

ファシリテーション経験が 学生スタッフの自信形成に与える影響

星 愛 美
小 林 珠 子
櫛 井 亜 依
長 内 遥 香
鈴 木 小 春

1 はじめに

桃山学院大学学習支援センターでは「MAPS」(Momoyama Academic Peer Supporter の略称)と呼ばれる学生スタッフが活動を行っている。本稿はMAPSに所属する学生を対象に、学生スタッフとしての活動が自信形成に与えた影響について論ずるものである。MAPSの活動内容は学習支援センターの教職員によって決定されているものの、ワークショップの運営や来室者対応など正課の授業では経験することの少ないことがらを経験し、スキルを身につけることができる。本稿では、これらの経験の中でも、特に授業やアルバイトで経験する機会が少ないと思われるファシリテーション経験に焦点を当てる。以下、MAPS活動の概要と、ファシリテーションが業務の一環として取り入れられた経緯を説明した上で、ファシリテーション経験が各スタッフの自信形成に与える影響の大きさについて論じていく。

1-1. 学習支援センター学生スタッフ「MAPS」の概要

MAPSは、学習支援を必要とする学生が同じ学生の立場からサポートを受けることで支援に対する抵抗をなくすこと、加えてサポートする側の学生の成長の機会ともなることを目的として、2015年度に結成された。2023年4月現在、MAPSには学部生を中心に計17名の学生が在籍する。学部・学科の内訳は、経済学部2名・社会学部社会学科5名・社会学部ソーシャルデザイン学科3名・経営学部1名・国際教養学部1名・法学部4名・大学院経営学研究科1名であり、桃山学院大学和泉キャンパスに存在する学士課程の全ての学部・学科所属のスタッフが在籍していることになる。この多様な所属バックグラウンドが、学習支援センターでの業務に取り組む際に互いに刺激し合い、多様な視点から問題を捉えることができるという強みに繋がっていると考えられる。

MAPS活動の軸は、利用者の学習面に関する困りごとに対してピア・サポートを行うこ

キーワード：学生スタッフ、ファシリテーション、自信形成、学習支援

とにある。そのため、新規一括採用は入学直後の4～5月ではなく、大学での学びに適応してくる秋に行う。例年9月中頃に大学のラーニング・マネジメント・システム（LMS）を通じて募集を開始すると同時に、現役のMAPSによる業務内容に関する説明会を開催する¹⁾。10月上旬に募集を締め切り、学習支援センター所属教員による選考を経て採用、10月下旬から勤務開始の流れとなる。

主な業務内容は、学習支援センター内での利用者対応（カウンター勤務）、学習支援センター主催の各種ワークショップの企画・運営、学習支援センターの広報活動等である。このような広汎な業務を全てのスタッフがこなせるようになるため、例年4月・9月・11月頃に全体研修会を開催し、業務内容や必要なスキルについて教員が研修を行う。加えて、MAPSが学習支援センターにてカウンター勤務に当たる際は必ず教員が同席し、状況に応じて適宜指示・助言を行う。このような研修体制のもと、MAPSの所属メンバーは日々学生スタッフとしての経験を積み、諸活動を通して学習支援センター利用学生の学びに大いに貢献している。

MAPSの活動は学外からも高い評価を得ている。2019年には独立行政法人日本学生支援機構の「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（令和元年度（2019年度）」²⁾にてMAPSの活動が取り上げられ、「学習支援センターならびにMAPSは、大学全体の教育活動の一部としてPDCAサイクルを効率的に回しており、大学の組織的な活動としての運用の仕方は大いに参考になる」と評されている。また、同調査ではMAPS自身が「MAPS経験者の就職活動の良好な結果や、他者への説明スキルの向上等の成果の他、学生スタッフの大学への貢献意識の向上により、結果的に自身の学修に対する意欲が大きく向上したと自己評価」していることが紹介されている。

このように、MAPSの諸活動は大学全体の教育活動に大きく貢献しているとともに、MAPSとして活動する学生自身にも意欲の向上などのメリットをもたらしていることがわかる。

1-2. 入学前教育対面プログラムにおけるMAPSの活動内容概要

上記の諸活動のうち、近年新たに導入された活動に、入学前教育対面プログラムの補助業務がある。桃山学院大学においては、大学入学後すぐに円滑な大学生活をおくれるよう、そのために必要となる知識や技術を修得することを目的として2022年度入学生から入学前教育プログラムが実施されている。4月に入学を予定している学生は、大学入学前の1月下旬から順次入学前教育に取り組むことが可能となる。MAPSは、入学前教育の一つである

1) MAPSの業務内容に関する説明会への参加は応募の必須条件ではないが、例年、応募者の多くは説明会に参加している。

2) 独立行政法人日本学生支援機構「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（令和元年度（2019年度）」https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_torikumi/_icsFiles/afldfile/2021/03/12/3_jitti.pdf 2023年6月22日閲覧

対面プログラム³⁾に運営スタッフとして参加した。

MAPSが対面プログラムにおいて担う業務は2点ある。1点目は、学内ツアーの準備、運営だ。MAPSは、12月下旬から学内ツアーでどの施設、部署を回るのか、またどの順番で回るのかなどを考え、ツアーで立ち寄る施設、部署を説明するための原稿作成を行う⁴⁾。対面プログラム当日は、参加者を引率しツアーの経路に盛り込まれた施設、部署を回り説明を行った。ツアーの道中では、参加者同士が沈黙に陥り気まぜい雰囲気にならないよう、MAPSが率先して話しかけるなどの対応をしながら場の雰囲気を和ませていた。これは教職員から指示したことなく、MAPSが自分たちで考え自発的に行ったことである。学内ツアー終了後は、履修登録やサークル活動、資格取得など大学生活に関する質問対応も行った。

2点目は、批判的思考ワークショップで実施するグループワークでファシリテーターを担うことだ。本ワークショップでは参加者を4人程度のグループに分け、与えられたテーマに関して意見交換を行った。参加者の多くは初対面であるため、意見を出しづらい、話し合いが盛り上がらないことが予想された。このような状況を回避するためにMAPSがファシリテーターを担うことになったのである。

MAPSの多くは、対面プログラム参加前にファシリテーターを経験したことがなかったため、入学前教育を初めて実施した2022年度にファシリテーション対策の研修を実施した。研修では、ファシリテーターに求められる力、役割について説明し、それを踏まえたワークショップを実施した。2023年度も同様の研修を行ったが、時間の関係で2022年度ほど詳細な研修ができなかった。そのため、2023年度に初めてファシリテーターを務めることになったMAPSは、2022年度にファシリテーターを経験したMAPSからファシリテーションのコツや注意点を聞き本番に臨むこととなった。なお、2023年度の対面プログラムに参加した12名のMAPSのうち、2023年度に初めてファシリテーターとして参加したのは5名である。対面プログラム当日は、各グループに1～2人のMAPSがファシリテーターとして加わり、話し合いが停滞しないよう各自が工夫をしながらグループワークを行った。具体的には、参加者全員が発言できるようMAPSから声掛けを行う、声掛けをしてもなかなか発言ができない参加者に対しては、答えやすいよう質問の仕方を変えるなどである。また、多様な意見が出るようにヒントを出したり、質問の内容を変えたりという工夫も取り入れていた。

先に触れた通り、対面プログラムでの業務はほとんどのMAPSにとって初めてのファシリテーション経験であったのだが、研修会やスタッフ間でのフォローによって、最終的に全てのMAPSが一人でファシリテーターを務めることができるようになった。

3) 2023年度は、3月に4日間（全日程、午前・午後の2部開催）実施した。対面プログラムでは批判的思考ワークショップとMAPSによる学内ツアーを実施した。

4) 学内ツアーは、晴天用、雨天用、身体にハンデのある参加者がいる日用など、天候や参加者の状況に合わせて対応できるよう数種類準備している。

2 先行研究

前章で述べた通り、桃山学院大学において学習支援に携わる MAPS の活動の場は、近年ますます拡大している。日本の大学全体に目を向けても、この 20 年ほどで、教育の場における学生スタッフの活用の幅は顕著な広がりを見せている。

2000 年に発表された文部省（現文部科学省）高等教育局の報告書「大学における学生生活の充実方策について（報告）——学生の立場に立った大学づくりを目指して——」では、学生に対する教育・指導に学生自身を活用することは、教える側の学生が主体的に学ぶ姿勢や責任感を身に付けることができ非常に意義深いものであるとされ、学生スタッフの活用が推奨された。

当報告をうけ、各大学で学生スタッフを教育の場で活用するべく模索が始まったものの、当初の学生スタッフの活動は限定的なものであったようである。岩崎ら（2008）によると、関西大学で 2006 年に全学的にスチューデント・アシスタント（SA）制度が導入された際、教員の依頼は資料配付やプロジェクター等のセッティングなどが中心で、授業方法や授業内容に関わる支援は少なかったという。このように、日本の大学ではスチューデント・アシスタント（SA）などを活用した授業の双方向化が強く意識されていたものの、SA ら自身の学びや成長は副次的産物としてしか位置づけられないことが多かったようである（立山 2013）。

そのような中、次第に大学における正課内外の諸活動を通じた学びや学習支援に対する関心が高まっていった。批判的思考や社会的関係形成力などの汎用的技能は、正課だけでなく正課外活動も含めたトータルな学びの中で得られるという指摘が為されている（山田・森 2010）。また、天川（2015）はアルバイト、クラブ・サークル活動、ボランティア、ゼミなどの学内外の活動が、組織における期待役割や発揮行動を考える機会になっていると指摘する。このような関心の高まりと並行するように、2010 年代に全国の大学にラーニングコモンズ（LC）の設置が進み、LC における学習支援の幅が広がっていった（岩崎ら 2021）。各大学の LC を通じた学習支援の拡充も、正課外の学びや学習支援に対する関心の高まりを反映しているとみえる。

以上のように、正課外の活動に注目する動きが大きくなってきたものの、学生スタッフ自身の学びや成長に重点を置いた活動の模索や、学生スタッフの成長に関する研究は未だ発展の途上にあるといえるだろう。特に、初年次生等を対象とした教育の場に先輩学生スタッフがファシリテーターとして参加する場合などは、学生スタッフ側にとってもリーダーシップや主体性を高める好機となるはずであるが、これについては未だ十分な検証が為されていないといえる。日本経済団体連合会（経団連）の 2022 年の「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」によると、回答企業の約 8 割が、大卒者に特に期待する資質として「主体性」「チームワーク・リーダーシップ・協調性」を挙げたという。教育活動への関与によって学生スタッフ側にもたらされる影響の大きさは、大学に対する社会のニーズ

を考慮に入れると、検証を行う価値が十分にあるといえよう。

また大学においても、初年次教育やアクティブラーニングにファシリテーターとして関与する SA に対し、教員からは「受講生に共感し、共に考える」「教員と受講生の架け橋になる」など学生スタッフならではの能力が求められ（岩崎 2020）、受講生からは「学生という立場から」「議論の支援」などの支援を行うことが求められている（時任 2016）との指摘がある⁵⁾。このように、学生スタッフに対する教員・受講生双方からのニーズは複雑であり、これに応えることが学生スタッフ自身の成長にも大きく影響すると推測される。

以上のことから、本稿では桃山学院大学における学生スタッフ・MAPS の活動、特に入学前教育対面プログラムにおけるファシリテーター業務に着目し、この業務が実際にどの程度学生スタッフ自身の成長に影響を与えたかについて検討を行っていく。

3 研究方法

3-1. 調査対象

今回の調査の対象者は、調査時に在籍していた MAPS 全 17 名のうち、大学院生を除く 16 名である⁶⁾。16 名にアンケートを送付し、最終的に 14 件の有効回答を得た。以下【表 1】に有効回答のあった学生の内訳を示す。なお、学年およびスタッフ歴は 2023 年 4 月 1 日時点のものである。

【表 1】対象者の学年およびスタッフ歴

学生スタッフ	学年	スタッフ歴
A	4	2021 年春学期～2023 年 4 月現在（計 5 学期間）
B	4	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
C	4	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
D	4	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
E	4	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
F	3	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
G	3	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
H	3	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
I	3	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
J	3	2021 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 4 学期間）
K	3	2022 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 2 学期間）
L	3	2022 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 2 学期間）
M	2	2022 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 2 学期間）
N	2	2022 年秋学期～2023 年 4 月現在（計 2 学期間）

5) このような教員・受講生からのニーズは、武田（2013）が指摘する、ファシリテーターに求められる役割（考える力・学ぶ力を引き出し自発的な学習を促す、学習者と対等の位置を保ちながら思いや行動を引き出す）とも重なる。

6) 大学院生のスタッフ（1 名）については、博士後期課程に在学していること、教育機関における教育経験を有することなどから他のスタッフとのスキル・経験の差が大きいと判断したため、今回は調査の対象から除外した。

表に示した通り、各学生はスタッフ歴において大きな差があるものの、全員が学習支援センター内での利用者対応などの通常業務に加え、入学前教育対面プログラムでの業務経験ももつ。ファシリテーション経験を通じての自信の変化を測る今回の調査において、全員が今回の調査の対象となることに問題はない。

3-2. 調査方法

2023年度の入学前教育対面プログラム全日程が終了した2023年4月初旬に、対象となるMAPSに対して自信形成に関するアンケート調査を行った。今回の調査はインターネット上のアンケートフォームを利用して行った。なおアンケート実施時に、回答内容を個人が特定されない形で調査・研究のために使用することに対する承諾を得ている。

質問項目は第1部〔学生スタッフとして活動する過程で身につく可能性のある能力についての自信の有無〕と第2部〔自身の成長に寄与した活動内容や、難しいと感じた活動内容に関する自由記述〕の2部からなる。

第1部では、【表2】に記載した13の調査項目について学生スタッフの自信の程度を尋ねた。この調査項目はMAPSの業務内容を踏まえ、著者間で合議の上選択したものである。なお、今回の調査では自信形成の過程を知るため、各調査項目に対して〔①MAPS活動開始前〕〔②MAPS活動開始後～ファシリテーション業務経験前〕〔③ファシリテーション業務経験後〕の3つの段階における自信の程度を自己評価してもらった。この段階設定については、本調査ではファシリテーション経験が学生スタッフの自信形成に与える影響に特に着目したため、ファシリテーション業務経験を1つの岐点として設定した。自信の程度についての回答形式は「自信がある」「やや自信がある」「やや自信がない」「自信がない」の4件法

【表2】 調査項目（学生スタッフとして活動する中で身につく可能性のある能力）

	質問項目
(1)	困っている人に気づくことができる
(2)	困っている人に積極的に声をかける
(3)	相手の目を見て話す
(4)	人前に立って話す、発表する
(5)	他人に何かを案内・説明する
(6)	他者と協力してものごとを進める
(7)	グループ内で自分の意見を言う
(8)	グループのメンバーが自分と異なる意見を出した際に、自分の意見をはっきり伝える
(9)	他者の意見に耳を傾けることができる
(10)	他者の意見を引き出すことができる
(11)	グループ内で出た意見をまとめる
(12)	グループのリーダー・進行役を務める
(13)	イレギュラーな事態が発生した時に臨機応変に対応できる

【表3】 自信形成に影響を与えた学生スタッフとしての経験とその概要

	選択肢	概要
1	MAPS 研修会	4月・9月・11月に行われる、MAPS 全体に向けての業務内容説明および研修会（各回2時間程度）。
2	通常業務（カウンター勤務）	学習支援センターのカウンターにて、PCの貸し出しや利用者からの質問対応を行う。
3	チーム活動	ワークショップを企画するチーム、広報活動を行うチーム等に分かれて分掌業務を行う。チーム内で話し合いを重ねる。
4	各種ワークショップ	学習や大学生活に関することがらをテーマとしたワークショップを企画・実施する。
5	入学前教育対面プログラム（ファシリテーション）	入学前教育対面プログラムにて、参加者のグループワークにファシリテーターとして参加する。
6	入学前教育対面プログラム（学内ツアー・相談会）	入学前教育対面プログラムにて、新入生向けの学内ツアーおよび相談会を企画・実施する。
7	特になし	

を用いた。

加えて、各能力について現時点で「自信がある」「やや自信がある」と回答した場合、その自信形成に役立つ経験も併せて尋ねた。この回答形式は多肢選択法で、複数回答可とした。ここで選択肢として挙げた経験とその概要についての補足説明をまとめたものが【表3】である。

4 結果と考察

今回の調査では〔① MAPS 活動開始前〕〔② MAPS 活動開始後～ファシリテーション業務経験前〕〔③ファシリテーション業務経験後〕の3つの段階における自信の程度について回答を求めた。【表4】は、それぞれの段階における各能力の自信について、「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した学生の割合を示したものである。

【表4】からわかる通り、全ての質問項目において、段階を追うごとに「自信がある」「やや自信がある」と回答した学生の割合が増えている。さらに「③ファシリテーション経験後」の段階においては、全ての項目について過半数の学生が「自信がある」「やや自信がある」と回答していることがわかる。以上のことから、各回答者が学生スタッフとしての諸活動を経て自信を形成していったことがうかがえる。

また、段階ごとの自信の程度をみると、〔①から②〕、〔②から③〕のいずれの段階においても「(やや)自信がある」と答えた者の割合が増加していることがわかる。ファシリテーション経験を一つの判断軸としてみたとき、〔①から②〕の伸び幅よりも〔②から③〕の伸び幅が大きい項目は(4)(5)(10)(12)(13)の5項目であったことから、これらの能力については特にファシリテーション経験が自信形成に強く作用した可能性がある。

では、上記5項目の能力についての自信形成に、実際に影響を与えた経験がファシリテ-

【表4】① MAPS 活動開始前② MAPS 活動開始後～ファシリテーション業務経験前③ファシリテーション業務経験後の3つの段階において、(1)～(13)の能力に対し「自信がある」「やや自信がある」と回答したものの割合（単位：％）

	① MAPS 活 動 開始前	② MAPS 活 動 開始後～ファ シリテーショ ン業務前	③ファシリ テーショ ン業務経験後	①→② 伸び幅 (pp)	②→③ 伸び幅 (pp)
(1)困っている人に気づくことができる	57.1	64.3	71.4	7.1	7.1
(2)困っている人に積極的に声をかける	21.4	57.1	85.7	35.7	28.6
(3)相手の目を見て話す	57.1	78.6	92.9	21.4	14.3
(4)人前に立って話す、発表する	42.9	57.1	78.6	14.3	21.4
(5)他人に何かを案内・説明する	7.1	14.3	71.4	7.1	57.1
(6)他者と協力してものごとを進める	71.4	92.9	100.0	21.4	7.1
(7)グループ内で自分の意見を言う	57.1	71.4	78.6	14.3	7.1
(8)グループのメンバーが自分と異なる意見を出した際に、自分の意見をはっきり伝える	35.7	64.3	78.6	28.6	14.3
(9)他者の意見に耳を傾けることができる	85.7	92.9	100.0	7.1	7.1
(10)他者の意見を引き出すことができる	14.3	28.6	64.3	14.3	35.7
(11)グループ内で出た意見をまとめる	21.4	57.1	78.6	35.7	21.4
(12)グループのリーダー・進行役を務める	28.6	35.7	50.0	7.1	14.3
(13)イレギュラーな事態が発生した時に臨機応変に対応できる	21.4	28.6	50.0	7.1	21.4

ションであったのか否かを確認したい。次の【表5】は、各能力について現時点で「自信がある」「やや自信がある」と回答した場合に、その自信形成に役だった経験を【表3】に挙げた諸活動から選択させた結果をまとめたものである。

【表5】からは、上述の5項目の能力のうち「(10)他者の意見を引き出すことができる」「(12)グループのリーダー・進行役を務める」「(13)イレギュラーな事態が発生した時に臨機応変に対応できる」の3項目については、自信形成に役立った経験として「ファシリテーション」が最も多く選択されていることが分かる。したがって、(10)(12)(13)の能力については、業務の一環としてのファシリテーション経験によって学生スタッフの自信が涵養されたと判断してよいだろう。

一方で、5項目のうち(4)(5)については、「ファシリテーション」ではなく「ワークショップ」や「学内ツアー・相談会」が多く選択されていた。「学内ツアー・相談会」については、入学前教育対面プログラム開催時に、つまりファシリテーション業務と同日に行われたことが作用してこのような結果が出たと考えられる。「学内ツアー・相談会」を通してスキルアップを実感したMAPSは、必然的に〔③ファシリテーション業務経験後〕に自信がついたと回答をすることになるためである。よって、「(5)他人に何かを案内・説明する」の能力については、「ファシリテーション」より「学内ツアー・相談会」の経験によって自信が高まっ

【表5】各スキルについて現時点で「自信がある」「やや自信がある」と回答した場合、その自信形成に役立った経験（多肢選択法、複数回答可／単位：人）

	研修会	センター勤務	チーム活動	ワークショップ	ファシリテーション	学内ツアー・相談会
(1)困っている人に気づくことができる	1	7	4	6	7	7
(2)困っている人に積極的に声をかける	1	6	5	4	7	8
(3)相手の目を見て話す	3	7	8	6	6	5
(4)人前に立って話す、発表する	3	2	5	9	7	8
(5)他人に何かを案内・説明する	2	5	3	6	5	8
(6)他者と協力してものごとを進める	4	3	14	7	8	8
(7)グループ内で自分の意見を言う	4	4	11	7	7	7
(8)グループのメンバーが自分と異なる意見を出した際に、自分の意見をはっきり伝える	3	3	10	5	4	4
(9)他者の意見に耳を傾けることができる	6	3	12	5	8	5
(10)他者の意見を引き出すことができる	1	1	6	3	8	2
(11)グループ内で出た意見をまとめる	0	0	8	4	5	3
(12)グループのリーダー・進行役を務める	0	0	4	3	8	3
(13)イレギュラーな事態が発生した時に臨機応変に対応できる	0	3	3	3	5	3
合計	28	37	93	68	85	71

たと判断してよい。

では、「(4)人前に立って話す、発表する」能力についてはどうだろうか。この能力の自信形成に役立った経験として「ワークショップ」を選択したのが9名、次いで「学内ツアー・相談会」が8名、「ファシリテーション」が7名であった。活動内容の詳細を改めて確認すると、「ワークショップ」はMAPSが自ら企画し、広報を行って実施する催しで、MAPS自身が参加学生の前に立ってプレゼンを行ったり双方向型のワークショップを行ったりするものである。ほとんどのMAPSは入学前教育業務より先にワークショップを経験するため、この場合ワークショップはMAPSとして初めて人前に立って発表する機会となる。したがって、ワークショップは多くのMAPSにとって最初に乗り越えるべきハードルの一つであり、かつ大きな成長の機会になっていると考えることができる。

入学前教育対面プログラムにおける「学内ツアー・相談会」は、初対面の新生たちを案内し、彼らの前に立って施設の紹介を行うなどといった業務である。「ファシリテーション」については、新生がグループワークを行う際にファシリテーターとして参加し、議論を円滑に進め、グループ内で出た意見をまとめて全体に対して発表するというものである。いずれも初対面の数十名の人の前で発言するプロセスが含まれることから、「人前に立って話す、発表する」ことに対する自信形成に繋がっていると考えられる。

以上のように、MAPS活動のうち特にファシリテーションが自信形成に寄与したのは「(10)他者の意見を引き出すことができる」「(12)グループのリーダー・進行役を務める」「(13)イ

レギュラーな事態が発生した時に臨機応変に対応できる」であったことが明らかになった。ただ、全ての調査項目について〔③ファシリテーション業務経験後〕に自信があると答えた者の割合が増加したことから、それ以外の各能力の自信形成にもファシリテーション経験が少なからず影響を与えていると考えられる。

しかしながら、ファシリテーション経験が実際、どの程度自信形成に影響したのかという点は未だ不明である。山田(2019)は、正課外における実践知、そこでの学生の学びや汎用能力をより詳細に検討するためには、課外活動経験の有無だけではなく、それぞれの活動経験年数や参加度合などを点数化した指標が必要になると指摘する。これを承け、各回答者のファシリテーション経験回数と自信の伸び幅との相関性について以下で慎重に検討していく。

【表6】は、各回答者の〔①MAPS活動開始前〕〔②MAPS活動開始後～ファシリテーション業務経験前〕〔③ファシリテーション業務経験後〕の各段階における全13項目の得点を平均化したものである。なお、「自信がある」(4点)「やや自信がある」(3点)「やや自信がない」(2点)「自信がない」(1点)として得点化して示したものである。その上で、各回答者の〔①から②〕,〔②から③〕の平均得点の伸び率と、ファシリテーション業務を経験した回数を表の右側に示した。

〔①から②〕の伸び率とファシリテーション経験回数との相関係数は0.43,〔②から③〕の伸び率とファシリテーション経験回数との相関係数は0.59であった。このことから、ファシリテーション業務の経験回数が多い回答者ほど、〔③ファシリテーション業務経験後〕の

【表6】回答者別平均得点

学生名	①MAPS活動開始前	②MAPS活動開始後～ファシリテーション業務経験前	③ファシリテーション業務経験後	①→② 伸び率 (単位:%)	②→③ 伸び率 (単位:%)	ファシリテーション経験回数(単位:回)
A	2.92	3.31	4.00	13.36	20.85	12
B	2.69	2.85	3.00	5.95	5.26	8
C	2.62	2.62	2.77	0.00	5.73	7
D	2.23	2.46	2.69	10.31	9.35	3
E	2.62	3.08	3.15	17.56	2.27	10
F	2.00	2.00	2.15	0.00	7.50	1
G	1.08	2.15	2.69	99.07	25.12	17
H	1.46	2.31	2.92	58.22	26.41	16
I	2.46	2.62	3.08	6.50	17.56	18
J	2.77	3.00	3.23	8.30	7.67	11
K	2.54	3.31	3.62	30.31	9.37	2
L	3.00	3.08	3.31	2.67	7.47	2
M	1.77	2.38	2.46	34.46	3.36	2
N	2.31	2.62	3.23	13.42	23.28	4

ファシリテーション経験回数との相関係数 $r = 0.43$ $r = 0.59$

得点（全項目平均）の伸び幅が大きくなる傾向にあるということができらるだろう。

その一方で、個人の回答に目を向けると、10回以上ファシリテーションを経験しているにもかかわらず自信の伸び率が小さい学生も見受けられた。これは、ファシリテーションの難しさゆえに、回を重ねる毎に却って困難さを感じる経験が増えたためであると推測される。MAPSがファシリテーターとして参加した入学前教育対面プログラムのディスカッションは、大学の授業を経験したことのない高校生が、初対面同士でグループを組んで行うものである。ファシリテーターであるMAPSは、参加者の緊張をほぐし、議論に誘導し、活発な発言を促し、議論の流れをコントロールする必要に迫られる。当然ながら、参加者の性格やモチベーションの度合いによっては、どれほど促しても参加者からほとんど発言がでず議論が進まないといった事態も生じた。実際、今回の調査の第2部〔自身の成長に寄与した活動内容や、難しいと感じた活動内容に関する自由記述〕に、以下のような意見が挙げられた。

入学前教育のファシリテーションは、「これを言えば良い意見が沢山出るだろう」と言う所謂テンプレがないため、とても難しく感じます。

入学前教育におけるファシリテーターにおいて、人の意見を引き出すことが極めて難しく感じた。

このように、ディスカッションの成否はその場の状況に左右される度合いが大きく、常に臨機応変な対応が求められるため、経験を積んだからこそ時として困難さを感じることもあるようである。

しかしながら、先掲の【表6】の〔②から③〕について伸び率が小さい学生がいるものの、マイナスに転じた者がいないことから、このような困難さによって自信を喪失したわけではなく、経験を積んだがゆえに自己評価が厳しくなったものと考えられよう。困難であるからこそ、これを乗り越えたときにより大きな自信がついたと自覚される場合もある。以下に、調査第2部の自由記述欄より、一部の回答者の意見を抜粋して掲載する。

入学前教育（対面プログラム）を通して、初対面の人とのコミュニケーションの取り方、人の意見の引き出し方、意見をまとめる力を少しながらも身につけることができたと思う。

入学前教育を通し、大勢の人の前で話したり、ファシリテーターの役目を体験したりすることで、社交性を身につけることが出来たと考えられる。

様々な活動の中で最も自分自身の成長につながった経験は、入学前教育であると感じている。例えば、ファシリテーターとしてどのようにすれば、新入生が質問内容を理解しやすく、かつ、自身の意見を言いやすくなるかなど様々なことを考えながら、ディスカッションの中で出た意見をいかにまとめるかというような一度で傾聴力、思考力などの能力を鍛えられるものであったと感じるからである。…（中略）…多くの他者と話すことで、コミュニケーション能力の向上、またより積極的に行動できるようになったと感じている。

上記のとおり、回答者たちはファシリテーターとして活動する経験を経て、「人の意見の引き出し方」や「社交性」「傾聴力」等を得られたと自覚しているようである。これらの能力は調査項目「(9)他者の意見に耳を傾けることができる」「(10)他者の意見を引き出すことができる」などに重なる。先掲【表5】の「(1)困っている人に気づくことができる」は他の経験と並んで多く選ばれ、「(2)困っている人に積極的に声をかける」は最も多い「学内ツアー・相談会」に次いで1名差で「ファシリテーション」が選ばれていることをあわせて考えても、漫然とファシリテーションに臨んでいるわけではなく、他者をよく観察し、働きかけようとしていることがうかがえる。先掲【表4】に明らかなように、ファシリテーション経験を経て、(9)の能力については回答者全員が「(やや)自信がある」と回答しており、また(10)については「(やや)自信がある」と回答したものの割合が28.6%から64.3%へと、35ポイント以上の大幅な増加を見せている。

MAPSに在籍する学生は、もとより人の話に耳を傾けることに比較的自信があったが、学生スタッフとしての活動を通じてさらにその自信が高まったのだとみられる。それに加えて、特にファシリテーション経験を通して、ただ相手の話を聞くだけでなくより能動的に相手に働きかけ、相手の意見を引き出す能力をも身につけることができたようである。参加者の様子に気を配り、議論をリードし、参加者から意見を引き出すといった複合的な能力が求められるファシリテーターの役割は、他の正課内外の活動では経験する機会が少ないと思われる。MAPSたちは、学生スタッフの活動の一環としてファシリテーションを経験することで、普段の大学生活では得がたい複合的な能力に対する自信をつけることができたと考えられる。

5 おわりに

今回の調査では、桃山学院大学の学生スタッフ「MAPS」を対象に、13の調査項目について〔①MAPS活動開始前〕〔②MAPS活動開始後～ファシリテーション業務経験前〕〔③ファシリテーション業務経験後〕の3つの段階における自信の程度を尋ねた。前述の通り、全ての調査項目について、上記①の段階から②の段階へ、②の段階から③の段階へ移行するごとに、「(やや)自信がある」と回答したものの割合が大きくなったことから、学生スタッ

フとしての活動が彼らの自信形成に確かに寄与していることが明らかとなった。調査項目の中でも特に「他者の意見を引き出すことができる」「グループのリーダー・進行役を務める」「イレギュラーな事態が発生した時に臨機応変に対応できる」の3つの能力については、ファシリテーション業務経験後の伸びが著しかったことから、MAPS たちがファシリテーションを通してこれらの能力に対する自信を深めることができたことがわかる。

また、個人の回答に着目すると、ファシリテーションを経験した回数が多いほど、ファシリテーション業務経験後の全項目平均の自信の伸び率が大きいという傾向があらわれた。参加者の性質など、その場の状況によってディスカッションの成否が左右されうるファシリテーション業務は、時としてMAPS たちにとって困難さと直面する経験ともなっていた。しかし、この活動を通して、他の正課内外の諸活動では得ることの難しい高度かつ複合的なコミュニケーション能力に対する自信が深められたこともまた事実である。

述べてきた通り、MAPS の諸活動は大学全体の教育活動に大きく貢献しているとともに、MAPS として活動する学生自身の自信形成にも好影響を与えている。特に、より高度かつ複合的なコミュニケーション能力については、ファシリテーション業務が自信形成に大きく寄与していることがわかった。今後は、学生スタッフとしての活動が学生の成長にどのような影響を与えるかについて、学習面や進路選択等、他の正課内外の諸活動への影響も視野に入れ、詳しく調査を進めていく必要があるだろう。

参考文献

- 天川勝志 (2015) 大学生に求められる就業基礎力に関する考察：産業構造の変化に伴う人材採用・育成戦略と関連して. 成蹊大学一般研究報告, 49(3), 1-16
- 岩崎千晶 (2020) 初年次教育における学生スタッフに対して教員が求める能力・経験の導出. 日本教育工学会論文誌, 44 : 137-140
- 岩崎千晶・久保田賢一・水越敏行 (2008) 組織的な教員支援としてのスチューデント・アシスタントの効果と課題. 日本教育工学会論文誌, 32 : 77-80
- 岩崎千晶・川面きよ・遠海友紀・村上正行 (2021) 我が国の4年制大学におけるラーニングコモンズの学習支援に関する現状. 日本教育工学会論文誌, 45 : 197-200
- 文部科学省高等教育局医学教育課 (2000) 大学における学生生活の充実方策について (報告) ——学生の立場に立った大学づくりを目指して——. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/012/toushin/000601.htm 2023年7月3日アクセス
- 科瑠・久保田真弓 (2022) 学生スタッフの学習支援経験を通じた内面的学び. 日本教育工学会研究報告集, 2022(4) : 243-250
- 日潟淳子・森口竜平・小山田祐太・齋藤誠一・城仁士 (2009) 正課外活動によって得られる能力尺度の開発. 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 2(2) : 129-134
- 武田正則 (2013) 参画型協働学習におけるファシリテーションモデルの開発. 教育情報研究, 28(4) : 15-26
- 立山博邦 (2013) 大学におけるスチューデント・アシスタント (SA) 制度の考察：日米比較の視点から. 社会システム研究, 26 : 137-150
- 時任隼平 (2016) アクティブラーニング型授業において受講生がスチューデント・アシスタントに求め

- る能力に関する研究. 日本教育工学会論文誌, 40: 169-172
- 中沢正江・大島和美・宮崎知美・中尾麻衣(2022) 初年次科目を担当する学生ファシリテータの活動参画意欲分析. 高等教育フォーラム, 12: 61-71
- 日本経済団体連合会(2022) 採用と大学改革への期待に関するアンケート結果. https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004_kekka.pdf
- 山田貴子(2019) ラーニングコモンズにおける学生スタッフの社会人基礎力と学びの志向性——課外活動経験が及ぼす影響の検討——. 安田女子大学紀要, 47: 129-142
- 山田剛史・森朋子(2010) 学生の視点から捉えた汎用的技能獲得における正課・正課外の役割. 日本教育工学会論文誌, 34(1): 13-21

(2023年7月12日受理)

The Impact of the Facilitation Experience on the Confidence Building of the Student Staff

HOSHI Manami

KOBAYASHI Tamako

KUSHII Ai

OSANAI Haruka

SUZUKI Koharu

In recent years, Japanese universities have been focusing on diverse learning, both in and out of the classroom. The use of student staff in interactive classes can be positioned as part of such a trend. However, while there have been studies on the effects of using student staff in education, there has not been enough research on the extent to which their experiences as student staff have contributed to their development.

In this paper, student staff MAPS at Momoyama Gakuin University were asked about their level of confidence in 13 competencies. The results showed that for all survey items, the proportion of respondents who answered 'confident' was greater after experience of MAPS work than before, and after experience of facilitation than before. This indicates that their work as student staff has contributed to their confidence building. Among the survey items, the following three abilities showed particularly large growth after the facilitation experience: being able to elicit the opinions of others, leading and facilitating groups, and being able to respond flexibly when irregular situations arise. This suggests that the MAPS were able to deepen their confidence in these competencies through facilitation.

In addition, when looking at the individual responses, a trend emerged that the greater the number of facilitation experiences, the greater the average growth in confidence in all items after the facilitation experience. Facilitation work, where the success or failure of a discussion can be influenced by the situation at hand, such as the nature of the participants, sometimes caused MAPS to lose confidence.

However, it is also true that this activity has increased their confidence in their advanced and complex communication skills, which is difficult to obtain in other activities inside and outside the regular curriculum.

As mentioned above, MAPS activities have made a significant contribution to the educational activities of the university as a whole, and have also had a positive impact on the students' confidence building as MAPS members. In particular, facilitation work has been found to contribute significantly to confidence building, particularly in terms of more advanced and complex communication skills.

