

<教職員による課題研究発表> 首都大生の“考える力”を鍛える仕組みづくり ～課題と改善策～

<発表の趣旨>

本学の教育改革の目標である「本物の“考える力”を身につける確かな環境の確立」を実現するためには、教職員が一体となり改革を推進していかなければならない。そこで、課題研究発表では、教職員それぞれの立場から「首都大生の“考える力”を鍛える仕組みづくり」をテーマに発表を行った。

<教員発表>

「理工数学相談室・マスキリニックについて」

横田 佳之（都市教養学部理工学系数理科学コース 教授）

1. 理工数学相談室・マスキリニック

の概要

理工数学相談室・マスキリニックは、大学院生の教育改革推進事業の一環として実施しています。主に理系共通基礎科目の質問に対応することで、学部生、特に1・2年次生の学力の底上げに貢献しよう、という活動です。



理工数学相談室は、1号館206室で活動しており、月・火・水・金の5限の各時間帯に、大学院生3～4名を配置しています。マスキリニックは、8号館6階エレベータ前オープンスペースで活動しており、木曜日4・5限の各



時間帯に、大学院生3～4名を配置しています。マスキリニック独自の活動として、ときには教員も相談に訪れる、カナダ人留学生による英語論文添削(イングリッシュクリニック)も行っています。

また、図書館プレゼンテーションルームにおいて、授業で躓きやすいポイントを大学院生が分かりやすく解説する自主企画を、不定期に行っています。

2. 質問者への対応

まず、問診票に質問事項を列挙してもらいます。質問者にとって

は、質問方法の訓練や質問内容の整理につながりますし、回答者は、質問内容を俯瞰し、回答の時間配分を計算できます。

次に、ヒントを出すなどして見守ります。答えだけ教えてもらえばいい、という態度の質問者は後を絶ちません。大学院生にはすぐ答えを説明せず、質問者に自主的に考えてもらうよう、指導しています。また、塾の講師などの経験がある大学院生ほど、一から十まで教えてしまい、質問者が自主的に考える機会を奪ってしまうので、注意喚起をしています。

最後に、余裕があれば、アドバイスした内容を記録します。きちんと記録できているケースは、まだ少ないのですが、記録を徹底していけば、今後の活動に活かせると思います。

3. 今後の課題

まず、利用件数は、年間 350 ～ 400 件程度です。

週ごとにまとめてグラフにしてみると、中間試験と期末試験の間にピークがあります。中間試験と期末試験の間のピークは、線形代

数などの授業内容の変わり目に対応しているようです。

さて、現在の課題ですが、ピーク時にパニック状態になること、低学力層の利用が少ないこと、暗くて寒い後期に減少することです。ピーク時の対応に関しては、過去の状況を参考にして、自主的にシフトを組んで乗り切るよう指導しています。

低学力層の掘り起しに関しては、すでに授業担当教員と連携した取り組みを始めています。中間試験などの成績が芳しくない学生に対

し、理工数学相談室・マスクリニックで復習をしてもらうように指示を出し、担当した大学院生の署名入りの答案を再提出させ、結果を成績に反映させる、といった方法です。

後期の減少傾向ですが、場所を工夫すれば、多少改善されるのではないかと思います。ただ、夏休みをはさんだ気の緩みや、大学生活への慣れなど、後期はやはり鬼門です。

過去のデータをもとに、授業担当教員と連携して、改善方法を模索したいと思います。

<職員発表 A >

「能動的学修の支援のために」

荻原 映子（学術情報基盤センター事務室 図書・学術情報係）

吉田 友加理（キャリア支援課キャリア支援係）

石井 陽介（荒川キャンパス学務課教務係）

※ 所属部署は、2014 年 6 月 20 日時点のもの。

1. 学修環境の整備

今年 1 月、本学の教育研究審議会において、本学の教育改革の方向性が示されました。これを受け、学生が主体的に考える姿勢を身に付けるには、職員として何ができるのかということを考えました。

アクティブ・ラーニング（能動的学修）への転換を図るには、教育方法の整備・改善に加えて、学修環境の整備が必要になります。なお、この発表では、より広い学び合いという意味を込めて、「学習」ではなく「学修」の字を使います。

本学では、2012 年 10 月、図書館本館にラーニング・コモンズが設置されました。設置のコンセプトとしては、PC 環境、グループ学修環境の充実を図ること、また、

適切にゾーニングを行うことで、図書館がこれまで提供していた静謐な学修空間を守りつつ、新たにアクティブ・ラーニングができる場所を加えることができました。



2. ラーニング・コモンズの施設と利用状況

ラーニング・コモンズの特徴的な施設を幾つかご紹介します。プレゼンテーションルームは、研究発表やプレゼンの練習に最適なスペースです。ガラス張りなので、視線に慣れるという仕掛けがあります。

リフレッシュルームでは、軽易な飲食が可能です。疲れたらここでリフレッシュするなど、1 日滞在することができる図書館を目指して設置されています。

コミュニケーションスペースは、可動式の机や椅子を自由に動かして、グループ学修ができるようになっています。一角には大学院生

のスタディ・アシスタント（SA）が常駐しており、学修のサポートを行っています。なお、このSAについては、質の保証などの課題点も見えてきたところですので、今後改善を図っていきたいと考えています。

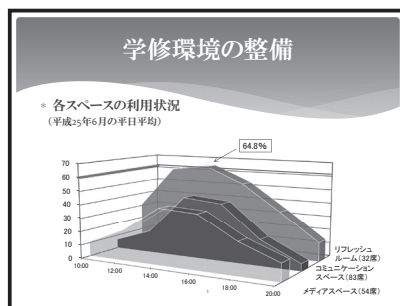
続いて、ラーニング・コモンズの利用状況についてご説明します。年度別に見ると、2012年10月にラーニング・コモンズが設置されてから、入館者数が大きく伸びています。2013年度の入館者数は24万人を突破しました。これは2012年度の入館者数と比べると1.3倍になります。

また、少し古いデータですが、昨年6月、ラーニング・コモンズの各スペースにいる人数を時間帯別に調査したところ、どこも高い稼働率を示しました。

最近では午後の時間帯になると、

学生から「コミュニケーションスペースがいっぱいなのですが、他にグループ学修ができる場所はありませんか」といった質問を受けることがあります。

3. 今後の展望



ラーニング・コモンズを今後さらに活用してもらうために必要なものとしては、ソフト面のサポートがあると思います。2013年の科学技術・学術審議会の「学修環境充実のための学術情報基盤の整備について（審議まとめ）」でも、

空間、人的サポート、コンテンツの3要素が挙げられています。現在は、いわば箱を作った段階ですので、次の段階として、他の二つの要素について考えていく必要があると思います。

また、ラーニング・コモンズがどのように使われていくのかも大事な問題です。ラーニング・コモンズではたくさんの学生が勉強していますが、彼らが実際に何の勉強をしているのかまでは把握できていないので、たとえばサークルの話し合いで使っている可能性もあります。ラーニング・コモンズがどれだけ学生の主体的な学びを助ける効果を果たしたか、また、それをどう検証していくのかということについては、これから検討していかなければいけない課題だと感じています。

<職員発表 B >

「教員補助体制の観点からの考察」

田中 堅志（教務課教務係）

島崎 司子（日野キャンパス学務課教務係）

※ 所属部署は、平成 26 年 6 月 20 日時点のもの。

1. 授業補助体制の強化

本学の教育改革の基本方針は、学生が主体的に考える力を身に付ける、確かな環境を実現するための方向性を示しています。汎用的能力を育成するため、アクティブ・ラーニングを盛り込んだ授業の再設計を検討しているということですが、その場合、教員の負担が増えることが懸念されます。そのことから、教員の負担を軽減するた

め、補助体制の強化が必要ではないかと考えました。

そこで、今回の発表では、教育補助業務を行うティーチング・アシスタント（TA）に着目しました。アクティブ・ラーニングといってもさまざまな授業形態が

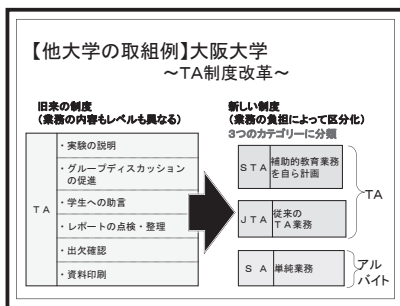


あるため、それぞれに付随する取り組みをサポートすることができるTAの増員・配置が必要だと考えます。

TAの増員に伴う問題としては、まず、質保証ができるのかということが挙げられます。また、授業形態によって求められる役割が多岐にわたるため、TAが要求に対応できるのかということが挙げられます。質の保証ができなければ、TAを配置することが、逆に教育の質を低下させてしまう可能性があります。

2.TA制度の円滑な運営のために

TAの質保証を考えるに当たり、私たちは大阪大学の取り組みを事例として参考にしました。



大阪大学では、TAを多数採用しており、2012年度の実績では延べ3,082名を採用しています。

そして、担当学生の経験や能力、

また担当させる業務内容などの役割に応じて、三つのカテゴリーに分類しています。

まず、スチューデント・アシスタント (SA) は主に学部生や修士課程に在籍する学生が担当し、授業での資料配付などの単純業務のみを行います。また、ジュニア・ティーチング・アシスタント (JTA) は、主に修士課程、博士課程に在籍する学生が担当し、教員の指導の下、従来TAが行っていた教員補助業務を行います。そして、シニア・ティーチング・アシスタント (STA) は、主に博士課程に在籍する学生が担当し、教員の指導の下、補助的教育業務を自ら計画して行います。このことは、同時にその院生の教育の企画能力を向上させることにもつながります。

以上の例を参考に、本学においてTA制度をどうすべきか考えてみたところ、まず、TAの業務区分を行い、個人の経験や能力などに応じた業務に従事させてはどうかと考えました。また、大阪大学のように、TAに従事する学生に、グループディスカッションを促進させる等のTAに必要なスキルを身に付けさせるための事前研修を行うことにより、TAの質を保証す

ることができるのではないかと考えました。

更に、TA制度をどう円滑に管理・運営するかという点についても考えてみました。現行で考えられる問題としては、教員とTA・SAの業務範囲が不明確であること、また、現在、制度上の倫理規定がないこと、トラブル発生時の対応フローがないこと等が挙げられます。現在、本学ではTA取扱要綱が規定されており、TAの目的、募集方法、選考方法及び業務内容などが記載されていますが、トラブル発生時における対応方法などのガイドラインがない状況です。そのため、ルールを明文化することが必要だと考えます。

例えば、立命館大学はTA制度に関するガイドラインを明確に定めています。具体的にはTAに関する教員、事務局の役割、責任、権限など、またTAについての定義、資格、業務範囲、担当できない業務も明確に定めています。本学でもTA制度を運用する上でのガイドラインを明確に設けることにより、TA制度の円滑な管理・運営をすることができるものと思われます。