

SPODフォーラム2017シンポジウム

「学生が感じ、考え、それを学びにつなげる教育と学習支援」

日時：平成29年8月24日（木）15:30～17:30

会場：徳島大学常三島キャンパス地域連携プラザ2階 常三島けやきホール

（パネリスト略歴紹介）

秦 敬治（追手門学院大学 学長補佐，教育開発センター長，追手門学院大学リーダー養成コース長，基盤教育機構 教授）

1986年3月に西南学院大学商学部卒業後，学校法人西南学院にて大学職員を20年間務め，2006年4月から愛媛大学にて大学教員に転身。愛媛大学では，教育企画室副室長としてFD・SDの中核を担い，SPODの立ち上げにも関わる。また，学生のリーダー養成にも関わり，愛媛大学リーダーズ・スクールや西日本学生リーダーズ・スクールの立ち上げを行った。2014年9月に追手門学院大学副学長に就任し，2017年4月から現職。学長補佐に加えて，FDの中核を担う教育開発センター長，学生リーダー養成を行う追手門学院大学リーダー養成コース長も務め，教員，職員，学生の能力開発に取り組んでいる。加えて，市民向けのリーダーシップ講座やキャリア形成支援を目的としたワークショップ等での講師歴も多く，松山市の経営者を中心とした志秦塾の塾長も務めている。専門は高等教育経営論（教育学博士）。

俣野 秀典（高知大学 地域協働学部／大学教育創造センター 講師）

北陸先端科学技術大学院大学知識科学研究科修了。地域科学研究会・高等教育情報センター研究員，高知大学総合教育センター講師を経て，2015年より現職。放送大学非常勤講師（ファシリテーション入門）。教育評価や教育方法を中心に，FDを含めた“Educational Development”に取り組む。「私たちは楽しみながら可能性に気づいていく」をモットーに，高等教育開発の専門家として，学生がもっと学べる授業／教職員がさらに学べるプログラムを開発・支援・実施しており，大学コンサル・教員コーチングの実績も多数ある。シンポジウムにはSPODフォーラム2014「大学人のためのリフレクション事始：人材育成研究・実践のフロンティアから考える」以来の登壇となる。

佐々木 奈三江（徳島大学 学術情報部図書情報課 総務係長）

平成3年3月岡山大学文学部哲学科卒。平成3年4月より徳島大学附属図書館勤務。利用者サービス，情報リテラシー教育担当が長く，講義と連携した授業を複数担当。また，学生協働として図書館内で活動する複数の学生団体の立ち上げに携わり，その後の活動をサポートしている。

（指定討論者略歴紹介）

小林 直人（愛媛大学 学長特別補佐，教育・学生支援機構 教育企画室長，医学部 総合医学教育センター長 教授）
昭和63年3月東京大学医学部医学科卒，平成7年東京大学にて博士（医学）の学位取得。平成17年度より愛媛大学医学部（医学教育学講座）教授，平成21年度より愛媛大学教育・学生支援機構副機構長と教育企画室長を兼任，平成27年度より学長特別補佐（教育企画や教職員能力開発を担当）。教育担当理事（教育・学生支援機構長）のもと，大学全体のFDをマイクロ・レベルからマクロ・レベルまで幅広く担当。

司会：宮田 政徳（徳島大学総合教育センター 准教授）

—シンポジウム開始—

司会：それではただ今から、シンポジストによる講演を開始したいと思います。お1人目は、秦敬治先生です。秦先生は、西南学院大学商学部を卒業された後に、学校法人西南学院で大学職員を20年間勤められ、2006年から愛媛大学で大学教員に転身されました。愛媛大学では教育企画室の副室長をしながら、FD・SDの中核を担いながら、学生のリーダー養成にも関わってこられました。

2014年からは、追手門学院大学の副学長に就任されて、現在は学長補佐をされています。また、FDの中核を担う、教育開発センター長、さらに学生のリーダー養成を行う、追手門学院大学リーダー養成コースのコース長も務められております。

教員、職員、学生の能力開発に取り組んでおられます。今日は、大学という組織の観点から、学生への取り組み、学生への支援のお話をお伺いしたいと思います。それでは秦先生、よろしくお願いいたします。

秦：こんにちは、今ご紹介にあずかりました秦です。四国のSPODの皆さまには、「ただいま」というような感じだと思います。創設の時から、ずっと私はSDを中心に担当しておりましたので、職員の方の中にも、「あいつが来たな」という方がおられると思いますが、どうかよろしく願いいたします。

私が今日受け持っているところは、学生が感じ、考え、学びにつなげる、ここに組織的にどうやって対応するかといったところが、私が頂いたお題ですので、そこに焦点を当てて、お話を進めさせていただきたいと思います。私の経歴等については、ご覧いただければと思います。

今日のポイントになるのは、ここにあるように、どのような取組、教育、支援ができるのか？、そしてそのためには教職員は、どのような能力が必要なのか？、そしてその能力を開発するためにはどのような方法があるのか？というところなんですけれども、一番のこの柱となるのは、そのために大学側がどうやっていけばいいのかというところを、中

心に話したいなと思っています。

一番最初の、どのような取組、教育、支援ができるのか？というところなんです。ポイントを幾つか挙げていますので、これについて少しお話をさせていただきたいと思います。まずはゴールから見据えた取り組みを構築しましょう。今、徳島大の教育担当理事のほうからもお話がありましたとおりなんです。ゴールが何なのかというところなんです。

私がこれまで学生の教育プログラム、あとはFDやSDをやっていく上で、常に大切にしているのは、ストーリーがあるかとか、ドラマチックであるかとかいったことを、非常に大切にしています。最後にきちんと落とし込みができるかどうかというところなんです。

ですので、何のためにやっているのかと。今回の場合だと、学びにつなげる教育と学習支援を、どうしてやらないといけないのか。そこを考えながらプログラムをきちんとつくっていく、仕組みをつくっていく、仕掛けをつくるということが、必要なことですよということですね。

2つ目なんですけれども、組織づくりと制度づくりということを挙げています。これは、その後の言葉がちょっと大事になってくるんですけれども、職員のルーティン業務にまで落とし込めるんですかということなんです。学生の学びに関わることを、職員のルーティン業務までに落とす。

これはどういうことかという、これを僕は、愛媛大学時代に僕と一緒に仕事をしてくださっていた、米澤さんという部長さんがおられるんですね。今、追手門で一緒に仕事をしているんですけれども、その米澤さんから、やっぱり常に僕が言われてきたことなんです。「先生の思いが何らかの形で、授業とかプログラムに仮になったとしても、それが組織の制度になったり、もう極端な話、職員の業務にきちんと規定として乗っからない以上、それが永久に続いていく保証はありませんよ」ということを言われていたんですね。

確かにそうだなと。僕も20年間事務職員をやっていたので、そのことは十分に分かるんです。

職員は、ルールにのっとっていないと仕事ができないですよ。この後に、このコツを後のほうで話そうと思っているんですけども、例えば、今日お話ししていただきます佐々木さんが、今は図書館の職員で、学生に図書館の中での仕事を通じて関わっていたとして、異動になって財務に行きましたとなると、佐々木さんはその仕事がもう続けられないんですね。

だけれども、うまく仕掛けをつくることによって、学内の有効な資源を、資源というか、職員の能力をうまく使うことができるんじゃないですかということを、僕はこの後にお話ししようと思っています。結果的に、職員の仕事まで落ちることによって、教育プログラムがきちんと教職協働で、学生を交えながらやれるようになりますよということが、2番目にお話ししているところです。

3番目は、学生を育てるのに、「教員」「職員」、「所属部署」という立場が、関係があるのかということです。今ここに、ちょっと10分、15分前から座っていて、これも僕の2つ後にしゃべる佐々木さんとかと話していたんですけども、職員はどうしても、教育の専門家じゃないという意識があって、という話をされていました。

僕がそこでお話ししたのは、小中高の先生は、なにがしかの教育のトレーニングを受けて、教育の免許が出ているんですけども、大学教員は、別にその保証を担保されているものではないんですね。そうであると、初めて教員になった人と、初めて職員になった人は、同じ立場で教育に向かい合って、学生に向かい合うんであって、そこで引け目を感じる必要は何もないんですよ。

ただし、これは2番とつながるんですけども、そうはいつでも、職員の仕事がそのようなものに位置付けられていないとなると、手が出せないんだということがあるんですね。追手門は、そこをどうしているかということ、僕は追手門に行った時に、最初にお願ひしたのは、職員の異動をなくしてくださいというのと、新卒採用をやめてくださいというのを願ひしたんですけども、新卒採用は、この3年

間やめてくれました。

一つは、専門性がない新卒を今採る必要がないんじゃないかということやっていたんですけども、もう一つの、異動をやめてほしいというのは、せつかく一緒に仕事ができるようになったパートナーである、職員、優秀な職員をなくしたくないということを僕は話したんですね。「先生、それは無理だ」と言われましたね。「じゃあ、2つ目の案を飲んでください」と言ったんですね。

2つ目の案は、異動しても、その人の能力を使えるような仕組みをつくってください。「じゃあ、先生、どういう案になるんですか」ということで、試しに僕が所属している教育開発センターでやらせてくれとあって、やらせてもらっています。それは何をやっているかということ、教育開発センターの研究員に、学内の教職員になってもらいます。教育開発センターの仕事に、なにがしかの専門性を生かすことができる教職員の方は、きちんと辞令を出して、教育開発センターのスタッフになってもらいます。

ですので、職員でどの部署に異動しようが、その方は、教育開発センターの仕事を業務で担うことができるんですね。今は極端な話、うちの中学、高校に異動した事務職員の方もおられますけれども、その方も教育開発センターのスタッフでいるので、一緒に仕事をすることができます。

それを、うまくいったので広げようということで、今、うちはアサーティブ入試というのをやっているんですけども、アサーティブセンターについても研究員制度を設けて、そこに所属していない人たちも、研究員になって、一緒に仕事をしていくということですね。

ですので、教員であろうが、職員であろうが、どの部署であろうが、学生の学びや成長に使える方、生かせる方は、もうとにかく力を貸してくださいというような枠組みをつくるということです。

4番目です。これも僕はすごく大事だと思っています。教育、学生の学びに関すること全般を俯瞰的に把握することができる、GM、ゼネラルマネジャーや、スーパーバイザーが必要ですよということで

す。あるやる気のある教員が1人で頑張っていて、とか、そういう形ではなくて、ちゃんと全学の流れの中で見る立場の人がいるかと。

今は、多くの大学では、教育担当の副学長とか、理事とか、そういった方もおられると思います。そのような方たちがきちんと議論して、スーパーバイザーとして介入できるだけのものを持っているかということですね。

立場だけではなくて、実質的にやっているかということですね。今日の指定討論者に入っています愛媛大学の小林先生も、僕はずっと一緒に仕事してきたんですけども、愛媛大学では小林先生のような立場の方がこの位置にいて、時には中に入って一緒に教育もやりますし、時には外から俯瞰的に見て、スーパーバイザー的な存在として置かれているということですね。

5つ目ですね。これもすごく大事で、「リスク管理」という壁との戦いなんですね。これは、僕は実は、愛媛大学の前学長であります、柳澤先生という方がおられますけれども、その方からいつも言われていたことなんです。「きみたちがやっていることは、高等教育界でできる、ギリギリだな」と。本当にリスクと正論、ぎりぎりのところで、どうやって教育をやるかと。

全部のリスク管理をし過ぎて、修学旅行のように旗を振って、「はい、学生はこちらにおいで」と言っていて、よく海外研修でもそういうことをやっているのを見るんですけども、それじゃあ、僕は意味がないと思っているんですね。

3月に卒業して、4月に就職して、「すぐに海外研修に1人で行ってこい」と、「海外出張に1人で行け」と言われて、飛行機も取れない、1人で動けない、そういうことをやってどうなるのか、やっぱり1人で行けるだけのものを、きちんと向こうとのやりとりもできる、1人で対応もできる、行くこともできる、トラブルがあっても対応ができる、そういう形をやらないといけないんですけども、リスク管理という名の下で、その能力を身に付けないまま、われわれは、学生を社会に出しているんですね。

これを1つの大学でリスクを負ってやることに對して、非常に皆さんは恐怖を持っていますので、この後に、少しお話ししますが、このSPODと同じような形の、学生の能力開発のネットワークということで、19の大学で連携を組んでやっているものがあります。

そういうことで、「赤信号、みんなで渡れば怖くない」じゃないですけども、少しリスクのあるようなことをみんなで、複数の19の大学の目で見ながら、例えば「学生にお酒を飲ますのはリスクがある」と皆さん言われるんですが、でも、20歳未満は飲んじゃ駄目。そして20歳を超えていても、飲めない人は、きちんと断る。そういう中で、酔わずに、きちんとお酒のマナーを持ちながら、懇親の場をやるトレーニングをやっていくことも、やっておるんですね。

6番目、これもまた後で話が出てきますけれども、チームによる徒弟(TOTEI)制による教育ですね。私は日本の教育の中で、世界に誇れる、最も誇れる方法が、この徒弟制だと思っているんですけども、1人の教員に対して、学生が付くことに対しては、やっぱり非常にリスクが多いですね。ハラスメントがあるとか。

チームによる徒弟制です。だから学生も複数いるし、教職員のいわゆる師匠側も複数いるという体制を整えることによって、学生たちが、場面、場面に応じて、TPOに合わせて、指導してもらえる教職員や先輩たちをセレクトできるような形をどうやってつくっていくかということが、大事だと思っています。

7番目です。支援という言葉の違和感。学生支援とか、学習支援とかいうことに対して、僕は違和感を感じているんですけども、やっている側は支援しているという感覚が、僕自身はあまりないので、単純に学生と全力で向き合うというような形で、そういう思いでやっていけばいいんじゃないかなというふうに思っています。

それでは、5と6で話が出ていた、リスク管理の壁との戦いとか、チームによる徒弟制による教育と

ということで、あまり詳しくは話ができないんですけども、追手門学院大学リーダー養成コースということで、ちょっとここに例に出しています。

これは愛媛大学で立ち上げた、愛媛大学にまだにありますけれども、愛媛大学リーダーズ・スクールを全国に展開しようと、これは文部科学省のほうからお金を頂いてスタートして、その後に連携する分にもお金を頂きながらやってまいりました。それを追手門に私が移りましたので、追手門は既に連携を組んでいたんですけども、追手門の中で同じようなことをやろうということで、やっています。

職員の皆さんにとっては、非常に大事なことになるのがこれですね。追手門は郷中教育という薩摩藩が行っていた、先輩が後輩の面倒を見るという教育システムを導入してつくられた学校だったと。これを僕は行くまでよく知らなくて、僕はチームによる徒弟制をやりたいと思っていたんですけども、実はそれは、追手門のルーツと一緒になんです。そういうところを結びつけることによって、学内で反発などを受けないようにしているんです。僕らがやりたいと思っている教育と、学内でやろうとしているベクトルをどうやって擦り合わせるかということなんです。

教職員による徒弟制と、学生たちにも先輩、後輩の層があります。学びのプロセスで、知る、できる、教えることができるという、この3層があるので、教職員も学生も、知る、できる、教えることができるという3層×2ですね。そのスタイルをつくり上げましょうということです。

1番上にスーパーバイザーがいるようなプログラムなんですけれども、これはネットとかでも見られますので。この形を一つつくり上げることによって、プログラムとしてもあると。外の大学ともこれで19大学がつながって、一緒にやれるということですね。

ここに載っている、ちょっとデータが2015年と古いんですけども、ここに教員が6名とか職員が4名となっていますけれども、今は増えています。こういった人たちが、研究員になってもらって、みんながいわゆる、自分がこのリーダーズ・スクール

の専任教員とか専任職員ではないんですけども、一緒に手伝いながら進めることができているという状況でございます。

ここにありますUNGLというのが、SPODのようなネットワークで、SPODの加盟校の幾つかもここに入って、一緒にプログラムをやらせてもらっています。

こういった7つですか、私がお話ししたようなことをきちっとやりながら、学生たちの学びを深めるためには、どのような能力が、職員、教員には必要なんですかということなんです。ここにも幾つか求められるもので出しました。これですね。まずは、僕らが一番大事にしないといけないのが、真摯さんですね。この真摯という字が、真の幸せを丸く手に入れると書いて、真摯なんですけれども、やっぱりこういう姿勢を学生にも、学生が学ぶ時に、その学んだ知識や技術を、この真摯がないと、悪いことに使うこともできるんですね。

そういうことがないように、教職員側がきちっとその姿勢を見せていくことが、まずは大原則にあるんじゃないかというふうに思っています。自分が遅刻してきて、学生には「遅刻するな」とか、よくあるのが、学生に「前に座りなさい」と言うのに、FDをやると、教職員は後ろに座っているとか、そういった真摯のないような対応というのが、われわれがやってはいけない行動なんではないかなということです。

2つ目です。何のために皆さんが働いているのか。くしくも、今日はそういうプログラムが幾つも行われていましたね。僕が午前中にやったセッションも、これを問うようなセッションでしたけれども、やっぱり組織のゴールがあるのと、自分のゴールもありますよね。それをどうやって結びつけて、仕事として全うする、ぶれずにやっていく、「誰々さんが、学長が言うからできません」とか、人によって対応が変わるとか、そういったことがない、全うするような力が必要なんじゃないかと。

あとは、これもさつき打ち合わせをしている時に出ていたんですね。「どうせ無理」を、どう可能に

変えるかということですね。職員、教員共に、私たちはプロとして働いているので、ルールがある中で動かないといけないとはいえ、そのルールの中で、どうやって普通だと無理なことを可能に変えるのかと。それがプロフェッショナルとしての能力なんじゃないかなと思っていますね。

何かをやりたいと、「先生、それは無理です」。よく過去に言われました。でも優秀な職員の方、教員たちというのは、このルールをまっとうにいったら無理だけれども、どうやったらできるのかなということを考えています。

そういった方が、やっぱり学生の学び、学生を学ばせるために、海外研修に行くのに、誰かが引率して、1から10まで旅行者になってもらって、現地ではびったりマンツーマンで付いてとか、そういうことではなくて、リスクを避けながら、どうやってわれわれがこの制度の中で生きていけるのかということをも可能にする力というのは、私は非常に必要なのではないかなと思っています。

4つ目です。これは後からの登壇者の話でも出てきますけれども、専門性が必要ですよということですね。私はずっとこれを常日ごろからSPODなんかも言っていますけれども、専門性は何でもいいんです。

教員がいい例じゃないですか。ミミズの生態とか、魚のコミュニケーションを研究しているとかいったときに、僕から見れば、僕の生活には何も影響がないような感じなんですけれども、一つの専門性をきちっと極めていくということは、学内全ての取り組みに対して非常に有効になっていきます。学生の学びにもつながってくるんですね。むしろ、組織としては、それぞれの教員、職員が持っている強みや専門性をどうつなぎ合わせて、効果的に大学運営をやっていくかということですね。

ドラッカーが言う、個の力をいかにつなげてチームの力にしていくかということが大事であって、苦手なことを無理やりにやらせるのではなくて、きちんと専門性を持って、その専門性を職員の方だったら、どの部署に行こうが有効に使えるような形

をつくり上げていく。今日もそういう職員が働きやすいような文化をどうつくるかというようなセミナーも行われていましたけれども、まさにそのとおりだと思っています。

その一個の専門性をきちっと持っていないと、これは何でもいいので、その何でもいい専門性を持つということ、やっぱり心掛けることが、教員も職員も、やっぱりアカデミックなこの大学にいうことが、僕は大事なんじゃないかと。

これは、学生が感じる、Feelingのところになってきますけれども、われわれは、これをBe Alertと読んでいます。普通に感じるんじゃなくて、研ぎ澄ませて感じる力なんですよ。これは、学生にも必要で、われわれにも必要なんです。

学生がどう変化していつているのかということのきちっと見るとか、どの環境でどういうことが起きているのかということを感じる。職場でも隣の人が、今どういう気持ちなのかを感じながら対応していますか、いませんかというようなところなんですね。これを僕は持っていないとか、持とうとしない人は、なかなか教育に関わるのは難しいかなと、僕個人としては思っています。

ストイック性とストレス耐性、これは言葉のとおりなので分かっていただけだと思います。こういった力が、僕は今日のテーマになっているものに必要な能力なんじゃないかなと。皆さんに一般的にいわれていることはもちろんなんですけれども、それに加えて、僕が大切だなと思うところが、ここなんです。

じゃあ最後です。それでは、それをやるにはどうしたらいいかということなんですけれども、いっぱいあると思います。いっぱいあるんですけれども、せっかくSPODで皆さんが来られたので、SPODの代表校である愛媛大学の教職員能力開発拠点がやっている取り組みの中に、こういうスタッフ・ポートフォリオとか、ティーチング・ポートフォリオとか、アカデミック・ポートフォリオというのをつくるワークショップがあります。これは、つくっても大切なんですけれども、つくるプロセスで、つく

っている方とメンター役のやりとりがあるんです。

それはこの後に俣野先生が、そのやり方を学生とどうするかということでお話をしてくれますけれども、私が言いたいのは、教員、職員の能力開発も、学生の学びを深めることも、実は同じなんですよということをお伝えしたいんですよ。

われわれが学生に教育をすることで、われわれ側に生かせることもたくさんあるし、実はわれわれでうまくいっているところを学生に生かせることもあるんじゃないかということを考えております。

またこの後で、パネルディスカッションがあるとありますけれども、私のお話したかった概要は、これくらいの時間にさせていただきたいと思えます。どうもご清聴ありがとうございました。

司会：秦先生どうもありがとうございました。

それでは2人目は、俣野先生にお願いします。俣野先生は、北陸先端科学技術大学院大学の知識科学研究科を修了された後に、地域科学研究会・高等教育情報センター研究員、その後、高知大学の総合教育センターを経られまして、2015年より現職の高知大学の地域協働学部および大学教育創造センターの講師をされています。教育評価や教育方法を中心とした **Educational Development** に取り組み、**SPOD** フォーラムでも長年「ルーブリック評価」のプログラムを担当されています。今日は、授業を担当する教員の立場から学生の教育や、学生支援のお話をお願いします。

俣野：よろしく申し上げます。高知大学の俣野秀典です。本日のテーマについて、大学が組織全体としてどのようなアプローチができるのかというのが秦さんのお話でした。私のほうには、日頃の学生の実習であるとか、体験的な学びの機会をたくさん創って実践してきたという背景で、それに関する話題を教員の観点からということで、声を掛けていただきました。

SPOD フォーラム 2017 のテーマ「**Feeling** と **Thinking** を **Learning** につなげる」を考えたときに、

私が今回お話することとしてどういうことがあるのかなと、私の考えたところを紹介していきます。

Thinking というのは頭で考えることで、**Feeling** はハートはどんな感じですかということ、あともう一つ、腹には何があるか、望んでいることは何かという **Wanting** があります。こういった外に見えないような部分ですけれども、今回でいうと、特に **Feeling** と **Thinking**、それそのものが、一体どのようになっているのかということが、1つ目のポイントだと私は解釈をしました。

それと、これらを **Learning** につなげるということですので、ここ（投影スライド：“→**Learning**”）でいう矢印の部分ですけれども、矢印の部分に、教員としてどういった働きかけができるのかということが、もう一つの話題になろうかなと考えました。

Learning につながるということは、その体験、学びが自分ごとになったり、その時に、感じ考えていたことに気付いていく。学びのサイクルが回っているような状態かなと思っております。

この学びのサイクルなんですけれども、いろんな研究がこれまであるので、ここでは2つだけ、先行研究を紹介しておきたいと思えます。真ん中の緑で書かれている所と、周りの青い矢印で囲まれている所が、それぞれ別物なんですけれども、**Kolb** という研究者がいて、これは企業の人材育成の文脈でよく引用される考え方なんですけれども、具体的には、体験をして、内省的観察と概念化を経て、次にどういうふうな課題をもって新たなアクションにつなげるかというような考え方です。

Pfeiffer のステップもよく似ています。体験をして、そこでどんなことがあったのかを同定する。そしてパブリッシングというのは、それを外に言葉として出して、周りのメンバーとシェアしていくということ。そして、実際にどういうことが起こっていたのかなということを考えて、ちょっと一歩引いてみると、こういうことが起こっていたんじゃないか、みたいなことを出していくことによって、次のアクションに移させるという考え方なんです。いずれも、学びというのはこのサイクルの中にあるという

考え方が、共通してあります。

これをどういうふうに回していくのかというところが、今回のテーマになってきている。と、ここでは捉えています。そこから抜き出して、体験、観察・指摘、分析、仮説化。大きく分けるとこれぐらいのサイクルとして考えると分かりやすいかなということできめに出しています。

まずは体験ですね。体験的な学び。今回は恐らくこういうことが大きなテーマになってくるのではないかと考えていますので、そういうふうに設定をしています。観察・指摘と書いていますが、ちょっと一歩引いてみて、そこでどんなことが起こっていたのか、何が起こったのかということを見ていく、データを集めていくというプロセスです。そしてそれを分析していくという流れです。

その集めたデータがどんな意味を持っているのかな、どうしてそういうことが起こったのだろうか、そして次にどうするのか、という体験→観察・指摘→分析→仮説化のサイクルがあるということです。

最近では特に、大学教育の中でも、振り返りやリフレクションという言葉がホットワードとしてずっと出てきているんですが、そういった場合は、この下の3つ（観察・指摘、分析、仮説化）ですね。体験以外のところの全体を振り返りというふうに捉えると、理解しやすいです。

振り返り＝未来に向けて過去の経験から「意味とアクション」をつくる活動と書いています。SPODフォーラム 2014 で、高知大学でシンポジウムをやった時もリフレクションをテーマに扱ったのですが、その時に使った言葉を、今回はもう一度この場で皆さんと共有をしておきたいなと思ひまして、この表現にしております。

過去の経験からというところが、この緑色の所（観察・指摘）に相当して、未来に向けてというところが仮説化のところ、そういったサイクルが想定されているということです。

日頃私は、ファシリテーション研修などでいろんな大学の研修に呼んで頂いています。SPODフォーラムでは「ルーブリック評価入門」というプログラ

ムを、少しずつやり方を変えながらも 2010 年から毎年プログラムを担当していますので、この会場の中にも私がお顔を知っている方がたくさんいらっしゃいます。SPOD フォーラムでいえば、参加された方が結構フィードバックをくださって、「実際に続けてやっていますよ」など、受講された方からのポジティブな声もたくさん頂いています。先ほども言いましたように、学生向けの体験学習プログラムもたくさん創っているということも、シンポジストに指名いただいた理由だなと思っています。

例えば、その体験的な学びといったときに、代表的なものとして、インターンシップ、学外実習みたいなものがあるかなと思うのですが、「それを通してすべての大学生が学んで成長しているか？」というふうに問われると、「していないわけじゃないんですが、なんか変わるんですよ」とか、「正直、人によるかな」みたいな。「具体的にどの点が伸びたか」といわれると、「具体的にはよく分からないけれども、なんか違う気がするんですよ」みたいな、そういった感覚を持たれている方も多いんじゃないでしょうか。

学生に、振り返りや感想の時間を持つんですけれども、「超レアな体験ができました」とか、「楽しかったです」とか、「また行きたいです」とか言うんですけれども、その中身が表出されないような状態で、滑っていくということが結構あるなど、見ていて私は思っています。

どういったことになっているかということ、学びのステップやサイクルがなかなか回りづらい状況であったりとか、先ほどのリフレクションは、OECD のキー・コンピテンシで一番重要な基盤となるような能力だといわれているんですが、大学入学までにそういうことをやる機会であるとか、訓練の機会というのがなかなか無かったことも原因になっているのではないかなと思います。

ちなみに今回のテーマは「Feeling と Thinking を Learning につなげる」なので、Feeling と Thinking が Learning につながるという前提があって、その Learning につながりさえすれば、ま

いいのかというふうにして私は捉えたんですが、そもそも学生は、何かをやっている時、活動している時に、「感じているんやろか?」「考えているんやろか?」というような疑問を持っていたりします。

もちろん、考えたり、感じているんだろうけれども、それが残っていないのでは? というような、問題提起ですね。例えば、皆さんは今、この会場におられて、座ってメモを取ったりされていますけれども、座っている時の今のお尻の感触を意識されている方はおられますか。どんな感じで座っているか、暖かいな、足を組んでいるな等々、なかなか意識を向けないと感じないような感覚があったりします。自分の感情もそうなんです。

先ほどのインターンシップの話の最中に、「いや、そんなことを言うけれども、うちの学生はちゃんとやっているよ」というふうに、ちょっとムカツとこられた方も、ひょっとしたらおられたかもしれませんが、その感情は時間がたつと無くなっていくようなものなんじゃないかなと感じています。

基本的に多くの場合、問いかけると、その体験を再体験していくことができますので、それがないと、過ぎ去ってってしまうということが、往々にしてあるかなと。感じ、考えているはずなんだけれども、無いようなものになってしまうと。言い換えると、**Learning** につながらない状態、**Learning** につなげる材料がない状態になってしまうということです。

このことに関しては、周りのメンバー、一緒にそのプロジェクトをやったグループと、その時の体験や感情を共有することによって、さらに深めることができたりします。

深めるために、学びのサイクルを回すときには、幾つか問いかけのポイントがあります。少しですがここで何点か、皆さんとシェアをしておきます。

初めの緑色の部分。これは指摘に対応します。気づくという段階なんです。「どんな状況だったんですか」「体験の中で、どんなことを感じていましたか」「実際にやりたかったんだけど、その場でできなかったことは何かありませんか」とか、「他

のメンバーの反応はどうでしたか」「それぞれメンバー同士、あなたとメンバーの間、グループ全体と、グループとあなたの方にどんな影響関係がありましたか」みたいなことを聞かれると、どんな感じだったかなということを探らしていく、その感覚を思い出していく、というプロセスが始まっていくわけです。

次の考えるというところでは、「どのように説明ができそうでしょうか」「あなたにとって、どんな意味があるんですか」とか、「今回のあなたの体験から、どのようなことを学びましたか」「これまでの体験とどう結びついていそうですか」「何かやっていて、パターンみたいなものが見えてきたりしませんか」みたいな問いかけですね。

そして、次のアクションに向けるときに、「どんなふうに応用できそうですか」「目標とか課題というのは、どのようなことが考えられそうですか」とか、「それをやってみることで、もしくはそれをやってみないことで、結果がどのように変わってきそうですか」「実際にやろうとしたときに、これまでになかったもので、必要なものがあつたりすれば、何か教えてください」のような問いかけをしていくことによって体験が深まっていくということが分かっています。

ただ、そうは言っておきながら、学生に聞いていくと、やはり学生によって出てくる言葉のレベルとか、感覚のレベルとか、上滑り感があるかないかみたいな感覚の違いはあります。そこは恐らくこういったところに関わってくるんじゃないかなと。概念レベルの言葉で話す、楽しみ、幸福、自由など、漢字二文字でよく使われるような言葉です。概念的な言葉を使いながら“説明”をしているというような状況は、もう少し体験を深められる余地がある状態だと判断できます。

もうちょっと体に近くなっていくと、五感の話ですね。こういうことが見えて、こういうことが聞こえて、こういう感覚を持って・・・など。感情というのは、ドキドキとかワクワクなど、いろんな表現があるんですけども、感情的なことを表すような

言葉が出てきているかどうか。

そしてもっと先に行くと、ここにはメタファーと書いています。「その感覚は、なんかジェットコースターに乗っているような感覚で」とか言うと、その人の中では、その体験は、あたかも自分がジェットコースターに乗っている時のような体験だということで、その人の中の物語がそこで出来上がっている状態です。その人の中の物語が出来上がっていくというのは、その人自身では、やった時に感じていなくても、問いかけてみると結構感じる事ができたりします。

なので、できれば概念レベルではなくて、感情やその人の中の物語を出すような問いかけをしていくことが、次のステージです。

「概念のときの」と書いていますが、どんなときでもいいんですけども、問いかけるときの鉄板ワードが2つあります。「その〇〇は、どんな種類の〇〇ですか？」と。「あなたが言う楽しさというのは、どういう種類の楽しさですか」「あなたが言った発見というのは、どんな種類の発見なんですか」と聞くと、それ以上の情報量がそこから出てくるということになります。

「その〇〇について、他に何かありますか？」というふうに聞くと、水平に思考を巡らせていく効果があります。この2つの質問はなぜいいかというと、その相手の体験の中に踏み込むことなく聞ける質問なんです。具体的すぎる言葉、質問者の興味関心や思い込みに影響された問いかけではないという意味です。なにか自分の体験を汚されて、侵されているというか、その体験を操作されているというような感覚を、教員は結構与えがちだなと思っています。そうではなくて、この鉄板ワードであれば、言葉遣いさえ気にしていれば、そういった感覚を与えずに済みます。

ここには出していませんが、「そのドキドキ、ワクワクというのは、どこら辺にありそうですか」と聞くと、体のこの胸の辺りとか、そういうようなことを学生が言ったりします。いろんな問いかけの種類があるんですけども、ひとまずはこの2つを鉄

板ワードとして、皆さんに紹介いたしました。

あとは、大学の教職員の方はコーチング等を勉強されている方が多いと思いますので、そういった分野でよく使われるような質問も、使い勝手はいいですね。特に、この1番目の「～っていうと？」というのはなかなか最強で、使うのがすごく楽です。学生が話していて、「～っていうと？」「～というのは？」「～っていうのも？」と聞くと、学生が、「～っていうのは・・・」と自分で復唱しながら、その体験について語り始めるということが、多くあります。「～っていうと？」は、なかなか使い勝手がいいですね。

あとは、「どうしてそういうふうに思ったんですか」「実際にその体験のことを言ってみて、どんな感じですか」とか、「具体的には？」というような、一般的な質問も十分に使えると私は考えています。

今回は問いかけということに関してお伝えしました。立ち止まって考えてみようということで、日頃、いろんな体験を学生はしているんですけども、それを立ち止まって見返してみる機会というのが、なかなかないですよ。われわれが無意識にやっている、この呼吸も、吸う息と吐く息の間に隙間があつたりするんですが、その隙間みたいなところにほんの少し意識を向けるようなことを今回紹介させてもらいました。そういうことをやるときの心がけや心構えみたいなことも、今回の到達目標にありましたので、私なりのことを最後にお伝えして、終わろうかなと考えています。

私は、一昨日までの1週間ずっと名古屋で、合宿研修のスタッフとオブザーバーをやっていました。詳しくは話せませんが、いろんな方が参加されました。話してほしように周りのメンバーがしているんだけど話せない方、ついつい感情がこもっていないような言葉で話してしまう方、人の目を見て話すのが怖い、その人が持っている例えば性の違和感みたいなところからくるつらい体験とか、抑圧されてきたような経験から強い自分を示さないといけないということで、ちょっといろんな人に反抗してみたりとか、先生に反抗してみたり、そういう

ようなことをやってきたというような経験が語られていました。私が思うのは、その人たちがそういうふうに行っている行動というのは、社会やその人のこれからの成長を見たら、必ずしもそれがいい選択かどうかは分からない。むしろそうではなくて、もっと別のやり方がいいのかもしれないです。

けれども、その人のその時点の言葉の出し方や体の動かし方、学生が授業中にちょっとふざけたようなことを言ったり、真面目に取り組もうという姿を周りに見せなかったり、そういうことを含めて、その人がそうせざるを得ないというか、ついそうやってしまう、そういった歴史・経験から、その学生の今がそこに現れているというふうに思っています。そして、そう思いたいなという自分がいます。

相対している学生さんが、今、言っていること、やっていることは、それぞれが、今、その人のベストなことをやっているのだと思って接する。そうして、その人の感情が、やっところらとしても受け取れるようになる。その準備ができるということです。

「感情を出してください」など言われて語ってみても、なかなか周りに受け入れてもらえない。そういった空気も学生は察知します。彼ら彼女らがやろうとしていることは、それ自体に価値があることだと認めながら、学生と接していくということを私自身もこれからやっていきたいです。今回 SPOD フォーラムに集まってきていただいている皆さんにも、毎日ではなくてもいいんですけれども、どこかのタイミングごとで意識していただくと、学生も表出しやすくなるかなと思っております。

ということで、2 人目の登壇者の俣野の報告を終わらせていただきます。ありがとうございました。

司会：俣野先生、ありがとうございました。それでは、3 人目は佐々木奈三江さんをお願いしたいと思います。佐々木さんは岡山大学文学部哲学科を卒業された後に、1991 年より徳島大学附属図書館に勤務されています。現在は、図書館の学術情報部図書情報課総務係長をされています。これまで利用者サービスや情報リテラシー教育の支援、あとは、図書館

内で活動する学生団体の立ち上げに関わって、その活動をサポートされております。今日は図書館職員の立場から学生さんへの学習支援のお話をさせていただきます。

佐々木：こんにちは。今ご紹介いただきました、徳島大学附属図書館の佐々木奈三江と申します。今日はこういうふうな内容でお話しするんですけども、実はちょっと今、現場を離れているんですけども、学生協働とか、ラーニング・コモンズの立ち上げのほうをずっと担当しておりましたので、その辺りの話をさせていただきます。

始めに、なぜここで図書館職員が発表するのかというところから少しお話をしたいと思うんですけども。

ラーニング・コモンズというものが、最近では図書館に設置されているというところと、図書館では学生協働というものが盛んにやられているというところからお話をさせていただくのですが、まず1つは、そのラーニング・コモンズなんですけれども、ラーニング・コモンズという言葉は初めて聞かれた方はいらっしゃるでしょうか。

ラーニング・コモンズというのは、最近では、国立大学の図書館に多く設置されているんですけども、大学の図書館に求められているものというのは、大学教育の変化にしたがって、だいぶ変わってきていまして、教育よりも学習を重視するということと、アクティブ・ラーニングを推進する場所ということで、ラーニング・コモンズというのがつけられてきているんですね。

徳大の中でも、そのアクティブ・ラーニングができる場所として、ラーニング・コモンズ 2009 年に開始した後に、2012,2015 年にリニューアルしてきているんですけども、いろいろな仕掛けもしています。アクティブ・ラーニングというと、能動的学習ということになるんですけども、こういう場所があっただけでいいのかということと、施設だけではラーニング・コモンズといえなくて、その中で学習支援を行われることであるとか、人的支援があ

ることが重要だというふうにいわれています。

じゃあ、図書館でそういう場所をつくる時に、どうしましたかというところなんですけれども、場所を用意しましたよ、皆さんが来てくれるのを待っていますよという、なかなか来てくれないですし、なかなか活性化しないんですね。

私が思っているのは、場所があるということと、場があることというのは別々だと思っていて、場がある、場となるためには、その理念とか仕組みとか、そういう場所だと認知されて、学生さんに使っただけが大事だと思っています。

そのときに、徳大の図書館で考えたのが、学生協働だったんですね。今、徳島大学では学生協働の活動として3つのグループと一緒に活動をしています。ここ（ライブラリー・ワークショップ）は主に読書推進をやっている学生のグループで、これは文化系サークルになっております。もう一つは、阿波ビブリオバトルサポーターという、徳島でビブリオバトルを進めましょうというグループと一緒にやっていて、これも徳大の大学公認サークルとしての活動をしているところです。

もう一つは、ここ（学びサポート企画部）はラーニング・コモンズとすごく絡むところなんですけれども、大学生の学習支援を行うことを目的にできています。これは最初からこの活動がすぐにできたわけじゃなくて、その前身で繋ぎ create といった活動があったりとかしたんですけれども、そのような活動で、学生さんと一緒にやっています。

Study Support Space というのは、ちょっと詳しく説明しますが、学習支援とすごく絡むんですが、教員と大学院生と、職員も入っているんですけれども、ピア・サポートルームで学習支援を行う企画になっています。学びサポート企画部の学生さんが、先生にコンタクトを取って、いろいろ教えてくれる先生とかを調整をしていたりするんですけれども、これをするによって、図書館で人的支援ができるようになりまして、ラーニング・コモンズというか、学習支援が実際にできるようになったんですね。

この3つの活動をしているんですけれども、いず

れもうちの大学の学生協働というのが特徴的なのは、図書館がやれないことを学生にさせているわけではないんですね。学生さんが、自分でこれをやりたいと思ったことをしてもらおうということを大事にしています。

先ほど、俣野先生が、「学生さんはそもそも感じている？」というようなお話があったと思うんですけれども、私もそこが少し疑問に思っているんですけれども、やっぱり自分のやりたいこととか好きなことを、普段大学の中でどれだけできるかという、なかなかできる場所がないのかなとちょっと思っているんですね。

それで図書館でそういうことをやってもらいたいなと思っています。そのうちの1つの事例として先ほどの学びサポート企画部の前身である、繋ぎ create の学生さんがやってくれた、全力卒論前夜祭というのをちょっとご紹介します。

これは、「全力卒論前夜祭～マジでプレする12時間前～」という、誰かのアイドルの歌のタイトルをもじったようなのを学生さんが考えてきてくれたんですけれども、何をやったかといいますと、学生さんが卒論を書き終わって、すぐに私の所に来てくれまして、すごく卒論を頑張ったのに、自分のゼミでしか発表できないのがすごく悔しい、もっといろんな人に聞いてほしいということで、「発表する場が欲しいんだけど」、「じゃあ図書館でやってみる？」というところから始まっています。

その時に、ゼミの発表ではちょっとできないような裏話とか本音トークしたいということで、実は、学生さんはそこら辺を聞きたいんじゃないかなと、じゃあそれをやりましょうということになりました。

あとは、ゼミだと同じ分野の話しか聞かないんですけれども、いろんな研究があると知ってもらったほうがいいんじゃないということで、栄養学科と言語学と哲学と地理の学生さんと呼んできました。

これがなぜ企画されたのかというと、先ほどの話なんですけれども、この学生さんは、勉強することの有意義さをもっと多くの学生さんと共有したい

という、すごい熱い学習への意欲がある子で、それについて私はすごく共鳴をしたので、「じゃあ一緒にやってみようね」ということでやってみたんですね。やった結果がどうなったかという、学部、学科を超えた参加がありました。

これは、いろんな学生にいろんな学びの興味を喚起できたんじゃないのかなと思っています。卒論に対するイメージが湧いたという学生さんがいました。学習に対して、1年生の子は、「私は卒論は何を書くんだろう」とすごく不安に思っているんですが、先過ぎて分からないんですけども、ここですごく楽しさの分かる話をしてくれたので、不安の解消になったということがあります。

学生さんのやる気も上がったのと、あとは、「来年もやったほうがいいですか」と言ったら、「続けてやってほしい」ということになりました。これは今、学びサポート企画部が、全力卒論発表会として、継承してずっと続けてくれている活動になっています。これは、まとめ動画をつくってくれていますので、学生さんが自発的に動画を作りたいと作ってくれたんですけども、また良かったら、YouTubeでご覧ください。

これは、学生に影響があっただけじゃなくて、職員にもすごいいろんな影響があります。やる気の学生さんの勢いはすごいんだというのが、すごくよく分かりました。あとは、学びたい学生は結構いるんだということです。これは企画を立ち上げてから2週間でやったんですけども、20人以上が集まってくれて、結構活発な討論もあつたんですね。1年生から4年生まで、そういう学生さんが多くて。

一方で、やっぱりその学び方に不安のある学生さんも結構いるなというのが分かりました。また、多分職員だけで企画をしても、なかなかこれだけの学生さんを集められなかったし、いろんなバリエーションの学生さんは来なかったと思うんですけども、学生とつながると、職員だけでできないことができるんだというのが、すごく実感されました。

あとは、短い期間でも実施できるんだという自信につながったのと、図書館はそれまでもちょっと

ずつ、いろんなイベントをやっていたので、少しずつ実績を積み上げることで、職員自身がスキルというか、感覚が分かってきて、実施のハードルが下がるので、何かを言われても、すぐに対応できるなというのが分かりました。

あとは、これはすごく実感されたんですけども、学部、学科に関係なく使える「図書館」というのは、出会いの場として最適なんだということが実感されました。ラーニング・コモンズの設置については、出会いの場ということが、言われるんですけども、これが文章としてではなくて、実感として分かったという事例になっています。

こうやって学生さんと関わっていく中で、私がすごく思っていたのが、ラーニング・コモンズは、結局はアクティブ・ラーニングを推進するためにあるんだけれども、アクティブ・ラーニングという、能動的学習ということですね。つまり、自分の中から能動的に学習したいというところなんですけれども、じゃあ一体何があつたら、能動的に学習したくなるのかなと。そのことについてお話ししたいと思います。

図書館でいろいろと観察をしたり、あとは、いろいろと先生と一緒に授業をしたりしていて感じたのは、学生が大学で学ぶ理由には大きく分けて2つあるなと。私の少ない経験の中からですけども、一つは、好きだからやるという学生さんがいます。こういう学生さんは、私から見るとちょっと少なくて、でも好きだということはすごく動機として強くて、継続もできますし、深まるだろうなと思っているんです。

一方で、図書館には課題をしに来ている学生さんとかが多くて、やらなきゃいけないからやっている学生さんが多いなと思っています。学びは、受験勉強だと思って、楽しくないと思っている人が多いような気がしています。課題ができれば終了してしまうので、学びが深まらなくてすごく残念だなと思っているので、この学びということを、好きとか、楽しいとか、やりがいがあるというふうな方向に転換をしていくことが、図書館でできないのかなという

のを考えています。

図書館でできる支援というのは、今までの形という、資料をそろえて、自学自習の場所として、さあどうぞということなんですけれども、これからできるとすれば、ラーニング・コモンズがあることで、出会いの場として、あとは、ファシリテーターとして働くことができるだろうとあっていて、いろんな分野の人が集まる多様性の中で、今まで知らなかった好きなことが見つけられるとか、あとは、他の学生さんにつながるとか、自分がやってみる人になる、あとは、可視化ということで、他の学生さんがやっているのを見て、自分も知らないうちにモチベーションにつながっている、というような機能があるのかなと思っています。

そうすることで、やりたくなると、図書館資料にも出会いますので、その本来の図書館の機能というのうまく使えるようになって、このうまいサイクルができればいいんじゃないのかなと思っています。

本当のアクティブ・ラーニング、自ら学びたい学生さんを支援できるような場をつくるために、どんな感じでイメージしているかといいますと、例えば「徳島藍」さんが図書館に来ていると、アクティブ・ラーニングで勉強している人もいるし、静かに勉強している人もいて、いろんな勉強の仕方があるなというのを感じたり、イベントをしたいなと思った人に、図書館職員がアドバイスをされていて、イベントを仕掛けていたり。

そうすると、普段は図書館に来ない学生さんも、「何かやっているんだって」と図書館に足を運ぶ。そうするとそのイベント見た学生さんたちが、「僕もそれをやってみようかな」と思うという動きが出る。徳島藍さんが、イベントの中で、このテーマは初めて知ったなというようなことに気付く。授業に出ると、新しいテーマ、興味のあるテーマに近い話だなとか、これは図書館で調べられそうだなという、普段の図書館の利用がそういうふうな気付きになるという、こういううまいサイクルができていったらいいなというのが、私の理想の形です。

こういうふうに、ラーニング・コモンズを箱物にしないために、どうしたらいいかということなんですけれども、これ(スライド写真)は最近つくった、多読コーナーという1階のコーナーなのですが、こういうふうなのをいろいろとつくっているんですけれども、これらがうまく動くにはどうしたらいいのかというところで、ウエルカムな雰囲気というのを、すごく大事に思っています。いつも図書館が学生の企画をやっているという安心感があつたりとか、あとは、先ほど秦先生もおっしゃっていましたが、規則とかは置いておいて、まずはあなたの話が聞きたいという姿勢を、学生に示すということが大事かなと思っています。

図書館は、いろんな人が「これはどういうことですか」と調べ物に来るんですが、そのときのインタビューの手法として、その人が言っていることをそのまま受け取るんじゃなくて、もっと深く聞いていくということがあるんですね。

ちゃんとした言葉というか、テクニカルタームとかを知っているわけじゃないので、よくよく聞いていくということなのですが、学生さんの話も、最初は聞いていると、「それはちょっと難しいんじゃない」というような話もあるんですけれども、よくよく聞いていくと、「これはこちらで対応できますよ」というような話ができ、先に進むことができます。そういう気持ちで、学生さんに対応するというのが大事だなと思っています。

もう一つは、斜めの関係というところなんですけれども、斜め、つまり直接成績をつけない、上下関係じゃなくて、少し私たちは斜めにいるので、アドバイスができることがあるんじゃないかなと思っています。

直接は先生に聞きにくいことなんかを私たちに聞くというケースは、今までも結構ありました。気軽に聞いてもらえれば、聞くべき人に、私たちもつなげることもできますし、聞いている中で学生さんの動向が分かつたりとか、学生さんの思いみたいなことが分かかって、私たちが知ることもたくさんあります。この斜めの関係は、さっき秦先生がおっしゃ

っていた徒弟制の中の1つをピックアップした形なのかなと思って聞いていました。

もう一つ、ここがすごく私は大事だなと思っているんですけども、図書館だけで頑張らないということです。1つの部署だけで頑張るのではなくて、学生さんは、大学内のいろんな所で活動しているので、図書館だけに来る学生さんじゃないわけなんです。そのときに、図書館が良かれと思ってやっていることも、全体から見ると、ほんのわずかのことであったりとか、全体から少し外れていたりとかするともったいないですから、授業と例えばつながってみる。

先ほどの多読コーナーも、授業の先生とつながることで、ものすごくたくさんの方が使えるようになりましたので、そういうふうな連携をうまく進めていくということ。あとは、学生さんとか教職員の思いを聞いていくことで、図書館が今やるべきことは何かというのが分かるようになってきます。

あとは、お互いに足りないことをサポートできる。先ほど秦先生がおっしゃっていましたが、学内の限られた資源をうまく使うようにしていくところですね。だから今、先生方が足りない部分とか、例えば文献検索ですけども、そういうところ辺りのテクニックのところは図書館の職員がやりますよとかいうように、うまく使っただけなら、もっと活性化するだろうと思っています。

もう一つは、職員なので、評価ということで、数値目標が出されるんですけども、この数値目標にとらわれ過ぎないということを、すごく考えています。このラーニング・コモンズ、何人が来たらいいでしょということじゃなくて、その中身で何が行われているのかということが大事なので、そこを考えていきたいなと思っています。

もう一つは、プロフェッショナルであること、ということですね。図書館の資料とサービスを熟知していないと、連携していても役に立たなくて、場所だけだったら他にもあるんです。わざわざ図書館じゃなくてもいい。図書館であることの強みを生かしてちゃんと連携していきたいし、アクティブ・ラ

ーニングというのが進むほど、自習が大事になってきます。

先ほどの振り返りとかもそうですし、もっと深く勉強したくなってきたときに、資料の充実が必要で、ここが図書館の本分なので、ここまでちゃんと考えていかなきゃいけないというのと、あとはプロフェッショナルというのは、結局は他の人の時間を節約してあげられる人なのかなと思っています。だから事務の知識で、図書館の知識、あるいは事務職員の知識で、さくっと学生とか先生の問題解決ができるようになればいいな、そうすると箱物ではなくなるだろうと思っています。

最後に、今までの先生方のいろんな **Feeling** とか **Thinking** を **Learning** につなげるために、職員は何をすべきかみたいところを話されていて、私もご提示できたらと思うんですけども、結局はなかなか答えみたいのがなくて、ずっと悩んでいる、悩める図書館職員ということで、お話をしますが、図書館職員のイメージというのが、やっぱり固定化されているというか、従来のイメージは常にあるって、学習支援とかをやっていると、「何で図書館でやっているの」という質問が常にあります。

そのことについてなんですが、やっぱり大学の図書館に、今何が求められているのかという理念の共有が、図書館の中もそうですし、学内的にも共有はあるほうが、教育支援もやりやすい。あとは、大学がどんな学生に育てたいのかという気持ち、そういうことも共有していきたい。共有していかないと、うまくいかないだろうと思っています。

そのときに、人材の問題ですね。学生の協働とか、授業の参加を想定した人材育成をしていません。その辺りをどういうふうに補完していくか。どこまで教育に携わるのかということあたり、あとは、人材のことを考えるのであれば、やっぱりモデル化みたいなことが必要で、少ない人員で効果を最大にする方法や、枠組みを確立したい。これはつまり、ルーティンにちゃんと落とし込んでやるということだと思うんですけども、そういうモデル化をちゃんとつくらなくてはいけない。

というのと、学生協働は一生懸命やるんですけども、結局何を評価するのかという、そこら辺まで考えたモデルをつくらないとちょっと難しくて、これができないと、結局は属人的な仕事、その人がいないとできないことになって続きませんので、そういうことをちゃんと考えていく必要があるなど思っています。

あとは、最後は原点に立ち返るということなんですけれども、結局は私たちが仕事している中で、何でこれをやっているのかといったら、図書館のために図書館の仕事をしているのではなくて、大学教育の中で学生を育てている、あるいは、先生への研究支援もありますけれども、そういうことでやっているんだということを常に意識して、ニーズも変わりますし状況も変わりますので、本当にそれは必要かとか、誰のために何のためにやるのかと、常に問いかけが必要で、たとえモデル化をしても、それを壊すことを恐れずにやっていかないと、なかなか、今そこで考えている学生さんに対して、うまく支援ができていかないんじゃないかなということを考えています。

今は私は担当を離れていますけれども、結局、学びのサポートというのは、図書館としてやることで、その最適解というのを探し続けたいし、やるんだっただけでできるだけ楽しい方向で、常にモチベーションが上がるようなことをやっていきたいなと考えています。私からの発表は、以上になります。ありがとうございました。

司会：佐々木さん、どうもありがとうございました。

—パネルディスカッション開始—

司会：ディスカッションに入る前に、ちょっと裏話をしたいと思います。

今回の SPOD フォーラム 2017 は、テーマが「Feeling と Thinking を Learning につなげる」ということで、同じような感じでシンポジウムのテーマもそれに併せて、感じ、考え、それを学びにつなげるということで、3人のシンポジストにお願いし

たんです。

お願いした後に3人のお話の中で、Feeling とか Thinking が出てくるか心配していたんですが、先ほど、シンポジウムの前の打ち合わせで、皆さんの発表を簡単に聞いたら、見事に皆さんが入ってくれたので、企画した私としては、びっくりして、ハッピーサプライズということで、本当にうれしく思いました。

というお話をしまして、それではパネルディスカッションに入りたいと思いますが、本シンポジウムの指定討論者の小林先生を最初に紹介させていただきます。小林先生は、東京大学の医学部を卒業された後に、2005年より愛媛大学医学部の教授をされています。2009年より愛媛大学教育・学生支援機構副機構長と教育企画室長を兼任されていて、2015年からは学長特別補佐をなさっておられます。特にSPODでは、2013年から企画・実施統括者となって尽力されています。

それではまず、指定討論者の小林先生より、3人のご発表に対してコメントやご質問をお願いしたいと思います。

小林：宮田先生、ありがとうございます。本日は、さまざまな形でSPODに関わってくださっている3名の方々にお話しいただいて、非常に感銘を受けました。

私は3人の方に、それぞれにお答えいただきたいんですけども、秦先生からも全体を俯瞰するというふうに言われてしまいました。非常に意地悪な立場で俯瞰させていただきたいと思うんですが、今回のテーマのFeeling と Thinking、これは共に、Learning もそうだという考え方もありますけれども、非常に内的なプロセスですよね。学生の心、あるいは脳の中で動いているプロセス。そういうことを、しかし、どういう成果があるということは知らなければいけないんだと考えると、果たしてそういう内的なプロセスを測るべきなのか、あるいは測れるのか。測れるのだったらどうやって測れるのか、あるいは可視化できるのか、見える化できるのか。

あるいは学生の、ある学生の影響を別の学生が受けたということが、協働学習でとても大事だと思うんですけども、その結果を、われわれは組織的に把握することができるのかということについて、それぞれのご意見、あるいは実践をお伺いしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

司会：秦先生、お願いします。

秦：ありがとうございます。学生の内的なものを受けて、それによってどれだけ成長や気づきがあるかということなんですけれども、基本的には、僕は学生の成長自体は、教員や職員が、さっき言っていた **Be Alert** で感じるものだと思います。

その感じるのが、一番僕は信ぴょう性があるというふうに思っています。親でも子どもの成長とかを感じるのと一緒で、本質的には僕は、それが一番だと思っているんですけども、それを自分以外の人に、証しとして見せないといけないときに、**IR** とかが出てくるんじゃないかと思っているんですね。

ですから補完的な要素として、測ることも必要かもしれませんが、測ることが主である必要は全くなくて、やっぱり僕の場合だと、チームで徒弟制度をやりたいといっているのだから、一緒にやっている教職員が、「彼は伸びたね」とか、「彼女は成長できているね」とか、「今はとどまっているよね」という感覚が一番大事で、それを学内で共通認識に持っていくとかいうときに、なにがしかのツールが必要なのかなと思っています。

それと、別の学生の影響を受けたかどうか、これについては、侯野さんの発表の中でも出ていたんですけども、僕がやっているその調査研究、これは学会誌にも出ているんですけども、現実には、1位が他の学生から受けた影響なんです、学生の学びが深まったのは。2番目が、教員の関与なんです。そこにはあんまり差がないんですけども、若干学生同士でのほうが、深まりがあったという結果が出ています。

それは、侯野さんが学生との接し方のところで話

したような形で、学生同士で問いかけ等を行う、振り返りを行って行く中で、得ることができているというのが、その学生たちのコメントを全部入力して分析していくと、そういう結果が出ているというケースが、私たちがやっている研究の中では、出ております。

侯野：私のところでも少し触れていましたが、「**Feeling** と **Thinking** を **Learning** につなげる」ということで、**Learning** につなげた後の部分は測るべきかなど。その前の段階では、必ずしも測るところは、やらなくてもいいんじゃないかなとは思っています。

というのは、測る方法がないわけではなくて、例えばになるかわかりませんが、私の配付資料の裏面は、ごく短い実習の時に使っている振り返りシートの例として、今回お渡ししています。いつもこのまま使うというわけではありません。例えば、この(6)は、他のメンバーのどのような動きに気付いたかということを知っています。こういう聞き方ではなくて、「あなたに、誰のどんな言動が影響を与えていましたか？」ということを知っていると、6人メンバーであれば、誰々から誰々、誰々から誰々というような矢印を用いて六角形で図式化することができますので、その回にどういった影響関係があったのかということは、見える化することができます。

それを数回やっていくと、その変化も見えていきますし、そのグループ活動の質が高ければ高いほど、どんどんとその矢印の数が増えていくというようなことも、途中で訪れたりしますので、そういったやり方もあるんじゃないかなと。

あとは、少し専門的なお話になってしまいますけれども、**Gibb** という方が、グループの形成など社会的相互作用の中で、4つの懸念があることを仮定しています。1つは受容懸念といわれていて、メンバーにどれだけ受け入れられているのかというような懸念。2つめはデータ流出といわれるんですが、自分の思っていることをどれだけはっきり言うのか、あいまいに言うのかといったコミュニケーション

ン。3 つめは目標形成懸念といって今活動していることにどれぐらい関心を持って取り組んでいるのかどうかというようなこと。最後は社会的統制で、誰かに頼っていたい気持ちが、高いのか低いのかなど。いろいろな指標があったりするんですけども、それも毎回取っていくと変化していきますので、変化自体はエビデンスとして使えるのではないかなと思っています。ただ、そこが重要ではなくて、やはり矢印の後の **Learning** になっているかということのほうが、重要だというふうに考えています。

佐々木：図書館という場所である場合に、図書館は直接教育をする場所ではないので、影響みたいなどころ、**Feeling** とか **Thinking** が **Learning** になっているかというその辺りを測るとするのは、まずは難しい。因果関係では分かりませんので、難しいんですけども、例えば、図書館で何かのイベントをやったときに、その学生さんが聞きに来ていて、その学生さんが影響を受けて、「この間はこの人がこんなことをやっていたから、僕はこんなことをやりたいんだ」というふうなことを言うことが、確かにあるんですね。だからその学生さん同士の影響みたいなのは、やっぱり図書館が出会いの場であるというところもあって、そういうのを確実に、感じられるところがあります。

ただ、それを数値化するというのは、すごい難しく、例えばそのイベントの回数とか、そういうふうなものは数値として挙げられます。けれども、本来的には、その数値が幾ら上がったとかというところではないところ、その学生さんの中でどういうストーリーができたかというところのほうが、ダイナミックなものが出てきていて、図書館で起こる学びは一体何なのかというのを、私もちょっと今考えていて思っていたんですけども、その辺りは、感じられるところですね。

ただ、図書館も組織なので、どう評価につなげていくのか、図書館の組織としての評価とか、やっていることの評価につなげるのかというのは、ちょっと難しいところだなというふうには思っています。

小林：お三方、どうもありがとうございました。例えば3番目にお答えいただいた佐々木さんのところとか、図書館でなにがしかのイベントをするというのは、必ずしもいわゆる定常業務ではないですよ。プラスアルファのところですよ。

そうするとそこに、どれだけのリソースをつぎ込むのかというのが、やっぱり大学全体として、もうリソースがどんどんと限られている、人的予算プラスアルファですね。人、もの、金が限られているときに、やはりなにがしかを示すということが、例えば学外に示すということだけじゃなくて、自分の大学の執行部に示すということが、やはりどうしても必要になるプロセスがある。

そういう意味では、いろいろとご紹介いただいた方法もそれぞれにあると思いますし、むしろそれをいかにリサーチして、質的な研究としてデータを積み重ねて、成果を示していくというアプローチも必要なんだろうねと思いつつ、私も聞いておりました。どうもありがとうございました。

司会：ありがとうございます。

それでは、次に先ほど質問用紙を回収して、3人の発表者の皆さんに対する質問をお寄せいただいたんですが、最初に順番として秦先生からいきましようか。

この方は、●●大学の先生ですけども、「職員の能力を異動後も有効に活用するために、研究員として活躍する制度に対して興味を持ちました。ですが、とかく縦割りの強い大学組織で、指揮命令は円滑に行われるんでしょうか」ということで、ちゃんとした命令が行き届いているかということ、いかがでしょう。

秦：まずは、学長から辞令を公式に人事を通して出してもらっています。それと、執行部全員でそれを共有して理解をしてもらってやっています、全学の教授会等でも、そのような報告も行われます。

当然私のほうが事前に、どの程度関与を頂くかと

か、どの分野で関与を頂くかということは、本人の、この専門性があるので、われわれのこの仕事をお願いしたいと、年間でどれくらいに当たると、集中するのはどの辺だということまで出してやっていますので、当然上司の了解も得て行っていますので、やっていて具体的に拒絶をされたり、出せないとなったことは、今までにはないですね。

だからやっぱり、さっきの俯瞰して見られる GM というような言い方をしましたけれども、そこの方を通じて、きちんと学内で押さえておかないと、うまく進みにくいのかなと。現場レベルでちょっと話をしているくらいでは、課長がもう怒ってやらないとかいうことで、やれなくなってくることがあると思いますので、やっぱり組織としてコンセンサスを得て決めていくという流れを持つと。そのためには、その流れを全体的に俯瞰している人がやっぱりいて、統率を取っていただくということが大事かなと思っています。

司会：その場合、研究員を兼任されるんですけれども、給与面で何か優遇されるとかはないんですか。

秦：今は、給与面で優遇されることはないですね。ただし、評価制度が入っていますので、その評価制度の中で、教員は教育面でそのことを書いて加点されますし、職員の場合には、そういう取り組みを行っているということで、書くことができるようにはなっていますので、具体的にそれが幾らということにはつながりませんが、業績としてきちんと残るようにはなっています。

司会：今のことに関して、他のパネリストの方は何かありませんか。佐々木さんどうぞ。

佐々木：職員の立場でお聞きしたいんですけれども、そういうふうに例えば兼任とかとなってくると、業務の負担はどんなふう感じられているのでしょうか。

秦：私自身も職員だったということと、SD とかこういうことを続けてやってきている中で、常に感じていることがあるんですね。これも **Feeling** であり、**Be Alert** なんですけれども、人は自分の得意なことで協力してほしいということがあると、自分の時間を割いてでも、やってくれるものなんです。

嫌なことだと、残業代を出せとかいろんな問題があるんですけれども、「あなたのすごく得意なことで、われわれを助けてくれないか」ということに関して、「いや、それはちょっとできませんね」と言われたことは、今のところはないですね。

それがこちらの都合で、あなたにちょっと、例えばこのシンポジウムの運営を手伝ってほしいとかいうこととは、全く違う次元で、やっぱり自分が一番得意だとしているところを使いたいと、使わせてくれということに関しては、かなりの方が、僕は断られたことが今のところはないので、「上司とか組織がいいと言ってくれるなら、喜んでやります」ということで、多分、負担にはなっていると思いますけれども、喜んではやっていただけると認識しています。

司会：ありがとうございます。他の方は大丈夫でしょうか、今の問題に対して。それでは、次に俣野先生が、本当は秦先生にチェックされているんですが、内容を読んだら俣野先生かなということで、もし秦先生もよかったらお答えください。

「授業の中で感じる事が少なかったり、そもそも大学の中で何かを感じようとしないう無気力な学生が多い（その原因は恐らく多忙、忙しさにあるというふうに思いますが）、そういう状況で、まずは何から手を付けると良いのだろうか」ということで、何も感じない無気力な学生に対しては、どういう対処をしたらいいかということで、俣野先生、どういう解決を。

俣野：実際は感じていると私は思っているので、先ほどの報告からいくと、「聞いてみてください」という答えにはなるんですが、授業というかたまりで

捉えると、学生にとって意外なことだったり、感情が動くようなことだったり、繰り返し行われることというのは、すごく記憶に残ります。授業の中で、何かその人のこれまでの考えていたことをちょっと驚かせるような小ネタとか、そういったことを中に入れていくと、そこだけは引っ掛かってくれるかなというのがあります。

あとは、授業の 90 分というのは、立ち止まるところが結構なかったりするんですけども、少なくとも 30 分に 1 回ぐらいは立ち止まって、受け取った水を全部飲み干すぐらいの時間は、学生には与えてあげてもらいたいと思うんです。

無気力といっても、そうならざるを得ない状態になっていると捉えることもできます。じゃあ、どういふふうに揺さぶっていくのかということころは、考えていく必要はあるかもしれませんが、恐らく、その学生の中でプロセスしていることがあるので、そこを探していくというのが、われわれの仕事じゃないかなというふうに思います。

司会：この無気力に関して、ちょっと私たちの学生の時は、三無主義といわれて、無気力、無感動、あとは無関心だったかもしれませんが、最近の学生さんはどうなんですか、あまりそういうのは少ないんでしょうか。分かりませんが、(参考：三無主義 無気力、無関心、無責任(無感動を加えて四無主義))

侯野：昔の話は、ちょっとよく分からないんですけども、結構心が動いていると思います。特に、私の今の所属している学部は、地域協働学部という所で、地域にどんどんと出ていくような学部で体験がすごい多くあります。

その体験をお互いに語る機会もあります。先ほど言ったような、概念的な説明をしがちな学生ももちろんいるんですけども、おしなべていくと、やっぱり自分が知っている世界と違う世界との接触なので、何かしら感じていることがあって、伝えたいことがあって、そういったことを表出するのが得意

な学生と、そうじゃない学生がいる。そういう印象です。

司会：秦先生はどうでしょうか。

秦：無気力学生なんていいですけども、単純に、仮に本当に無気力だとしたら、理由があると思うんです。だから理由がなく無気力なわけではなくて、例えばこういうシンポジウムでも授業でも、寝ている学生がいたら、寝ている理由があって、それは本当に疲れて眠いのか、面白くなって寝ているのか、そこだと思うんですね。だからそれを侯野さんも言われていましたけれども、相手が不快にならない中で、どうこちらを感じるかとか、どう話すかだと思うんです。

例えば、僕は自分の授業で寝る学生というのはいないんですけども、眠そうな学生はいるんです。眠そうな学生には、僕はもう単純に、みんなで、「さあ、ここでグループで話して」といったときに、単刀直入に寄って行って、「眠いんやろ、きついんやないか」とか聞くんですね。「眠いまま、このまま残りの時間を受けても絶対に身にならんから、そういう方は帰って寝るか、どこかそこのベンチで寝るほうが、絶対に有効だけれども、それでも我慢して授業を受けるか、それを決めるのは自分だよ」ということで話すと、「先生、今日はもう寝ます」とか、「このまま残って頑張ります」とかいうのを、自分で決めるんですね。

自分で頑張ってるんだったら、「じゃあ、やろう」と言えますし、「寝るんだったら、もう寝ろ」と。「1 回休んでも、まだ授業は残りに出れば大丈夫だ」とかいう話をするので。「先生、面白くないから」となると、今度はこちら側が、何が面白くないかを考えてあげればいいので、理由は、きちんと把握することが大事かなと。

むしろ寝ていたり、やる気がないと感じているのに、そのまま授業を進めていく教員側の感じる力がないほうのほうが、鈍感になってしまうことのほうが問題かなというふうに思います。

司会：貴重な意見、小林先生も授業をされていますけれども、こういう学生に対してどうされていますか。

小林：小林です。やっぱり、意外と思うクエスチョン、学生が意外だと思うクエスチョンというのが、有効かなと思っています。あとは、いかに学生の日常生活の話題に近づけるかということですね。

例えば、私はバックグラウンドが医学なので、医学科で教えていても、医学科の学生はあんまり自分の体のことに関心がなかったりしますから。泌尿器の授業をしているので、どうしてもおしっこのお話をするんですけど、朝と夕方のおしっこの色の違いを知らない学生が1年生に結構たくさんいるんですけども、やっぱりそこから気付いてもらわないといけないなど。

そういう意味では、学生が意外に気付いていないかなということも、こちらまさに秦先生のいう **Be Alert** ですけども、こちらが気付いていってあげるといふ、そこじゃないかなと思います。

司会：ありがとうございました。今の話題で他に何か、ご意見はございませんか。

それでは次に、佐々木さんのほうには、いろいろと4つ来ているんですけども、最初に、図書館のほうに教員側からどう関わりがあるかということですけども、ちょっと読んでみますね。

「図書館の学生協働をよりよい形で運営するためには、教員組織とどのように関わってほしいですか。望ましい関わり方の実例があったら教えてください」と。同じような感じで、先ほど例がありました、**SSS** ですね。学習サポートのグループですけども、それに教員サイドはどの程度関係、関与しているかという。それからちょっと2人目の人はもう一つ書いているのですが、「図書館の古いイメージから脱却するために、どういう苦心がおありだったか」という。特に図書館内で飲食が可と最近はなっていますよね、ラーニング・コモンズとかは。そういう先

進的な取り組みを実現できたということは、何だったんでしょうかということですが、いかがでしょうか。

佐々木：最初の学生協働なんですけれども、これはうちのまた特徴的なところなんですけれども、どの3つのグループも、先生との関わりがまずあります。学生協働は、図書館の職員の仕事の肩代わりではなくて、いかに学生の視点を入れつつ、図書館を使ってもらえるのかということと、あとは、学生の成長みたいなのところもやっぱり見る活動だと思っているんですね。

そのキャリアアップみたいなのところもちょっとありますので、その時に、図書館の職員だけだとちょっと心もとないのと、やっぱり図書館の職員だけで、学生を集めて何かをしましょうといっても、なかなか学生が集まってこないんです。

特に **SSS** なんかは、今この会場にいるかどうかは分かりませんが、**Y** 先生という先生がいらっしゃるって、その先生にまずは、図書館のほうから声をかけたんです。図書館で学習支援がしたいんですけども、そういう活動を他でしている学生さんが、実はいたんですね。学習支援をやっていたのではないけど、学びを高めていくような活動をしている学生さんがいて、そういう学生さんと図書館で組んで一緒にやりませんかと声を掛けて、そこから最初は、学生さんがやりたいようないろんなイベントをしていたんですけども、一回、学習支援のイベントをやったら、ものすごい盛況で、学生さんも「こんなにニーズがあるんだ、じゃあ僕たちはこれをやりたい」ということで、今の学びサポート企画部の形になったので、最初から先生と関わっています。

もう一つのライブラリー・ワークショップも、先生に最初に声を掛けました。「こういう活動を図書館でやりたいと思っているんですけども、そういう学生さんが誰がいませんか」というところから始まって、図書館は自力で学生を集めるのは、よほど図書館が好きな、司書課程でもあるような学校じゃないと、なかなか難しいと思うんですね。

なので、先生のほうからいくという形で、もう一つのビブリオバトルのサポーターのほうも、先生は、「ビブリオバトルというのは、学生のプレゼン能力の向上とか、読書推進にすごくいいから、図書館でやったらいいと思うから。僕たちも協力するから。」みたいなところでやっているの、最初から先生込みです、うちの場合。

なので、普段から先生と接触が、うちの大学の図書館は結構多いかなと思っているんです。よその大学で話をしても、そんなに協力的な先生がたくさんいるんですかとよく言っていただくんですけども、やっぱり教育熱心な先生方がすごくいらっやって、その方々が、常に図書館に割と接触されていて、そういう先生方にこちらからも声を掛けやすいし、先生からも気軽に声を掛けていただくというように、うちの図書館というのは、それこそウエルカムな雰囲気なので、そこら辺がすごく大きいかなと思っています。

司会：図書館内で自動販売機で飲めるようになったというのは？

佐々木：それは外的な要因がすごくありまして、2009年に図書館を改築した時に、その当時に、やはり始めたラーニング・コモンズ的なコンセプトで改修しようとなったときに、ラーニング・コモンズというのは一体何があったらラーニング・コモンズなんだというのをいろいろと調べていまして、文献で調べていたら、幾つかの要素があって、その中に図書館の中で飲食ができることというのがあったんですね。

長い時間図書館に滞在して、勉強してもらったら、休憩のスペースが要りますよねと。それ込みでラーニング・コモンズですよという文献がたくさんあったので、「図書館の中でそれがないとラーニング・コモンズじゃないんだって」みたいな感じで言って、箱物を整えるのは、まあまあ組織は得意なので、そこはあまり問題なくいきました。

心配もしていたんですけども、元々図書館はお

行儀の悪い学生さんが、持ち込んで食べたり飲んだりしますので、それだったらすみ分けをして、「あそこだったら食べられるから、あそこに行っちゃおうだい」というふうに、うまくゾーニングしたほうが、学生さんもいいんじゃないかなというところもありまして、そういうふうにして、学内合意を取っています。

だから館内も飲み物の持ち込みも、ペットボトルだったらOKというふうにしていましたので、やっぱりそれは、厳格にするところと、うまくルールを使うというところの2本立てでいっているところです。

司会：ありがとうございます。それでは次に、同じ佐々木さんですけども、●●大学の先生から、ちょっとこれも難しい質問なんですけど、自分は看護系大学でFD・SDを担当していると。FDに続いて、SDも義務化されたこともあり、教職員にFDやSDについても学んでほしいと思い、図書館にFD・SDの本も置いてほしいと要望したところ、「看護大学なので、看護に無関係なものを置くつもりはない」と図書館職員に断られました。あなたの大学ではどうですか、どう説得すれば、置いてもらえるかお聞きしたいということですが、佐々木さん、いかがでしょうか。

佐々木：そうですね。多分、少ない予算の中でやりくりをされているから、そういうふうに言われるんですけども、そこはやっぱりプロフェッショナルじゃないというか、ウエルカムな雰囲気であればプロフェッショナルではないんですけども、いろんなやり方はあるんですけど、結局は、私とかはいろいろとやるときに、Win-Winの関係じゃないと、やっぱり動きたくないというのはあるんです。

図書館でFD・SDを置いてくれというんだったら、ちょっと予算を付けてくれるなり、あるいは学内でFD・SDをするときに、図書館職員に何か、優遇じゃないんですけども、お互いが利益になるようなことから話をすると、話が動きやすいですねとは思

います。

あとは、図書館も、実はFDとかSDに関わったほうがうまく利用していただけるというか。いろんな図書館は固定客が多くて、そんなにたくさん新規がやってこないんですけれども、本当はもっといろんな人に来てほしいと思っているし、いろんな勉強もしてほしいと思っているんです。

だから、そのFDの先生方と一緒に、活動することを先生のほうから持ちかけて、職員があんまり負担にならないけれども、めざましい成果が出るようなことをすれば、「FDの本を置きましょう」と言ってくれるとは思いますが、やっぱり最初にお互いがちょっと歩み寄れるところを、もっと考えたほうがいいのかなと思うんですね。

あるいは、先生が本を買って図書館に寄贈をしてみるとか、ということも良いかなと思います。やり始めて、それが当たり前だったり、よく知っていると、好きになって何かしてくれるんですけれども、多分初めて聞いた時は、嫌だと言うんじゃないですかとは思いますが。

小林：医学書院から、看護に特化したFDの本が出ますので、私は書いていないんですけれども、うちのスタッフが書いていますので、ぜひ買ってください。(笑)

司会：ありがとうございます。それでは、佐々木さんに対して、最後の質問ですが、ちょっとこれもなかなか難しいですが、「佐々木さんのお話を聞いてみると、今のところは、図書館職員が図書館によるラーニング・コモンズを活性化するために今は行っているという、そういう域から出られないような印象を受けた」ということで、具体的には、「図書館以外の職員に対して何かアプローチ、積極的に参加するようなアプローチ、ラーニングサポートの充実に向けて、アプローチするような方法があれば紹介していただきたい」と。一番最後に括弧で、「ラーニングサポートにはどのような知識スキルが必要か、どうお思いでしょうか、どういう要素があると

思いますか」ということで、これもなんかプロフェッショナルなんでしょうかね、ラーニングの知識、スキルはどのようなものがあるでしょうか。

佐々木：図書館の中だけでラーニング・コモンズの活性化というところでいうと、教員とは、まあまあ連携を取りつつあって、授業サポートナビとかというのもやっています。図書館が先生方にコンタクトして、授業の中で使う、基礎的な資料を図書館に授業ごとに置いているんですね。学生が使えるようなことをしていて、そういうのはすごく本としても動きますし、勉強もしに来ています。

一方で、職員、学務系の職員と関連があるかという、なかなかそこはなくて、図書館が、今後事務組織としてうまくやっていくんだしたら、やっぱりそこら辺の連携もこれから要るのかなと思っているんですが、事務だったら、やっぱり縦割りみたいなところがあって、難しいんですね。

どういうふうにしていくのかというのが難しいのですが、それも先ほど秦先生が言われたように、トップマネジメントの人がいて、こことここがうまく連携すれば、もっと大学全体の教育に資する事象みたいなところを考えるようなところがあれば、うまくいくんでしょうけれども、図書館だけでいっても、かえって事務は難しいと思っています。

ただ、先生とつながると、先生を通じて事務が来て、そこから何かというのはなくはないので、ちょっとどういうふうにするのかというのは、私もそこが課題ではありますね。

あとは、サポートするときの知識とかスキル。図書館でできるサポートをするときの知識、スキルというのは、やっぱりアカデミックスキルというのか、レポートの書き方とか、それは、図書館の職員は直接は言えませんが、あとは情報収集能力ですね。文献検索とかそういうのは、当然図書館がやる、元々持っている知識です。

あとは図書とか雑誌とかを紹介するとかいうのはできるのと、あとは、誰先生がどんなことをやっているというようなことを、ちゃんと職員は把握し

ておく必要はあるかなとは思っていて、そうすると、学生が何か質問しに来たときに、「この先生はこの授業をやっているから、聞いてみたら」とかいうようなことはあるので、そういうふうな学内の情報収集能力というのは、要るかなと思います。

もう一つは、さっき俣野先生とも話をしていたんですけども、ファシリテーションの能力みたいなものが要るのかなと思っているんですね。図書館の職員は、教育を直接する立場じゃないんですけども、どちらかという、モチベーションを鼓舞するようなところかなと思っているんですけども、そのときに、学生に、「こうしなさい」、「ああしなさい」じゃなくて、さっき俣野先生がおっしゃったみたいに、問いかけるようなところで、学生さんのやる気を引き出すとか、そういう場をつくるというところがいいのかなとは思っていて、事務職員だったら、専門的な自分の事務の知識以外に、そういうふうな学生と対峙するときの心構えみたいなところが要るのかなとは思っています。

司会：ありがとうございます。それではあまり時間がないですが、この辺で、質問用紙以外でフロアの方からご質問があれば、1つか2つくらいはお受けしたいと思います。どなたかご質問がある方は、挙手してお願いします。

今まで出た質問以外に何かございませぬか。よろしいでしょうか。もしなければ、この辺でシンポジウムのほうを締めたいと思います。今日は3人の発表者の方がよくまとめていただいて、ご質問もよく的を射た質問を出していただいて、ありがとうございました。ということで、最後に小林先生から、何か一言を締めを。

小林：フロアの方々も、どうもありがとうございました。非常に難しいといいますが、答えのない質問をみんな考え続けるということが、高等教育を良くする、一番大事なドライビングコースになると思っていますので、今日簡単に答えが出ることではないと思いますが、でも、これが大事なんだ、でもな

かなか答えが出ないんだということを感じつつ、自問自答し続けるというところが、やっぱり大学の教員、職員に求められているんじゃないかなというふうに、改めて考えさせられました。皆さん、どうもありがとうございました。

司会：どうもありがとうございました。

—シンポジウム終了—