

LSC NEWS LETTER

Learning Support Center 広島修道大学
学習支援センター

2024 No.40

広島修道大学
Hiroshima Shudo University

Contents

TA・SA 制度はじまる … 1 TA・SA を活用した先生方から … 2 2024年度 第1回 LSC セミナー報告 … 3
第14回教育力アップセミナー参加者からの声 … 4 第79回LSCドキュメンタリー・アワー開催報告 … 5 LSC 資料紹介 … 6
日本リメディアル教育学会第19回全国大会 参加報告、大学教育学会2024年度課題研究集会 参加報告 … 7
初年次教育学会第17回大会 参加報告・<学び★サブリ>自ら刃を研ぐ、いや研ぎ続けなければ … 8

TA・SA 制度はじまる



○ 学習支援センター長
松川 太一

本学では、2024年度からTA・SA 制度を開始した。関連規程の理事会承認が前年度末となり本格的な導入は後期授業からとなったが、2024年度後期は24科目（32クラス）で

7名のTAと32名のSAが授業関連業務に従事した。

制度が動きはじめたものの、当然ながら解決すべき課題もある。今回は制度の開始前から認識していたふたつの課題を取り上げる。

TA・SA 制度の導入目的については「広島修道大学ティーチング・アシスタント及びブスチューデント・アシスタントに関する規程」に明記されている。この規程ならびに近年の高等教育政策をふまえて、教職員向け説明会等では、アクティブ・ラーニングを増やすことで教育の質を向上させるためのTA・SA 制度であると説明している。

しかし現時点では、アクティブ・ラーニングの推進のためにTA・SA を活用しているかまでは確認していない。その理由は、このような確認が授業に対する「検閲」として受け取られる懸念があること。それでも確認するのであれば、多くの人が納得できるアクティブ・ラーニングの定義とは何か議論が必要なためである。よって、TA・SA をどのように授業内外で活用するかについては授業担当教員にゆだねられている。

第一の課題は、このようにTA・SA の活用方法を授業担当教員にゆだねつつ、どうすればTA・SA 制度をアクティブ・ラーニング推進につなげられるかである。この課題の解決にはFDが鍵になると考えており、2024年度は「学生の学びを促すTA・SA 制度と学修支援プログラム」というテーマで北陸大学高等教育推進センター長の杉森公一先生によるLSC セミナーを開催した。ただしアクティブ・ラーニ

ング推進には、個別の授業科目について担当教員がコンサルテーションを受ける授業科目レベルのFDも必要であろう。

本学のTA・SA 制度では、SAは特定の授業と関連しない正課外の学修支援等にも従事できる。このタイプのSAとして、学習支援センターが実施している「数学ピア」において数学に関する学修支援を担う学生を2025年度から雇用する予定である。

学生による学修支援はピア・チュータリングとも呼ばれるが、教職員による支援と比較した場合の利点はどこにあるのか。アメリカの大学では1970年代に学修支援に関する組織が設置されはじめた。草創期にピア・チュータリングを導入した事例として、1973年に発足したニューヨーク市立大学ブルックリン校のライティング・センターがある。当初、センターは専門家をチューターとして配置したが、学生は積極的に活用しなかった。そこで専門家ではなく学生によるピア・チュータリングへと方針転換した結果、ライティング・センターは軌道に乗ったという。この事例については、専門家によるチュータリングには「権威」がともなうため学生から敬遠されたのに対し、ピア・チュータリングには「権威」がともなわない利点があったとみる研究がある（福岡祐貴『米国における協働的な学習の理論的・実践的系譜』東信堂、2021）。

第二の課題は、このようなピア・チュータリングに従事するSAを数学ピア以外にもひろげられるかである。国も時代も異なる上記事例であるが、不思議と学習支援センターの現状と似ている。それは、学習アドバイザーを配置しているが、学習相談の利用者数や学生向けワークショップの参加者数が減少しつつある、つまり学生が積極的に活用しないところである。その要因は「権威」だけではないだろうが、ピア・チュータリングの展開が本学における学修支援の活性化につながることを期待している。

最後になりましたが、TA・SA 制度の導入にあたり、ご協力いただいた教職員のみなさまに担当部局のひとつとしてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

TA・SAを活用した先生方から

TA・SA制度がもたらす 大規模授業への恩恵と課題

経済科学部教授 劉 亜静

私は教員として8年間、大学で教養科目の【経済学】【現代経済学】、そして専門科目の【金融論】などを担当してきました。これらの科目では、特に受講者数が多い場合、1学期あたり1科目で150～200名の学生が選択することも珍しくありません。多くの学生がこちらの専門分野や講義内容に興味を持ち、授業に参加してくれることは、教員として非常に嬉しいことです。しかし、それに伴い授業準備や運営の負担も増加します。

例えば、授業前に資料を配布する場合、1人あたり5秒かかるとすると、200名の学生に配布するだけで約16～17分が必要です。こうした場面でTAやSAが資料配布を手伝ってくれれば、時間のロスが大幅に削減され、授業も円滑に進みます。特に授業内試験を実施する際、最近の生成AI技術の進化により、学生が自分の力で解答する能力が求められます。そのため、対面での紙ベースの試験が再び重視されるようになり、TAやSAのサポートが重要になります。200名以上の学生の出席確認や公平な試験環境の維持は教員一人では難しいですが、彼らの協力で実現可能となります。

また、授業前後の機器の準備や片付けをTAやSAが担当することで、教員は授業内容に集中でき、学生の質問にも柔軟に対応できます。これにより、授業の質が向上し、学生にとっても学びやすい環境が整います。

一方、TAやSAもこの制度を通じてリーダーシップやコミュニケーション能力、問題解決力といった実践的スキルを身につけられます。担当する授業内容への理解も深まり、専門知識の強化にもつながります。さらに、教員との密接な関わりを通じて、研究やキャリアに関する助言を得る機会も多く、それが彼ら自身の成長にも寄与しています。

とはいえ、現時点ではTA・SA制度には改善の余地があります。例えば、TA・SAの出勤時間の電子管理、競争的な選抜制度の導入、継続的なサポート体制の整備などが挙げられます。しかし「千里の道も一歩から」というように、私たちはすでに重要な一歩を踏み出しています。今後、TA・SAが教職員のように欠かせない存在となり、学生の成長を支援しつつ大学教育の質をさらに向上させることを期待しています。

最後に、TA・SA制度がより一層充実し、教員の授業がTAやSAの支えによってさらに素晴らしいものとなることを願っています。

TA・SAを活用してみて ——日々考えながら

健康科学部教授 蓑崎 浩史

2024年度後期からティーチング・アシスタント（以下、TA）・スチューデント・アシスタント（以下、SA）制度の運用が開始された。私は、3・4年次の演習クラスと卒業論文を中心に申請を行い、TAを配置していただいた（3年次演習クラスにはTAとSA）。

履修学生にとっては、TA・SAと関わる中で、学習者としての身近なロールモデルを得ることができる。心理学科では、3年次の演習を経て4年次演習および卒業論文へと展開し、卒業論文に取り組む。したがって、TA・SAという身近な先輩をお手本に、主体的に学修活動や卒業論文に取り組む姿勢を身につけることができると考えられる。その他にも、担当教員からだけでなく、TA・SAからも具体的な助言や異なる立場からの意見を得られることによって、心理学の基礎的・専門的な知識・技能や、思考力・判断力等を身につけることができるし、TA・SAにも伝わるように説明や質問をすることによって、表現力等を身につけることができる。教員は、履修学生の説明や質問が明確でない場合でも、その意図をある程度汲み取って論点を整理し対応することが、“悪い意味で”できることがある。一方で、TA・SAは、履修学生の意図を十分に汲み取ることが、“良い意味で”うまくできないことがある。そのようにうまく伝わらないときに、履修学生には、自身の思考をあらためて整理し、相手に伝わるように表現を工夫する必要が生じる。教員が適切にマネジメントすることが前提ではあるが、このような機会は学習効果を高める一助となり得る。さらに、TA・SAからも情緒的なサポートが得られることで履修中の不安等を少なくすることができることや、大学院への進学を希望している履修学生にとってはTA・SAを身近にお手本にすることで進学への意欲を高めることができることが効果として挙げられる。

一方で、TA・SAにとっては、学ぶ立場ではなく教える立場で学問に関わることで、すでに修得した知識や技能を整理することができる（復習効果）。また、履修学生から質問を受け、相手に理解できるように答えるべく、思考を整理し、表現を工夫することによって、TA・SA自身の思考力・判断力・表現力等を高めることができる。加えて、自身の研究とは異なるテーマの文献や研究に触れることで、多様な専門的知識が習得でき、研究能力を高めることができる。

このようなことを日々考えながら、履修学生とTA・SAの双方のメリットを最大化できたらいいなと、試行錯誤しつつ取り組んでいるところです。

2024年度

第1回

LSC セミナー報告

学習支援センター次長 馬場崎 賢太

2024年9月27日に第1回 LSC セミナーを開催しました。講師には、北陸大学高等教育推進センター長の杉森公一先生をお招きし、「学生の学びあいを促す TA・SA 制度と学修支援プログラム－Student Assistant による学修支援の実際－」というテーマで講演をしていただきました。

北陸大学では、SA 制度を学部等の学問分野に応じた授業内外の学修支援に適用しており、杉森先生がセンター長を務められている高等教育推進センターでは、SA 学生に対する基本的なファシリテーション研修や活動報告会をサポートしています。学修支援プログラムの充実と成功を支えるための SA・教員の協働体制や SA 学生の成長に関してのこれまでの成果と課題について情報提供していただきました。

セミナーではまず、政策による学修ピアチューター制度の推進状況や日本における制度の実践状況を概観しました。日本では2000年に「廣中レポート」を契機として学生による教育・学修支援が拡がり、2008年の中央教育審議会でも双方型の学習や少人数指導推進の方策として TA・SA の活用が推奨されました。そして2022年大学設置基準において TA 等は「指導補助者」として位置づけられ、研修が義務化されました。そのような状況の中、TA・SA 等を含むピアサポート制度の実施大学の割合は増加傾向にあり、学生同士が行う支援の具体的領域は「学習サポート」が最も多いとのことでした。杉森先生はこれまでに行われた米国のラーニング・アシスタント制度、学生アドバイザー制度の調査・研究から、コロラド大学ボルダー校やシモンズ大学での事例、そして、コロラド大学での LA (Learning Assistant) モデルを紹介され、TA・SA 制度を成功させるためには組織的な制度設計や研修が重要であることを強調されました。

それから、北陸大学での SA の活用事例や SA による学修支援の様子、SA 研修の内容を、具体的に写真や資料を交えながら紹介していただきました。北陸大学医療保健学部プログラムでは、グループ学習の際に SA が中心となって1年生の支援を行い、ノートテイクの練習をしているそうです。参加する SA は、3年生をシニア SA とし、2年生の SA 間のまとめ役を担っていることが示され、SA の学生の中の役割分担についても学ぶことができました。そして、SA による学修支援の効果として、学修者の内容の理解が深まったというだけでなく、SA との関係によって学習意欲や自律性、学修者の安心感が向上したこと、また、SA のコミュニケーション能力や達成感、所属感が高まったことが示されたということでした。また、TA・SA



制度を運用していく中で、トラブルを防止するための事前研修の内容なども具体的にお教えいただき、制度を開始したばかりの本学の教職員にとって大変有益でした。

セミナーの最後に、これまで多くの SA の育成に関わってこられた経験から、杉森先生は、教員にとっての「教えたつもり」、学生にとっての「分かったつもり」という思い込みを破るためにも SA の存在は重要であることを述べられました。SA とともに学びを促すためには、SA と教員が密なやりとりを行うこと、受講生にも SA の支援を受ける意義や重要性を認識してもらうこと、教員は SA に「命令」または「丸投げ」するのではなく、「授業運営のパートナー」として接することが大切であるとのことでした。SA の存在は、教員にも多くの学びを与えてくれます。また、学び続ける SA の姿を見た他の学生が、SA をロールモデルとして能動的に学習し、いつか自分も SA として活躍したいと思わせることで学生の所属感が高まるのだと TA・SA の効果をご説明されました。

本学は、2024年度後期から全学的に TA・SA 制度を導入しました。今回の第1回 LSC セミナーでは、TA・SA、学生、教職員の三者が互いにサポートし合い、互いに成長できる制度づくりを具体的に学ぶことができました。TA・SA は、私たちがこれまで気づかなかったことに気づかせてくれたり、私たちができなかった役割を果たしてくれたりする存在です。学生中心・学修者本位の教育の実現のため、今回学んだ内容はこれから本学の教育実践の中で有意義に生かされていくでしょう。



第14回

教育力アップセミナー

参加者
からの声

教育力アップセミナーに参加して

人間環境学部助教 鈴木 智也



本セミナーは、本学の現状と課題、そして改善策についてデータにもとづいて考える、ということが目的となっていた。地方私立大学にとって、学生の確保は重大な課題である。私自身は人間環境学部所属しているの、人間環境学部の学生をどのように確保していくべきなのか、ということは教授会等でもよく議論している。今回、本セミナーに参加したことで、学生確保についてより深く考える意見を聞くことができた。

特に印象深かったのは、「指定校推薦枠を増やすと一時的に学生は確保できるかもしれないが学生の質が下がって講義も成立しなくなる」という内容の意見である。この意見を聞いたことで、目先のことだけを考えていても大学の生存競争に勝つことはできない、ということに改めて認識することができた。また、国立大学の滑り止めとしての私大という立ち位置や、他学部の併願で「おこぼれ」を狙うようなネガティブ戦略では、継続的な学生確保は見込めないだろう。さらに言えば、「広島修道大学」という大学名も、中国地方の外ではほとんど知られていない（実際に東京都出身の私も教員公募を見るまでは聞いたことがなかったし、これまで所属していた大学の知人もほとんどの人が本学の存在を知らなかった）。人口流出が全国で最も多い広島県で、さらには少子化で受験生が減少していく中で、「中国地方や広島県内では知名度が高い」というだけでは、今後、本学が衰退していくことは明白なのではないだろうか。重要なのは、長期的な戦略として教育研究機関としての質を上げることだろう。

文部科学省中央教育審議会・大学分科会長で筑波大学の学長である永田恭介教授は「大学教育は高等学校までの教育と異なり、研究力が教育力の礎となる」としている。ちなみに、私の大学院時代の指導教員は「年間で論文を一本も書けない大学教員は引退するべき」とまで言っていた（もちろん、理系分野での話であるし、そういった覚悟をもって教育研究に取り組まなければならないという意味である）。本学として独自の研究成果を出すことができていくか？その成果を教育に還元できているか？そのような観点から教職員が協力して改革を進めていかなければならないのではないだろうか。私は本セミナーに参加して、見た目ではなく中身を良くしていかなければ未来はない、と改めて感じた。

教育力アップセミナーを終えて

総務課 山本 諒



1. データの繋がりから見つける改善策

本セミナーでは、5人一組のグループでアクティブ・ラーニング（ジグソー法）を用いたワークを行いました。ワークでは『入学定員充足率を維持する』という目標を達成するために、様々な視点からデータを分析し、改善策を考えました。参照したデータの一例として中国新聞社が7月に発表した、広島県内私立大学の現状が挙げられます。県内私立大学2024年度春入学者数のデータが掲載されており、14校中12校が定員割れというデータでした。なぜ定員割れが起きたのか？といった視点から他のデータを参照してみると、18歳人口の減少や県外への学生流出など、背景となった要因が浮かび上がってきました。

セミナー冒頭、松川センター長からのお話で「リサーチ・クエスチョンから、IRが始まる」という言葉が有りました。ワークを進めていく中で「なぜ？」と感じる結果のデータを深掘りしていくと、データ同士の繋がりが見えてきました。なぜ入学者数が減っているのか？県外への流出が一因だが、なぜ県外に学生が流出するのか？どうすれば県外流出を防ぐことができるのか？学生が求めている学部・教育は何なのか？結果に対して疑問を持つことで、他のデータの必要性に気付き、改善策を見出すことができました。本セミナーのテーマであった「データに基づいて考える」を体験することができたように感じました。

2. 組織的な教育力を高めるために

本セミナーでは上記の内容に加え『組織的な教育力を高めること』も目的の一つとされていました。セミナーを終えた今、組織として団結し教育力を高めていくためには、お互いの背景を理解することが大切だと感じています。

セミナーでは、参加者の方々の経歴や本学に勤めて感じていることなど、様々な会話を拝聴することができました。その中には「この部分を改善してほしい」「この手続きが難しい」といった、各々の業務内容に踏み込んだ会話もありました。腰を据えて話し合うことで、普段は話す機会がない「お互いの考えや、その考えに至った背景」を伺うことができ、非常に貴重な時間となりました。

私が所属する総務課では、教職員の方々の働き方を支えていく業務が数多くあります。背景を理解し、相手の視点から自身の業務を捉えることで、より働きやすい環境づくりに貢献できるのではないかと感じました。今後も本セミナーで得た学びを大切にしながら、教職員の方々がより充実感をもって働けるような職場環境づくりに寄与できるよう、引き続き努力してまいります。

第79回

LSC ドキュメンタリー・アワー開催報告

LSC ドキュメンタリー・アワーとは、本学の教員が自ら選んだドキュメンタリー映像を、教員の解説と共に視聴する企画です。取り上げたテーマに対する独自のアプローチに触れられる機会になっています。

CSR(企業の社会的責任)～変わる CSR、変わらない CSR～

商学部准教授 世良 和美



ドキュメンタリー映像をみなさまと視聴し一緒に考える…面白い企画だなと思い、講師に挑戦させていただきました。テーマは、私の専門分野である「企業の社会的責任（以下、CSR）」。

映像は、本学図書館所蔵のDVD『CSR 早わかり - CSR の基本を知る』（2006 年日経 BP 社）をチョイスしました。

DVD の内容は、ある食品メーカーを舞台にしたドラマ仕立てで、同社の海外の取引先が実は児童労働を行っていたことが発覚し、せっかく欧州の企業と進みかけていた業務提携の契約も断られてしまい大変なことに…というストーリーです。主人公で契約の責任者だった部長は、そこで初めて CSR というものの存在を知り独学で学び始めます。その内容が分かりやすく紹介され、視聴者も一緒に学べるという構成です。このDVD は、日本の「CSR 元年」と呼ばれる2003年直後のもので、ちょっと古いかな…と思いながら見始めたのですが、企業内のマインドや社会の状況は確かに当時とは大きく変化してきているものの、「ああ、問題の基本的な構造は変わっていないなあ」とつくづく感じる点もあったため、「変わる CSR、変わらない CSR」というサブタイトルとし、みなさまと一緒に視聴することにしました。

当日は、DVD を視聴した上で、CSR についてご説明しました。

まず CSR とは、Corporate（企業の）Social（社会的）Responsibility（責任）の頭文字であること、このうち Responsibility（責任）という単語は、一説によると「Response（応答）+ ability（～しうる能力）」と分解でき

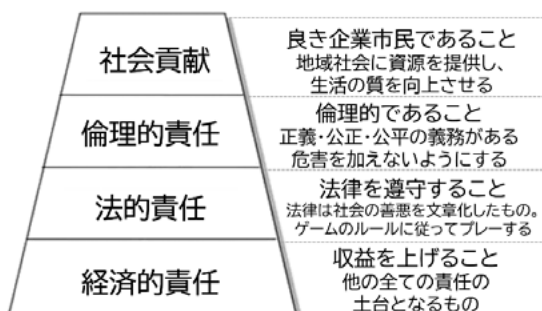
るため、CSR とは「企業が社会からの期待や要請へ誠実に応答していくこと」とも解釈できること等をお話ししました。

さらに、CSR の種類と内容について、CSR の代表的モデルとして取り上げられることが多い米ジョージア大学名誉教授 A. B. Carroll（キャロル）の「CSR のピラミッド」（図1）で説明を加えました。

さて、サブタイトルとした「変わる CSR」ですが、ドラマ内で発せられるセリフ、「取引先の労働者なんて知ったこっちゃない」「以前は法令遵守するだけで企業の責任は果たせていたのに」といった発言は、現在であれば大炎上！許されない企業姿勢でしょう。時代とともに社会的な感度も大きく変化していくことを痛感させられました。一方で、「変わらない CSR」とは、企業と社会の位置関係です。「社会の中に企業が存在する」という基本的な構造は、当時も今も決して変わることはありません。社会とは、具体的には株主、消費者、従業員、地域社会、業界団体等々から構成される「ステークホルダー」であり、企業はその社会に求められて初めて成り立つのだ、という構造は不変なのです。今回、ドキュメンタリー映像を用いることで、変化した部分、不変の部分を鮮やかに体感することができました。

現代社会では毎日様々な企業の不祥事が報じられていますが、「社会の中に企業が存在する」という構造を忘れることなく「社会からの期待や要請へ誠実に応答していく」ことが、実は何よりも強く企業を守ってくれるのではないのでしょうか。

当日は、就活を控えた学生から教職員まで幅広い方々にご参加いただきました。また、アンケートでは、「知っているつもりでも、知らなかったことがたくさんあった」「就活の学生なども含め、誰もが知っておくべき内容だと思う」「CSR がこんなにも身近な問題であるとは知らなかった」といったお声を頂戴し、とても嬉しく有難く感じました。



出所: A. B. Carroll(1991)The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders

図1 キャロルの「CSR のピラミッド」





LSC 資料紹介

学習アドバイザー 藤田 香織

学習支援センターでは、大学教育、初年次教育、アクティブラーニングや授業手法などに関する図書を収集しています。教職員には貸出もおこなっていますので、気軽に学習支援センターまでお問い合わせください。

『ハーバードの人生を変える授業』

タル・ベン・シャハー著 成瀬 まゆみ訳／大和書房(2015)



この本はハーバード大学の難解な授業内容を解説するものではありません。週ごとに取り組むタスクが合計52個挙げられており、そのタスクは聞いたことがある、決して取り組みにくいものではありません。一例を挙げると「感謝する」「運動する」「困難から学ぶ」「習慣化する」など自己啓発本

を読めば耳にしたことがあるような内容です。しかし、この本ははそういった類の本とは少し違う点があります。社会的に認められるようになるための自己啓発本や、よりお金を多く稼げるようになるためのノウハウ本ではありません。いかに自分や家族、パートナーが幸福を味わえるかが一番の観点に置かれているのです。

ここで、私が面白いと思った「仕事への考え方を考える」という項目の内容をお伝えしたいと思います。心理学者のミハイ・チクセントミハイ氏とジュディス・ルフェルブ氏の「仕事と遊びの最適体験」という論文で、人は仕事より遊びを好むとしています。この点は多くの方が共感できると思いますが、また別の事実も述べられています。私たちは遊びの方を好むという認識に対して、「フローの状態に入っている（その行為に完全に没頭し、最高の結果を出し、心から楽しんでいる状態のこと）のは仕事の方が多し」と述べています。本の内容をそのまま少し引用します。

「仕事はつらい努力が必要なもので、遊びは楽しいもの」といった偏見があまりに強く定着しているため、人は実際に体験していることを正しく認識することができなくなっています。たとえ仕事で楽しい体験をしても、思いこみでつらい体験として自動的に認識してしまっているのです。

そうになると、幸せになれる可能性はとても制限さ

れてしまいます。幸せになるためには、ただ楽しさを感じるだけでなく、楽しさを感じていると気づく必要があるからです。(p.23)

ここで言う仕事は勉強にも置き換えることができると思います。私は子供の頃から勉強をしんどいもの、辛いもの感じていました。しかしこのままではいけないと奮起し TOEIC の学習に取り組みました。その理由は転職活動がうまくいかなかったからです。初めの頃は仕事が終わってからの勉強のため眠く、頭に入らない日々が続きました。ですが次第に勉強が習慣になり、手帳に勉強した記録を残すことで、頑張っている自分が可視化できて自分を好きになれました。また、時には集中して頭は疲労するにも関わらず満足感と高揚感を味わうことができました。この点では仕事を勉強に置き換えて考えることができるのではないかと思います。

また、この本の特徴に各項目に Think と Action という吹き出しがついている点があります。Think では著者から質問が投げかけられます。具体的には「あなたにとってどんな金塊よりも価値があることは何ですか？もしそれが見つかっていなかったら、あなたの人生を幸福という通貨で豊かにしてくれるものは何ですか？」というような深い質問や何気ない質問など様々あり考えさせられます。この点では私たちはただ教えを受け身で聞いているだけではない、深い問いに立ち向かう面白さを感じられます。

そして Action では「自分のために学びつづける」「時間の使い方を見直す」「過去をとらえ直す」「行動表を作る」などの項目があり、成功者の体験談や具体的にどのようにタスクに取り組み始めればいいのか書かれています。

是非皆さんにただ勉強するだけでなく、勉強や体験を通して幸福度を高めて頂きたいと思っています。さらに、この本では学びや体験は困難に遭ってしまった時こそ生かされるとあります。そういった様々な時間に活用できる一冊だと思います。

日本リメディアル教育学会第19回全国大会 参加報告

学習支援センター次長 馬場崎 賢太

2024年度の日本リメディアル教育学会全国大会では、基調講演、4件の口頭発表、ポスター発表、現地企画に参加することができた。本学の学習支援センターの取り組みに有用であると感じた内容についてここに報告したい。

まず、基調講演「言語学的知見に基づく生成AIとの対話ガイド」（グーグル合同会社 佐野 大樹氏）では、生成AIと人とのコミュニケーションを言語学知見から捉え、言葉の選択肢について説明された。生成AIの活用のあり方は今後の教育現場で検討すべき課題の一つであり、生成AIがいかなるものかを知った上で、その活用によって学生の学びが効果的で可能性に満ちたものにしなければならない。すでに教育の現場でもAIを活用した実践知が蓄積されつつあり、学習支援センターにおいては、学習意欲を高め、基礎学力を向上させるためのAI活用の可能性について検討していきたい。

口頭発表「4つの学生像にもとづく学習者モデルと大学入学後早期からの学修支援」（北海道情報大学 穴田 有一氏）では、入学前の課題の提出時期と得点を2つの軸として、学生を4つのパターンに分類し、それぞれの特性に応じて早期の学習支援を実施していることが発表された。本学においても「入学準備ワークブック」の取り組み結果を

基に個別面談を行っており、入学者がより多様化する現状から、早い時期に何らかの問題を抱えている学生に対して適切な支援を提供する重要性はますます高まっている。他大学の取り組みを参考に、入学前のデータを有効に活用し、面談については、対象者の選別基準、内容などを改善していかなければならないと感じた。

また、ポスター発表「医療系学部学生に対するStudent Assistant制度を利用した学修支援の取り組みと学修支援ルーブリックの開発」（北陸大学 小倉 亮介氏）では、個別学修指導にSAを活用した例を知ることができた。本学において、数学の学修支援を行っている「数学ピア」の制度と共通点が多くあり、ルーブリックの活用例は今後の改善のヒントとなるものであった。

その他、現地企画として、会場となっていた実践女子大学の図書館やキャリアサポート部を見学することができた。充実した図書館の運用方法からは、本学のまなびコモンズの環境整備やグループ学習のためのアイデアを得ることができ、キャリアサポート部の相談受付の様子からは、疑問や不安がある学生が相談しやすいような工夫を知ることができ、有意義だった。

大学教育学会2024年度課題研究集会 参加報告

学習支援センター 富永 あゆみ

2024年11月16・17日に新潟大学で開催された大学教育学会2024年度課題研究集会に参加した。統一テーマは、「学問分野の枠を超えた学習のための教学マネジメント」で、参加した2つの課題研究シンポジウムについて報告する。

まず、「SDGsの観点から考える大学の現状と持続可能な共生に向けて」研究代表者：吉永契一郎氏（金沢大学）である。会員アンケートを基に分析を重ね、男性よりも女性、年配者よりも若者、教員よりも職員、非正規雇用者よりも正規雇用者が幸福度が低いという傾向を統合的に理解することを目標とし、「男女共同参画」「教職協働」「雇用形態」の視点から考察している。特に、「教職協働」を進めるための3つの構成要素である『場』『促進要因』『阻害要因』を分析した結果、教職員の意識改革が重要な要素となる可能性が示唆され、マインドセットという視点が手掛かりとなるということである。また、「働き方改革」においては、30代・40代の無期雇用の職員が平均を下回っており、大学組織の性格が、結果的に職員たちの働きづらさややりづらさに繋がっている（倉部史記、2024）という指摘があったことは、本学においても例外ではないと思われる。

次に「大学のライティング教育・支援におけるAI活用の現状と課題」研究代表者：尹 智鉉氏（中央大学）では、AIの教育的な活用方法を検討するもので、大学生が生成AIをライティング過程においてどのように利用しているかの予備調査の結果、生成AIを学習に定期的に利用する学生は約5割程度おり、その利用法は、「情報収集、文法や表現の改善、テーマ案の検討」等であり、そのメリットは、「時短・作業の効率化、文章改善、情報検索、アイデア・視点」等であるという。また、利用したことがない学生は、「自分で書いたことにならない、内容に誤りがある、使用がばれる可能性がある」という回答が上位であるが、サポートだけの利用の仕方しかできないのであれば使いたい気持ちがあるという。利用している学生は、情報収集やアイデアの補完など間接的利用であり、適切な利用の仕方を教授すれば、今後十分に活用可能なツールではないだろうか。桜美林大学の井下千衣子氏は、講評として、「ツールとして使いこなす知識と技術が重要である」と述べ、学習支援センターも、今後は生成AIの好ましい活用の仕方などを学生に伝えていく必要があると感じた。

初年次教育学会第17回大会 参加報告

学習アドバイザー 村田 翔

2024年8月29～30日に行われた初年次教育学会第17回大会に参加した。昨年度に続いての参加となったが、今回はこの1年間で経験した学習支援センターでの業務内容を活かした学会発表をしたいと考え、口頭発表も実施した。

本学会で特に印象的だったのは、高大連携を意識した発表やワークショップ（WS）が複数みられたことであった。その中で参加したWS「実は初年次教育の文脈として語りたいこと－新学習指導要領と探究学習－」でも高大接続の観点で議論が展開されていた。グループワークでは、大学と高校がどう協働していけばお互いのメリットになるかなど、多岐にわたる問題点を共有・議論することができた。本WSを通して、探究学習だけでなく、具体的な教科学習へも大学からアプローチできると新入生がよりスムーズに大学教育へ移行できると感じた。一方で、この高大連携を体系的に実施するには担当者同士が密に意思疎通を行うことや大学・高校双方が適切に意見共有をしなければいけないなど、多くの課題が顕在化していることが明らかとなり、どの大学でも試行錯誤を重ねている様子が窺えた。

本学で実施している入学準備学習での取り組みを通して、

新入生の学力に対する自己認識に関心を持った。そこで、入学前の日本語課題への取り組みと入学後に実施した学力への自己認識に対する調査を実施し、その内容で口頭発表を行った。発表題目は、「新入生の文章力に関する一考察－入学前教育の事例を通して－」で、入学準備学習で行った日本語の記述解答問題と入学後にに行った文章力に関するアンケートから、学生が入学時の学力をどう捉えているのかを発表した。発表時間の超過は反省点であるが、適切に発表内容を伝えることができた。発表内容に対して、多くの先生方から質問や疑問点、改善に向けたアドバイスなどを頂き、今後の入学準備学習や初年次教育に対する示唆を得られた。

今回、学習支援センターでの取り組みとアンケートデータを用いて口頭発表を行ったが、他大学の皆さんから興味関心を持っていただき、多くの質疑応答や意見交流をすることができた。意見交流の中から、今後の入学準備学習における方針や今後の調査を継続するにあたっての方向性について、考えを深めることができた。また、他の口頭発表も聴講したが、各大学が初年次教育や入学前教育を充実させようとしている状況が分かった。

<学び★サプリ>

2024 Vol. 27

自ら刃を研ぐ、いや研ぎ続けなければ

学習アドバイザー 村田 翔

このタイトルをみて、何を言い出すのか疑問になった人がいるでしょう。決して包丁を研ぐ話を語るのではありません。

ここで話をする「刃を研ぐ」というのは、「7つの習慣」のうち、最後の第7番目に明記されているものです。「7つの習慣」は、アメリカの研究者スティーブン・R・コヴィーがビジネスにおける結果を出すための原則をまとめたものであり、書籍『完訳 7つの習慣 人格主義の回復』は日本だけではなく、世界各地で読まれ続けています。現在は、ビジネスの分野に留まらず、人材育成や自分自身を見つめ直すきっかけ等様々な場面で活用されています。

「刃を研ぐ」とは、「自分の中にある自然から授かった四つの側面＜肉体的側面、精神的側面、知的側面、社会・情緒的側面＞のそれぞれを再再生させることである（p.433）」と述べています。つまり、心身の健康を維持・向上しながら、知識を増やし、対人関係を良好に構築することが重要であるとしています。人間が有しているこの四つの能力について、それぞれを疎かにせず、バランスよく鍛えることによって、能力を最大限発揮する

ことができます。

その中で知的側面は、教育によって鍛えることができます。著書では、知的側面を鍛えるために、書物を自ら読むこと・自ら書くこと・スケジュールや計画を立てることが大切だと述べています。つまり、自分でスケジュール管理を行い、積極的に学びを深めるという大学生としてあるべき姿と合致しているといえます。もちろん大学生だけでなく、大人も同様に知的側面を育成するために、必要不可欠な姿勢です。ただし、単に鍛えるだけでなく続けなければ効果は得られません。まさに、自らの能力向上のために、刃を「研ぎ続けなければ」いけないのです。継続すること自体は簡単なことのように思いますが、容易なことではありません。しかし、継続することで知的な強さを作ることができるようになり、自分自身のさらなる成長や達成感が得られるはずですよ。

参考文献：スティーブン・R・コヴィー著 ジェームス・J・スキナー、川西茂訳（1996）『7つの習慣』キングベアー出版。

