

学生の主体的力量の効果的な形成に寄与する 大学職員の関わり方に関する研究

Studies on the involvement of university staff in creating an effective mechanism
for fostering autonomy of students

野田 啓子*, **, 渡邊 あや***, 合田 美子**, 鈴木 克明**
Keiko NODA, Aya WATANABE, Yoshiko GODA, Katsuaki SUZUKI

*立命館アジア太平洋大学, **熊本大学大学院, ***国立教育政策研究所
*Ritsumeikan Asia Pacific University, ** Graduate School, Kumamoto University,
*** National Institute for Educational Policy Research

＜あらまし＞ 本研究の目的は、学生の主体的力量を効果的に形成する仕組みづくりに関する研究のうち、大学職員による主体性育成支援への関わり方を明らかにすることにあった。第一筆者の勤務する私立大学では、正課外において学生スタッフが学生を支援する活動を通じて学生の主体性を育む試みに取り組んでいる。本研究では、筆者らが先行研究として実施した「大学事務職員を対象とした学習支援職務ミニマム・スタンダード」を用いて、大学職員による働きかけとその内容を意識した指導を試行した。その結果、学生スタッフが主体的な学びに関する理解のもと、自己学習力を高めるセルフ・ラーニング形式の講習会を自らで企画・運営し、その改善を目的として受講生を対象としたアンケート実施を提案するといった主体性を発揮した行動変容に一定の効果があったことが示唆された。

＜キーワード＞ 自己学習力、高等教育、人材開発、学習支援、意欲向上

1. はじめに

1.1. 第一筆者勤務先における現状

文部科学省は答申（平成24年8月）において、生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へと学士課程教育の質的転換を提案した。第一筆者の勤務先である立命館アジア太平洋大学（APU）では、学生が主体的に自らの学生生活を設計し、自主的に学習するスキルを身に付けるため、学生スタッフの活用による学習支援という方向性が望ましいという考えに立ち、学生スタッフによるヘルプデスクや講習会、プロジェクトなどの活動に取り組んでいる。

1.2. 主体性育成支援における職員の関わり方

当該活動においては、学生が主体的に活動に取り組み、自主・自立的な組織運営を求める一方で、運営を学生に任せきりにするのではなく、学生の成長を支援する場としての大学全体の発展を図る見地から、学生スタッフ育成を担当する職員を置き、職員のマネジメントのもと、学生スタッフの自主性や意欲を効果的に伸ばすアプローチが期待されるが、その手法が十分確立されているとはいえないこと現状である。

2. 研究の目的

本研究の目的は、学生の主体的力量を効果的に形成する仕組みづくりに関する研究のうち、大学職員による主体性育成支援への関わり方を明らかにすることにあった。

3. 研究の方法

本研究では、デシ・フラスト（1995）の主張と筆者らの先行研究（野田他 2012）に基づき、

職員の具体的な支援行動を組み立てて実践した。2013年6月に新入生を対象としたプレゼンテーションスライド作成講習会の企画にあたって、担当職員は、学生スタッフの使命および自主学習の促進というコンセプトに基づいた講習会の実施手法を学生スタッフ内のチームで検討してほしい旨を伝えた。これは、第一筆者の勤務先において、今年度に新たに試みたものである。

3.1. 職員の役割と内発的動機づけの課題

職員が学生スタッフの担当をするということは、行政的な立場から、勤務の管理・望ましくない行為の制限、雇用継続の打ち切りといった強制力を発動すべき側面と、助言、励ましといった、自主性が育つことを支援する側面の2つの役割がある。学生スタッフが「やる気」を持って活動に参加したとしても、それは、職員による「統制」「強制」に基づく外発的動機付けによって支えられているものであり、スタッフ活動に携わる学生本人の自律性が働いているとは言い難い。デシ・フラスト（1995）は、レッパーらの研究を紹介して、「締め切りの設定、目標の押しつけ、監視、評価など」の手法は、内発的動機づけを低めるとしている。しかしながら、これらの制限を課さずに学生スタッフの勤務管理を行うことは難しい。デシ・フラスト（1995）は「相手を操作する対象、統制する対象と見なすことなく」相手の自主性を認めることができれば、相手の責任感を育てることができると主張した。このことから、学生を管理する対象として見ることなく、学生を励まし、自主性を認め、責任感を持ってスタッフ活動がで

きる仕組みを構築することが職員の役割であると言える。学生支援職務スキルについては、野田他(2012)が開発した「大学事務職員を対象とした学習支援職務ミニマム・スタンダード」(表1参照)を参照した。

表1 学習支援職務ミニマム・スタンダード

(1) 対人コミュニケーションスキル
(2) 多様性/個人々への対応
(3) 学生の主体的な学習を支援する
(4) コンサルテーションおよび課題解決支援
(5) 組織内連携・体制の強化
(6) 測定と評価
(7) カウンセリング/ケア/援助
(8) 学生に学習に対する高い期待を寄せる

3.2. 主体性に関わる理解と行動変容の指標

本研究では、学生の主体性に関わる理解と行動変容が見られたと判断できる指標として、①受講生を、努力によって知識やスキル達成が期待できる存在として信じること、②受講生が自力で目標を達成できるよう、支援する役割を担うことを理解し、実際の行動に移すことの2点を設定した。

この2点について理解を促進するために、学生スタッフを担当する職員が取るべきアプローチとして、使命の理解、活動内容の理解、運営方法の理解、自己管理の理解を優先して説明することとし、「学習支援職務ミニマム・スタンダード」の項目から、それぞれに対応する(8)学生に学習に対する高い期待を寄せる、(3)学生の主体的な学習を支援する、(5)組織内連携・強化、(2)多様性/個人々への対応の4つを選択した(表2参照)。

表2 職員によるプレゼンテーションの内容

ミニマム・スタンダードの項目	学生に理解してほしい項目(獲得目標)
(8)学生に学習に対する高い期待を寄せる	学生スタッフのコンセプト、使命、存在意義を理解する。自分自身の学習経験が学習資源であることを理解する。
(3)学生の主体的な学習を支援する	自分自身でよりよく学ぶ力をつけることが必要。他者が、よりよく学ぶ力をつけるために、学生スタッフはどう支援すべきかを考える。
(5) 組織内連携・体制の強化	職員組織と連携しながら、独立したチーム運営を行うこと。運営に際しては、PDCAサイクルを意識すること。
(2) 多様性/個人々への対応	正課授業、他の活動との兼務等、多忙な中での予定管理、優先順位づけ、タイムマネジメントについて責任感を持って行うこと。

これらの項目を具体的に説明するプレゼンテーションを学生ミーティング内で3回行い、また、ミーティング外での学生対応においても、これら

の4点を含む指導を実践し、学生スタッフの行動変容を促すこととした。

4. 結果

学生スタッフの担当チームにおいて議論を重ねた結果、①教えずぎないこと、②受講者自身で解決できる手助けをすることを基本とし、前半を基礎的な内容10分説明、30分実習(質問に随時応える)、後半を応用的な内容10分説明、30分実習(質問に随時応える)、学生スタッフが勧めるスライドの効果、10分アンケート記入という構成案が出された。彼らは、自らが受講生にとって効果的であると考える方法についてチームミーティングにおいてメンバー間で意見を出し合い、リーダーが調整し、講師が教える時間を最小限とした上で、受講生のスキルの差異が大きいことを想定し、理解の進度の違いに配慮した個別指導というセルフ・ラーニング型の講習会プランを作成するに至った。また、実施に際して、効果検証と今後の改善のため、受講生へのアンケート実施提案があった。ここでは、チームを主体とした自主運営形態およびPDCAサイクルの推奨の効果が表れていると言える。原案については事前に担当職員が内容を確認し、承認を経て実施した。

5. 考察と今後の課題

本研究では、学生スタッフの主体的力量の形成に資する職員の関わり方について、管理的な側面と自主性育成の側面の2つのうち、主に後者を中心として「学習支援職務ミニマム・スタンダード」の一部を活用し、具体的な支援行動を行った。学生が主催するミーティングに職員が参加し、意図を伝え、学生の自主性発揮への期待を示したが、それが学生スタッフの主体的力量の形成に直接結びついたのか、また、内発的動機づけにつながったのかについて、詳細な調査が必要である。なお、今回は、講習会を担当したのが上回生であり、PCスキル、講習会の経験を有するなど、一定のノウハウを持つ学生スタッフであったことから、運営方法の検討に議論を集中できたことの影響も大きい。

今後の課題として、学生スタッフへの面談、他の学生スタッフ担当職員へのインタビューを実施し、学生の主体的力量形成の効果的な仕組みについて詳細な調査・分析を行うとともに、主体性を喚起する汎用性のあるモデル設計に取り組むこととしたい。

参考文献

- デン, E.L.,フラスト, R, 桜井茂男監訳(1995) 人を伸ばす力, 新曜社, 東京
 野田 啓子, 渡邊 あや, 合田 美子, 鈴木 克明(2012) 大学事務職員を対象とした学習支援職務ミニマム・スタンダードの開発.日本教育工学会第 28 回全国大会(長崎大学)発表論文集 713-714