

Title	TA・SAの業務経験における協働・学び合いとその効果に関する調査報告
Author	外尾, 安由子
Citation	大阪市立大学大学教育. 19 巻 1 号, p.22-29.
Issue Date	2022-03-31
ISSN	1349-2152
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	Publisher
Publisher	大阪市立大学大学教育研究センター
Description	
DOI	10.24544/ocu.20220318-015

Placed on: Osaka City University

■ 資料

TA・SAの業務経験における協働・ 学び合いとその効果に関する調査報告

A Report of the Results of the Survey of OCU TA and SA Student on Collaboration and Cooperative Learning
and Their Effects in TA and SA Work Experience

外尾安由子
大阪市立大学教育開発支援室

HOKAO Ayuko
OCU Teaching and Learning Center

キーワード：ティーチング・アシスタント（TA）、スチューデント・アシスタント（SA）、協働、
学び合い

Key Words: Teaching assistants, Student assistants, Collaboration, Cooperative learning

抄録

多様な他者との協働・学び合いの経験とその効果について、一般の学生に比べその機会を多く持つと予測される、授業補助や学修支援活動を行うTA・SAを対象とし、その業務経験に関するアンケート及びインタビュー調査をもとに確認した。対象とするTA・SAには、個別の授業を担当するTA・SAと学修支援組織で多様な学修支援活動を行うTA・SAの二種があり、業務経験が異なることから種別に分析・検討を行った。その結果、業務内容に応じた多様な他者との協働・学び合いの経験と、それによる能力向上の実感がみられた。特に、主体的な学修支援活動を業務内容とするTA・SAの振り返りにおいて、協働・学び合いの経験とそれによる多様な視点の獲得、学びの広がり・深まりが強く自覚されていることが示された。

1. 問題設定

大学における学びにおいて、どのような経験が学生の成長に効果を持つかを明らかにすることは重要である。大卒社会人を対象とした研究で、グループワークやディスカッション、学内外の多様な他者との交流・対話といった、多様な他者との協働・学び合いの経験を持つことが、学びによる成長の実感につながることを示唆されている（飯吉, 2016）。ここでの多様な他者とは、学年や専門の異なる学生、大学院生、教員、学外者等を含むものと考えられる。本稿では、それらに職員も含み、学生が活動を通じて関わりを持つ、「学年（年齢）・専門・立場がさまざまに異なる他者」と定義する。また、協働・学び合いとは、「多様な異質な学習者が、お互いの能力やスキル、地域や文化的な資源を共有し、対等なパートナーシップと信頼関係を構築することで、同質的な組織内学習ではとうてい不可能な高い学習目標や課題の達成」を可能にする学習方法と定義され（坂本, 2008）、本稿でもその定義に

従う。

上記先行研究では、正課学習の中で成長実感の高かったゼミ・研究室活動での経験に注目して検討しているが、大学での学びは、正課外の活動から得られることも多くあると考えられ（溝上, 2009）、上記研究でも2割程度の学生が正課外学習・活動での成長を実感していることが示されている（飯吉, 2016）。したがって、学び・成長の実感をもたらす重要な要因であると考えられる多様な他者との協働・学び合いの経験について、正課外の活動についても検討することは、大学での学びの意味・価値の理解を深めるために意義があると考ええる。

そこで本稿では、正課外の活動での多様な他者との協働・学び合いについて、TA（ティーチング・アシスタント）・SA（スチューデント・アシスタント¹¹）が学生・教職員との業務経験を通して得た学びの効果を確認するために、授業担当及び学修支援推進室（OCUラーニングセンター、以下「LC」；LCでの取組詳細

は佐々木・谷・外尾（2020）参照）という場で勤務するTA・SAを対象に検討する。

TAやSAとして授業補助に入ることは、主に当該授業を担当する教員と受講する学生たちとの関わりを持ちながら、その二者の視点及び、チューターという教える側と学ぶ側の中間の立ち位置からの視点という、多様な視点から授業を経験することから、受講する立場のみの学生に比べると他者との協働・学び合いの機会に恵まれる可能性が高いと考えられる。

他方、LC勤務のTA・SAは、授業補助も経験することに加え、多様な立場・経歴を持つLCスタッフ及びTA・SA同士の関わりが深く、頻繁に議論や相談を行いながら、自分たちが主体となるイベントの企画・運営や、セミナーの講師役、自主学修教材の作成等、多様で自主的な学びに関する活動をする。多様な他者との学び合いという観点では、LC勤務のTA・SAはさらに学び合いの経験が多く、関わる他者の多様性も高くなることが考えられる。加えて、主体的に企画・運営等を行うことから、責任感や自律性を培う機会も多くなるであろう。活動範囲の広さから学び・成長への影響もより広範囲に及ぶと考えられる。

さらに、LCにおけるTA・SA育成プログラムの一環として、活動ごとや学期ごとに、活動を振り返る機会を頻繁に持つこと、その際の視点が自分自身だけでなく他のTA・SAやLCスタッフからのフィードバックを含むことが特徴的である。振り返り（リフレクション）の重要性は多くの研究で指摘されており（馬場, 2012; 河野, 2013; 長田・村田, 2011）、中でも複数名での対話によるリフレクションが、新たな視点の取得や学びの理解・定着（村上・小川・岸, 2014）、自己の課題の明確化や学びへの意欲向上（村松・渡辺, 2008）等につながることを示されている。その機会を多く持つことは、協働・学び合いによる効果の一つと考えることができるだろう。自分の成長への意識の高まりが期待でき、内省だけでなく、多様な他者からのフィードバックも得られることで、個人では判断しにくい自身の学び・成長の評価もしやすくなることが考えられる。

以上の予測を検討するために、授業担当及びLC勤務のTA・SAを対象に、二つの調査を行う。一つ目

の質問紙調査では、業務において担当した内容とそれによって培われたと思う能力を選択肢方式で尋ね、それぞれの傾向を確認する。また、業務上のどのような経験がどのような学びの実感につながっているのかについて、より具体的な認識を確認するために、業務経験を通して感じたことを自由記述してもらい、その内容を協働・学び合い及び振り返り経験とその効果の観点から分析する。二つ目のインタビュー調査では、より多様な経験が期待されるLC勤務のTA・SAに、個別のインタビューを行い、学生・教職員との業務経験及び振り返りによりどのような学びを得られたと実感しているかを、より詳細な回答を基に確認する。

2. TA・SAの業務経験に関するアンケート調査

2-1. 協力者

回答者は2018年度のべ38名（うち授業担当22名、LC勤務15名、無回答1名）、2019年度のべ46名（うち授業担当35名、LC勤務11名）であった。なお、期間中に勤務していたTA・SAの人数は2018年度のべ105名（実人数70名）、2019年度のべ105名（実人数76名）であった。

2-2. 方法

TA・SAの業務経験に関するアンケート調査は、2018年度、2019年度の各勤務期間（1～4期）終了時に実施され、メールまたは手渡しで該当者にアンケート用紙を配布し、事務室等の窓口に設置された回収ボックスへの投函により回収した。

アンケートは、無記名式であり、回答者の属性（所属学部、学年等）、業務情報（勤務時間、授業形態等）、仕事内容と培われた能力（選択肢）、勤務理由（選択肢）、教育改善への貢献（選択肢）、勤務の感想（選択肢及び選択理由の自由記述）、勤務の参考度（選択肢及び選択理由の自由記述）、その他意見・要望（自由記述）で構成された。このうち本稿の検討対象とするのは業務経験とそれによる学びの認識であり、それぞれ「仕事の内容と培われた能力」と「勤務の感想（勤務してよかった理由の自由記述）」、「勤務の参考度（勤務が今後の参考になった理由の自由記述）」として尋ねた。

なお、「その他意見・要望（自由記述）」においても、業務経験とそれによる学びの認識に関する記述が一部みられたため、補足的に検討する。

2-3. 結果と考察

2-3-1. 担当した仕事内容及びそれによって培われたと思う能力

本稿では、尋ねた仕事内容の全項目（表1）のうち、学生・教職員との学び合いに関わると考えられる仕事内容（授業担当の場合は「学生の相談・対応」「担当教員との打ち合わせ」、LC勤務の場合は「イベントの企画」「セミナーの運営・参加」）に限定して報告する。

授業担当の「学生の相談・対応」は、主にチューター

として学生の相談や質問に応じることであるが、責任ある立場で学生と接し適切に対応する必要がある点が特徴と考えられる。同じく「担当教員との打ち合わせ」は、業務について教員と対話し指示を理解し対応することであり、教員とのやり取りを通して適切に指示内容を理解したり自身の意見を伝えたりすることが求められるだろう。

LC勤務の「イベントの企画」では、LCで実施している学修支援イベントを企画立案から話し合い、広報、実施まで、TA・SA・教職員間でそれぞれが役割を担いながら、互いに協力して進めていく過程を経験する。同様に「セミナーの運営・参加」は、LCにて教員主体で実施している学修支援セミナーにて講師役として教職員と協力しながら運営に関わったり、参加者としてセミナーを受け、運営スタッフへ感想や意見をフィードバックしたりすることを指す。

上記仕事内容を担当したと選択した人数（のべ数）のうち、それにより培われた能力として各能力を選択した人数（のべ数）の割合を示した（表2）。

授業担当の「学生の相談・対応」では、特に責任感（67%）・コミュニケーション力（67%）・実務能力（67%）が培われたと実感していた。上記仕事内容から、責任を持って学生への対応を行う中で、特にこれらの力について自覚されたものと考えられる。

同様に「担当教員との打ち合わせ」では、約半数が、協調性（53%）・コミュニケーション力（47%）が培われたと実感していた。上記仕事内容から、特に重要となる教員とのやり取りの経験によるものであろう。

LC勤務の「イベントの企画」では、主体性（75%）・協調性（81%）・責任感（63%）・コミュニケーション

表1. 仕事内容の項目一覧

仕事内容
1 授業資料の作成
2 授業資料の配布
3 授業資料の回収
4 授業資料の印刷・準備
5 授業における実験補助
6 授業における実験器具の準備
7 授業準備（機材準備など）の補助
8 授業中、学生が問題に回答する際の机間巡視
9 学生の講義への出欠管理
10 提出物管理（提出物の並び替えなど）
11 学生の相談・対応（授業時間外）
12 学生の提出したレポートの添削
13 授業で出された問題の正誤確認、小テストの採点
14 授業のための担当教員との打ち合わせ
15 授業内容の一部をTAが担当するミニ講義・授業など
16 イベントの企画
17 自主学修教材の開発
18 セミナーの運営・参加
19 その他

表2. 学生・教職員との学び合いに関わる仕事内容の担当経験とそれによって培われた能力の選択数（下段は割合）

勤務	仕事内容	担当	主体性	協調性	計画性	責任感	コミュニケーション力	実務能力
授業	学生の相談・対応（授業時間外）	6	3 50%	2 33%	1 17%	4 67%	4 67%	4 67%
	授業のための担当教員との打ち合わせ	15	3 20%	8 53%	3 20%	5 33%	7 47%	2 13%
LC	イベントの企画	16	12 75%	13 81%	8 50%	10 63%	11 69%	5 31%
	セミナーの運営・参加	11	6 55%	5 45%	2 18%	6 55%	6 55%	4 36%

力(69%)と多様な能力が高い割合で実感されていた。上記仕事内容の多様性・複雑性が反映され、それを乗り越えたことによる能力の実感が伺える結果であった。

同様に「セミナーの運営・参加」は、主体性(55%)・責任感(55%)・コミュニケーション力(55%)で半数を超える実感がみられた。なお、この結果にはセミナーへの参加のみの経験も含まれるが、特に多様な他者との学び合いの機会が多いと考えられる、運営に関わったTAに限定すると、協調性・責任感・コミュニケーション力で71~86%という高い実感が得られていた。こちらも上記仕事内容から、特に運営に関わったTAは、組織外の学内教職員との関わりもある中で、講師役として積んだ経験の効果の大きさを感じさせる結果となった。

以上より、それぞれに、異なる学年・専攻の学生、教職員との関わり・協働の中で、個人での学びとは異なる経験を得ることができ、多様な能力の向上の実感へと結びついていることが示されたと言えるだろう。特に、LC勤務の「イベントの企画」において全般に高い割合が示されたことは、上述の業務内容の特徴に加え、振り返りの機会を通じた自分の成長への意識の高まりも反映している可能性がある。イベントの振り返りにおいても、TA・SA同士の意見、教職員からのフィードバック、参加者のアンケート回答等、多様な視点から自身を客観視する機会が得られ、企画実施の達成感とともに、多様な他者からの声という根拠に支えられて、自身の学び・成長に目を向け、自分では気付かなかった点も含めて評価しやすくなったと考えられる。

上記結果からは、業務内容から多様な他者との協働・学び合いの影響が予測できるが、学生自身が実際に協働・学び合い経験についてどのように感じているのかは明らかでない。そこで、具体的な感想からその点を確認するために、次項では業務経験についての自由記述を検討する。

2-3-2. 業務経験に関する感想(アンケート調査の自由記述)

「勤務してよかった」理由 勤務しての感想とその理由の項目において、「勤務してよかった」理由として

回答された記述を大きく分類すると、授業担当では、主に「自身の学びの向上(17件)」「学生等との関わり(7件)」「自身の能力の理解(3件)」「収入(3件)」がみられた。

同様にLC勤務では、「自身の学び・能力の向上(11件)」「他者との協働による刺激(9件)」「学びについて考える機会(3件)」に大別された。

そのうち学生・教職員との業務経験によりどのような学びを得られたかという点に言及しているものは以下の通りであった。

授業担当では「学生と同じ目線で受講したのち、学生の授業の感想を採点者の立場で見るという経験が新鮮だったため。」「教育する側の立場がわかり、多面的な見方を少し手に入れられた。」「一回生とのコミュニケーションを通して大きな作品を作ることに達成感があったから」「指導を通して、研究に対する姿勢や考え方を再確認できた。」等が挙げられる。

LC勤務では「様々な学部、学年の方々とは意見交換などしながら業務する機会がたくさんあったので、普段だとそうした方々交流はなかなかないので、大変いい刺激になっている。」「通常の学生生活を送っていただけでは伸ばすことが難しかったであろう能力(主体性やコミュニケーション能力など)を、学内で伸ばすことができているから。」「仲間と協力しながら1つのことを成し遂げる経験ができたから。」「大学生の学びについてチームで真剣に考えることができたから」等が挙げられる。

「業務経験が参考になった」理由 業務経験が参考になったかとその理由を問う項目において、「参考になった」理由として回答されたもののうち、学生・教職員との業務経験によりどのような学びを得られたかという点に言及しているものは以下の通りであった。

授業担当では「一つの内容でも捉え方が複数あることを学生のレポートから知ることができたから。」「講義形式の授業でのTA経験を経て、採点する側の視点を知れた点で参考になった。」「理解できていない学生に対して、教えるために会話の仕方に工夫などを行ったので、そういった経験は今後必ず役に立つものだと考えたため。」「今回のTAの経験では自分が学部時代に行った実験の手法を教えるにあたって、伝達能力が

かなり必要であったことが分かり、今後の経験としてこの伝達能力は必要になることが予想されるから。」が挙げられる。

LC勤務では「立場の違う方々と勤務した経験は、SAとして勤務していなかったら体験できなかったことだと考える。この経験は自身の視野を広げ、考え方を多面的にしてくれたので、学びにも大きな影響があった。」「今回のレポートのセミナーでもそうだが、普段自分が取り組んでいることを、改めて誰かに伝えるという作業は、わかりやすく伝えようと努力することと同時に、自分にとっても見直す機会になったり定着する機会にもなり、とても参考になった。」「他学部、新たな人と関わることでこれまで身につけた考えや能力を振り返ることができたから。」「少数で優秀な方々と業務することで、自分の主体性やコミュニケーション力が向上し、今後に活かせると感じています。」が挙げられる。

その他意見・要望 その他意見・要望についての自由記述においても、以下の通り、学生・教職員との業務経験によりどのような学びを得られたかという点に言及しているものがみられた。

授業担当では「普段理科などの勉強を行っていない文系の人にどのようにして上手く理系の話をするのかということに難しさを感じた。難しさを感じた分、上手く伝わった時に喜びを感じた。」が挙げられる。

LC勤務では「イベントで人前で話をしたり、学修について考えたり、先生方・TAさん・学部の違うSAさん達と議論をしたり…と貴重な経験がたくさんできました。SAとして勤務していなければ、今ほど話すことが得意になっていなかったと思います。」「ここでの勤務は、教員の方々・TAさん・SAさんとの出会いと、そのことにより色々な視点の考え方を聞けるので、とても充実しています」が挙げられる。

自由記述についてのまとめ 上記の各自由記述はいずれも、勤務を通して学生や教職員との学び合いの経験が得られたことに目を向け、その価値を実感していることが伺える。授業担当とLC勤務の記述を比較すると、授業担当では、業務内容から学び合いの場は指導や説明、採点が主であり、関わる対象も下回生、他専門の学生、教員の範囲となっていることがわかる。その範

囲であっても、教える側の視点を得る、自身の学びを省みる機会となる等、個人では得られなかった効果を実感していると言える。他方、LC勤務では、関わる対象が学部・学年、立場の異なる多様な他者であることに多く触れられており、視野の広がり等、その多様性による効果についての直接的な記述がみられた。学び合いの場としても、TA・SA同士の話し合い・グループワークや、教員も含めた議論、イベント実施等、多様なものが挙げられており、その経験の貴重さの認識と、それによる能力の向上の実感が目立った。より多様な他者と、多様な形で学び合いの機会を持つことが、より強い効果の実感につながるということが伺える結果と言えるだろう。

また、LC勤務が学びについて考える、自身を振り返る機会となっていることも複数言及されており、上述の予測に沿う記述と考えられる。

以上、学生自身の認識する学び・成長に関して大まかに捉えることができたが、アンケート調査の性質上、詳細を掘り下げて確認することはできていない。また、学生が自覚的でない学び・成長やその背景についても、アンケート調査では捉えることが難しいと考えられる。そこで次項では、多様な他者との学び合いとその効果をより実感しているであろうLC勤務のTA・SAを対象を限定し、業務経験とその影響をより詳細に掘り下げて捉えることができる、インタビュー調査での振り返りの内容を検討する。

3. LC勤務のTA・SAに対するインタビュー調査

3-1. 協力者

参加者は2018年度3名（うちTA3名）、2019年度3名（うちTA1名、SA2名）であった。なお、勤務人数は2018年度7名、2019年度9名であった。

3-2. 方法

TA・SAのインタビュー調査は、LCで勤務するTA・SAに対し実施された。なお、本インタビューは、TA・SAの活動の振り返りの一環として位置付けられている。インタビュー手順等の説明の後、表3の設問一覧を示しつつ、実施者が質問し、参加者がそれに

表3. インタビュー調査における設問一覧

<TA/SAの活動・経験とそこからの学びや成長について>

- (1) TA/SAの活動・経験として、どのようなことを行い・経験しましたか？
- (2) 学修支援推進室（OCUラーニングセンター）での活動・経験で、個人で行ったもの、チームや複数で行ったものには、それぞれどのようなものがありましたか？
- (3) それらの活動・経験から、自分自身の学びや成長につながったものはありましたか？あったとすれば、それはどのような活動・経験で、どのような学びや成長につながったのでしょうか？

<TA/SAとして受けた指導や育成プログラムとそのあり方について>

- (4) TA/SAとして、最初あるいは活動途中でどのような指導や育成の経験がありましたか？
- (5) どの指導や育成の経験が自分のTA/SAとしての業務にとって役に立ちましたか？
- (6) どの指導や育成の経験が自分の学びや成長にとって、役に立ちましたか？
- (7) どのような指導や育成のプログラムがあれば、学修支援推進室のTA/SA（他のTA/SAや他の学生のリーダーになっていく役割を担えるTA/SA）の育成に役立つと思いますか？
- (8) どのような指導や育成のプログラムがあれば、授業や教育の支援者としてのTA/SAの育成に役立つと思いますか？
- (9) どのような指導や育成のプログラムがあれば、TA/SAが自律的学修者となっていくために役立つと思いますか？
- (10) TA/SAが、教員の教育開発（とりわけ、学生により自律的・能動的に学ぶ力を引き出す教育の開発）の協力・支援を行うことは出来ると考えますか？そのようなTA/SAになるためには、どのような育成プログラムや経験が必要だと思いますか？

<その他、関連する質問なんでもについて>

自由に答える形で行った。個別インタビューとして実施し、所要時間はそれぞれ1～2時間であった。

3-3. 結果と考察

インタビューでの回答内容のうち、学生・教職員との業務経験によりどのような学びを得られたかという点に言及しているものは表4の通りであった。

特に学生・教職員との関わりや議論を通じて、これまで知る機会のなかった多様な視点を認識・理解したという点は共通して挙げられており、そこから発展して、コミュニケーションの姿勢を考えたり、自身についての理解を深めたり、自身の考えを広げたりといった効果を実感していることが明らかになった。振り返りの機会やその効果に言及しているものもあり、そこでの多様な他者との関わりにより、自身の学びの整理やフィードバックの受け入れやすさにつながっていることが伺えた。このような効果は、上述の先行研究の見解（村松・渡辺, 2008）に一致すると考えられる。振り返りを含む、LCでの多様な他者との協働・学び合いの経験は、授業担当のTA・SAに比べても、より密度が高く期間も長いものであることから、学生自身の実感する効果もより深く、また自覚的なものとなっ

ていることが伺える結果であった。

これらの回答から、多様な他者との学び合い・自他の視点からの学びの振り返りが、個人での学び及び立場や考えの近い者との学び合いでは得難い、自分とは異なる視点・思考の存在への気付きを与え（表4回答No.1、3、4、5、6）、その多様性を否定せず理解しようと努めることを促す環境の中で、多様な視点の取得や（No.1、2、4、6）、それらを鏡として進む自己理解（No.2、3、5、6）、自他の視点の統合（No.5、6）というプロセスで学生の学びを広く深いものにしていくこと、その中で多様性に配慮した自己表現等の重要な能力を培うこと（No.2、3、4、5、6）が伺えた。

ところで、学び合いがこのような効果を発揮するためには、他者が多様であるだけでなく自律的であること、個人として対等な立場での議論を支える環境があること、多様性を受け入れる姿勢やそれを促す教育があること等、必要となる要因が背景にあることも考えられる。今後は多様な他者との関わりが学び合いとして機能しなかったケースにも注目する等、前提となる要因を検討することも、有効な学び合いの場を構築するために意義があるだろう。

表4. 協働・学び合いによる学びや成長に関する回答内容

	2018年度			2019年度		
	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6
	TA1	TA2	TA3	TA4	SA1	SA2
経験した業務	イベントの企画と運営 セミナーの担当 TA・SA同士、スタッフ・教員との学び合い・話し合い 資料・報告書の作成 教員からの指導 オープンキャンパスでの来場者対応 SAへの指導	イベントの企画と運営 資料作成 セミナー参加 教員からの指導 SAへの指導	イベントの企画と運営 授業補助 資料作成 教員からの指導 SAへの指導	授業補助 イベントの企画と運営 資料作成	イベントの企画と運営 オープンキャンパスでの来場者対応 セミナーの担当	イベントの企画と運営 授業補助 資料作成 オープンキャンパスでの来場者対応 セミナーの担当
それによる学びや成長	[議論から]自分とは異なるが納得できるようなそれぞれの視点を知ることで新しい感覚を得られた。	[多様な立場の人との関わりから]非常に良い経験になった。対応の仕方、コミュニケーションのとり方を学んだ。自分についての評価を受けた際に受け入れやすく、深く考え、自己を客観視する機会になった。年長者から任せられることで責任感・主体性が生まれた。教員・スタッフのフォローによる安心感に支えられて挑戦できた。	[議論から]多くの意見が出てきて、それが一つの方向性に行かなくても、結局、その話し合いがすごく大切で、そこに参加していくときの姿勢を、話し合いの中で学んでいった。自分の意見に対して反応をもらったときに、自分の意見を相対化する経験があり、役に立った。自主性、想像力、チームワークやリーダーシップが必要になった。	[SAへの指導から]話し合いの進め方の難しさ、適度な加減についてよく考えた。 [教員からの指導から]学び・向上自体への喜びを実感した。タイムマネジメントやタスク管理の重要性を学んだ。 [授業補助から]教員側の視点の取得、質問に答える際の姿勢の改善につながった。 [多様な立場の人との関わりから]多様な視点・領域について知ることができ、興味深く、いい刺激になった。	[議論から]それぞれの価値観や多様性を再認識できた。自己理解が進んだ。リーダーシップをとる経験ができた。多様な意見を捉える中で論理的思考が養われた。説得的に意見を言うことを意識するようになった。他の場でも自信を持って自分の意見を明確に主張することができるようになってきた。 [企画実施から]企画の中で自分自身も学んだり、実践を通して責任感が増した。 [教員からの指導から]書類作成能力の向上。タイムスケジュール管理を意識するようになった。	[議論から]多様なバックグラウンドのある人との話し合いのためには一から言語化して、伝わっているかというのを確認しながら話を進めていく必要があることを学んだ。多様な視点の人と話し合いをする中で、自分の考えの伝え方や、伝わっているのかの確認が大事なんだというコミュニケーションの面での気づき、学びを得た。自分の知らない考えを吸収できることは楽しく、視野が広がり、自分の意見も変化した。 [多様な立場の人との関わりから]自分が今何を学んでいるのかを畑違いの人にわかりやすく伝えるために、自分の学びの振り返りや整理ができた。 [教員からの指導から]話し合いの場で考えを言語化してもらった経験から、考えの伝え方を学んだ。 [業務全体から]教える側、教えられる側、その中間など、学修に関していろんな視点で捉えられた。

注

[1] 本学の授業や教育活動をサポートする目的で雇用された学部学生

引用文献

馬場千秋 (2012), 「振り返りシートから見る授業内の学生の変化—学生の気づきとモチベーションの観点から」, 『帝京科学大学紀要』, 第8巻, 139-144.
飯吉弘子 (2016), 「社会人は、自らの大学教育の経験を通した成長をどのように認識しているのか—若年層の「ゼミ・

研究室活動」経験の自由記述回答から見えてきたこと」, 『教育フォーカス』, 特集13, ベネッセ教育総合研究所WEB上掲載論文.

https://berd.benesse.jp/feature/focus/13-learn_growth/activity4/ (2021年7月20日閲覧)

河野義章 (2013), 「大学における授業振り返りシート導入の試み」, 『昭和女子大学紀要』, 第15巻, 11-20.
溝上慎一 (2009), 「『大学生活の過ごし方』から見た学生の学びと成長の検討-正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す」, 『京都大学高等教育研究』, 第15巻, 107-118.

- 村上正行・小川治子・岸磨貴子 (2014), 「海外フィールドワークにおけるリフレクションのデザインと有効性」, 『日本教育工学会論文誌』, 第38巻, 153-156.
- 村松照美・渡辺勇弥 (2008), 「市町村新任保健師と熟練保健師の対話リフレクションの意味」, 『山梨県立大学看護学部紀要』, 第10巻, 49-58.
- 長田尚子・村田信行 (2011), 「サービス・ラーニングを手がかりとした職業実践的プロジェクトの展開—学生によるリフレクションの深化に注目した活動のデザインと評価—」, 『京都大学高等教育研究』, 第17巻, 39-51.
- 坂本旬 (2008), 「「協働学習」とは何か」, 『生涯学習とキャリアデザイン』, 第5巻, 49-57.
- 佐々木洋子・谷芳恵・外尾安由子 (2020), 「学修支援推進チームおよび全学FD・SDチーム報告 (大阪市立大学全学FD・SD事業 大阪市立大学AP事業「OCU指標導入による学修成果の質保証・向上」総括シンポジウム)」, 『大阪市立大学大学教育』, 第18巻, 36-45.