に受講生達は授業を楽しんでいるということが伝わってきます。だからこそ、一人一人の意見が飛び交うし、楽しむために、他の人の意見を否定したりしない。グループワークをする上で、すごくいい雰囲気であると感じていました。その雰囲気というのは、受講生の授業への姿勢、三浦先生、LA、それと、CT（引用者註：Critical Thinkingの略称）の授業内容、が作り出していると思います。ひらめきに重点を置いているCTのお題、そして、雰囲気を大事にしてるんだろうなという、先生の喋り方、授業の持って行き方、そして、LAのサポート。なぜグループワークのための雰囲気をそこまで大事にするのか、なにがクリティカルシンキングをよくするのか考えました。そして、自分なりに答えを出しました。クリティカルシンキングでは、ある物事を表面的だけでとらえないために、あらゆる視点からみることを強制的に行うためにシンキングツールなどを使うことがあります。そこで、あらゆる視点から物事をみることで、アンカリングにかかわらず、物事の本質に近づいていけます。これはグループワークでも一緒であると感じました。人は一人一人視点が違います。価値観が違います。その違った視点や価値観がう

まく混ざること、物事をあらゆる角度からみる
ことができているのではないかと思いました。だ
からグループワークを活発にするための雰囲気と
いうのは大事なのです。これは自分の中での新し
い気づきです。僕が交換 LA をした中で、1 番の
気づきでしょう。僕は Y 先生の CT から LA にな
りました。そして Y 先生の LA にはいつています。
その CT では主に、分析し、それを深く掘れる
ことへの楽しみがあふれていて、僕自身も CT の
楽しさはそこであると考えていました。しかし、
今回の LA 交換では、そのそもそも CT の授業は、
受講生に何を伝えるべき授業なのか？というのを、
もう一度考えさせてくれる機会になりました。そ
のこたえというものはありません。クリティカル
シンキングでは、なにを伝えたいかは、その人が、
このクリティカルシンキングをどう捉えているか
で決まると思いました。だから、正解はないのだ
と思います。それに気づけたこともおおきな気づ
きであると思えます。

今回の LA 交換留学は、異なる教員が担当する
同名の科目における授業の違いに対する興味がき
っかけとなって誕生した。LA の役割や立ち位置、
ファシリテーションの作法などの違いを知りたい
という望みではなく、クリティカルシンキングを
どのように捉え、それを受講生に伝えるためにそ
れぞれの教師がどのような方法や工夫をしている
のかを知りたいという願いが先行した結果である。
今回の試行を受け入れた当事者としては、今後、
異なる教員のもとで活動する LA の間で、複数回、
担当のクラスを交換することは、授業内容に関す
る知見を広げ、あるいは深めるのみならず、授業
デザインの選択肢・可能性を豊かに考えられるよ
うになったり、ファシリテーションの方法が多様
であることを発見・確認したりするための良い機
会になると考えている。今回の試行に対する省察
を重ねたうえで、LA 交換留学のための窓口を広
げていきたいと考えている。

この評価観点の最終段階には「大学の内外を問

わず発信」を掲げた。構築した人間関係のネット
ワークを存分に活用し、自ら理解を深めた業務に
関する知見を学内に限らず、他大学の LA と共有
することは、学生アシスタント制度を採る大学が
増える傾向にあるいま、ますます求められること
になる。アメリカではコロラド大学の LA プログ
ラムをベースに複数の大学間で連盟が結ばれてい
る。我が国においても同様の組織を展開すること
をこれからは視野に入れる必要がある。

註

1) LA を活用するクラスはスタディスキルゼミ
の他に、共通教養科目や学部専門科目にも及ぶ。
2016 年度の LA 活用クラスの内訳は、スタディス
キルゼミ 46、導入演習 18、知のナビゲーター3、
共通教養ゼミ 3、文章力をみがく 7、その他 15 で
ある。

2) LA に関する取り組みは、平成 21 年度に採択
された「大学教育・学生支援推進事業【テーマ A】
大学教育推進プログラム (GP)」の支援を受けた
ものである。

3) LA の自主的な研修については、本号の岩崎
論文を参照されたい。また、LA の活動全般につ
いては、それを網羅した『これからはラーニング・
アシスタント』(近刊予定)を参照されたい。

4) もともと LA が複数名集まって自主的な学習
会を開催していたが、それを広く学内の学生に資
するようにと学生ラーニング Café の開催を思い
立った。教員が開催するラーニング Café にファ
シリテーターとして参加したことが具体的な契機
となった。

5) 国内の学会では 2014 年 9 月 4 日に帝塚山大
学で開催された第 7 回初年次教育学会のワークシ
ョップにおいて 2 名の LA がファシリテーター役
を務めた。2016 年 6 月 12 日には立命館大学で開
催された第 38 回大学教育学会にて 1 名の LA が
登壇し、口頭発表をしている。国際学会について
は、TELDAP (Taiwan e-Learning and Digital
Archives)、ISGC (International Symposium on

Grids and Clouds) APRICOT-APAN Conference Workshop、などで大会の運営を支援しているほか、PNC (Pacific Neighborhood Consortium)の2013年大会ではポスターセッションで発表をおこなっている。

6) 2014年9月19日および2015年2月27日に開催された神戸学院大学のFDワークショップ、2015年11月12日に開催された聖路加国際大学の講演会とワークショップ、2016年2月25日に開催された園田学園女子大学のワークショップ、2017年2月16日に開催される桃山学院大学の講演会とワークショップなどでファシリテーターを務めている。また2015年1月8日に日本福祉大学で開催された講演会では教師と共に登壇を依頼されている。

7) 株式会社ラーニングバリューのホームページより、抜粋。

8) ハイタレント研修そのものの開催回数は4回を数えるが、そのうち「自己の探求Ⅰ」の開催が3回、「自己の探求Ⅱ」が1回である。第2回ハイタレント研修は「自己の探求Ⅱ」のプログラムによるものであり、レポートは自身のチャレンジ目標が達成された時のイメージを「第三者の声」に託して書かれたものである。

三浦真琴 (関西大学教育推進部)