

第5章 大学における教育方法の改善・開発

概要

近年、わが国における高等教育の大衆化に伴って生じた課題への解決に向け、初年次教育、リテラシー教育、キャリア教育、ファカルティ・ディベロップメント（FD）などの重要性が認識され、そのあり方が議論されている。その解決の方策の試みとして、文部科学省が進めている大学教育・学生支援推進事業の大学教育の充実－Good Practice－（通称 GP）」がある。この事業で選定された大学ではそれぞれ、初年次教育、キャリア教育、補習授業、学習ポートフォリオ、ティーチング・ポートフォリオ、全学的 FD など独自の企画で実施している。しかしながらこれらは、現在の大学教育が抱える問題に個別に対処しているように見受けられ、文部科学省からの経済的支援期間終了後は、大学における人的、経済的資源にも限界があることから、同規模での活動は困難となっている。またその試みは、支援の受けられない全国の多くの大学の課題解決方策のモデルとなることは難しい。

そこで本科研の高等教育調査チームは、今から 40 年ほど前に大学の大学の大衆化および学生の多様化を迎えた米国の大学でのこれらの課題への対処方法、またその設立過程に注目した。本チームメンバーで研究会を開催し、ウェブなどを利用して調査を実施したところ、ラーニングセンターという組織の存在が浮かび上がった。ラーニングセンターについて最大規模の学会である米国 NCLCA（National College Learning Center Association）の存在も判明したことから、年に一度の大会に参加し、情報収集を行った。またその際、同学会において 2008 年度に Outstanding Learning Center Award を受賞した Texas A&M 大学や、大会開催地にあった University of North Carolina at Charlotte のラーニングセンターおよびライティング・センターを訪問した。そこでは施設を見学するとともに、同大学における各センターの設立背景や教育効果、運営方法などについて、センターの教職員および学生チューターらに対してインタビューと資料収集を行った。

本調査で明らかになったことは、ラーニングセンター、あるいは名称は異なるがそれに類するような組織が中心となり、初年次教育、リテラシー教育、キャリア教育、ファカルティ・ディベロップメントなど、学内における学習支援活動を組織化し、実施していることである。これら課外教育の活動が組織化されることによって、効率よく、効果的に実施されている。活動内容も空間も、大学図書館との連携は強く、ラーニングセンターに関わるスタッフは、大学教員のほか、専門職スタッフが配置され、ここに学生や非常勤のチューターが多数存在した。学会が開発したチューター育成カリキュラムやマニュアルがあり、認証制度も存在した。学会が所属会員の実践の発表、業績向上の場としてだけでなく、多様な活動や優れた実践の情報の提供、交換の場となり、また、新規参入大学や新規参入者を支援し、人材育成や組織運営についての認証制度などを制定して、全国のラーニングセンターの質の向上を目指して、リーダーシップを発揮していることも明らかになった。

※韓国について本章に入れる場合は、概要を追記する。

5. 1. ラーニングコモンズと学習支援

山内祐平（東京大学）

5. 1. 1. はじめに

大学の教育方法改善に関する議論は、授業改善を中心的なテーマとして展開されてきた。FDについてはすでに制度としての普及が進んでおり、授業や教員の資質向上に関する実践は着実に進展しつつあるといえるだろう。

しかし、大学の教育方法の特殊性として、学生が自律的に学ぶための環境についても検討する必要があるのではないだろうか。大学設置基準では、1時間の講義に対して2時間の自律的学習の時間を想定している。教育全体の質保証を考えると、授業外での学習に対する支援は必要不可欠なものであろう。

ここ数年、国内の大学図書館に「ラーニングコモンズ」と呼ばれる滞在型学習支援施設が相次いで設置されている。名称は様々であるが、国立大学では筑波大学、お茶の水女子大学、名古屋大学、金沢大学、大阪大学、私立大学では国際基督教大学、東京女子大学、立命館大学などの施設が知られている。

ラーニングコモンズの定義は研究者や図書館によって異なっているが、本稿ではマクマラン¹⁾による、「ラーニングコモンズとは、図書館機能、情報技術、その他のアカデミックサポートを統合したもの」という定義をもとに論を進めていきたい。

マクマランは、ラーニングコモンズの構成要素として以下の9点をあげている。

- A. コンピュータ・ワークステーション・クラスター
- B. サービスデスク
- C. 協同学習スペース
- D. プレゼンテーション支援センター
- E. FD (Faculty Development) のためのインストラクショナル・テクノロジー・センター
- F. 電子教室
- G. ライティングセンターなどアカデミックサポート部門
- H. ミーティング、セミナー、パーティ、プログラム、文化活動向けのスペース
- I. カフェおよびラウンジエリア

河西²⁾は、これらの要素を元に、ラーニングコモンズの特徴を3点にまとめている。

1) 図書館メディアを活用した自律的な学習の支援(ABDE)

図書をはじめとする学習資源を検索し、自分に必要な知識を手に入れ、それを論文や発表にまとめる過程を支援する。

2) 情報リテラシー教育とアカデミックスキルの育成(ABDFG)

自律的な学習に必要な情報検索やライティング、学習の進め方などに関するスキルを育成する。

3) 協同的な学びの促進(CHI)

グループワークなど他者との協同的な活動の場を提供することにより、自律的な学習とアカデミックスキルの育成に文脈を与える。

ラーニングコモンズは米国の大学図書館を中心に発展したものであり、想定されている学習支援も日米で差がある。ラーニングコモンズを計画する場合、大学図書館における学習支援をどうとらえるかが重要であるにも関わらず、この観点からラーニングコモンズについて検討した論考はほとんどない。本稿では、米国の大学図書館における学習支援の系譜と大学の学習支援組織をレビューした上で、日米の大学における学習支援の位置づけの違いを明らかにし、日本のラーニングコモンズにおける学習支援のあり方について検討する。

5. 1. 2. 米国の大学図書館における学習支援

5. 1. 2. 1 情報リテラシー教育

1970年代までの大学図書館は、書籍というメディアの巨大なデータベースであり、必要な知識を探し出すための図書館利用者教育が古くから実践されてきた。

1980年代に入り、コンピュータなどの新しいメディアが登場すると、情報流通において図書の持つ意味が相対的に低下することになった。1983年に発表された「危機に立つ国家」には、教育における図書館の貢献に関する記述がなく、このことが、図書館の人々の危機感に火をつけることになった。これ以降、合衆国の図書館はコンピュータやネットワークなどの新しい情報機器との融合を進め、「書籍の府」から「情報の府」への進化の道を歩むことになる。

大学図書館の情報化が進む中で、図書館利用者教育もそれに対応した進化が求められた。コンピュータ操作教育（コンピュータリテラシー）から始まったこの動きは、図書と他のメディアを架橋する情報リテラシーという概念に結実することになる。

ブレイビクとギーは1989年出版の”Information Literacy: Revolution in the Library”の中で、情報リテラシーを以下のように定義している。4)

「情報リテラシーは、情報化時代を生き抜くための技能である。情報リテラシーを身につけている人々は、生活の中にあふれている大量の情報におぼれることなく、特定の問題を解決したり意思決定を行うためには、どのようにして情報を見つけ、評価し、効果的に用いられるのかを知っている。」

大学図書館は、図書館利用者教育を拡張する形で情報リテラシー教育という新たな教育内容を生み出し、情報化社会に生きる学習者のためのスキルを学ぶ場として図書館を位置づけたのである。

5. 1. 2. 2 インフォメーションコモンズ

図書館の中で情報リテラシーを学ぶ場として構成された空間が、インフォメーションコモンズだった。1990年代の急速な情報通信技術の発達は、学術研究資料の電子化を促進し、図書館はこれらの電子的リソースへのアクセスをサービスの一環として提供することになった。この流れの中で、学生が電子的リソースへアクセスし、情報リテラシーについて学

ぶ空間として、インフォメーションコモンズが生まれた。

インフォメーションコモンズは、学生が利用できる大規模なコンピュータ施設であり、最先端のコンピュータや周辺機器が利用できる魅力的で新しい空間であった。伝統的な図書館の収蔵品とサービスに加え、コンピュータや情報リテラシーを教える教室、統合されたサービスデスク、ネットカフェ、図書館と情報分野の協力サービスなどが用意されていた。

5. 1. 2. 3 ラーニングコモンズ

インフォメーションコモンズは北米を中心に多くの大学で設置され、学生が日常的に利用する学習空間になっていったが、2000年代中盤からラーニングコモンズという名称を持った学習支援施設が普及するようになる。

ビーグル 6)はインフォメーションコモンズ(IC)からラーニングコモンズ(LC)への進化の過程について、次の4段階モデルを用いて説明している。

A) 適応としての IC

最初の段階は、図書館にあるコンピュータラボ（オフィスソフトウェアがインストールされている）に電子リソースへのアクセスが組み合わされたものであった。印刷媒体を取り扱ってきた図書館が情報通信技術に適応し、姿を変え始めた。

B) 孤立した変化としての IC

次の段階は、場所としては同じラボであるが、メディアオーサリングツールがインストールされ、図書館のスタッフがリソースの発見からデータ処理、プレゼンテーションや出版の段階までサポートするようになったものである。ただし、この段階はまだ図書館中心であり、全学の他の優先事項と連動していない。

C) 広範囲に及ぶ変化としての LC

上記にあげたものに加え、FDセンター・教授学習センターとの連携や、全学で利用されているCMSの包含、図書館の電子リソースの統合や仮想的リファレンスサービスとの結合が見られる。この段階では、図書館のサービスは、従来図書館の範囲外といわれていた機能も統合され、図書館中心主義から離脱し、協同的になっている。

D) 転換的な変化としての LC

上記のような動きが、全学の体制として位置づけられ、教員のイノベーション（コアカリキュラムの見直しやカリキュラム横断型の各種プロジェクト）を伴っている段階。この段階では、サービスの水平的統合だけではなく、ユーザーのニーズに応じた垂直的多様化が起こる。

ビーグルは、ABとCDの間にインフォメーションコモンズとラーニングコモンズの境界を設定している。この境界設定は二つのことを意味している。

1) インフォメーションコモンズにおける学習支援の対象が情報リテラシーに限定されているのに対し、ラーニングコモンズでは大学全体にわたる多様な学習をサポートしようとしている。

2) 多様な学習をサポートするために、大学の他の部局と連携し、ユーザーのニーズに応じた学習サービスを提供しようとしている。

5. 1. 3. 米国の大学における学習支援

5. 1. 3. 1 ライティングセンターとラーニングセンター

日本にいと、ビーグルが大学図書館を全学レベルでの学習サービスに位置づけようとした意図を理解することは難しい。この背景には、米国の大学において30年以上展開されてきたライティングセンターやラーニングセンターなど図書館以外の学習支援組織があるからである。

ビーグルは図書館が真の意味で学習者に有益な場になるためには、図書館という枠を超え、これらの組織が提供する学習支援サービスと有機的な統合が必要であると考えたのである。

ライティングセンター

米国の大学では、大衆化の進展とともに、様々な学習支援組織が作られてきた。最初に始まったのが1970年代のライティングセンターの設置である。1965年には大学進学率が50%を突破し、読み書きという大学の知的活動を支える根本的な技能について支援の必要性が主張されるようになり、現在ではほとんどの大学でライティングセンターが設置されている。

ラーニングセンター

1990年には大学進学率が60%を突破し、ライティングセンターに加えて、理数系の科目や学習方略も含めて支援を行うラーニングセンターが多くの大学で開設された。この背景には、米国の大学では入学しても卒業できず中退する割合が高いことがあげられる。大学で公式に学習を支援しないと、家庭教師を雇える裕福な学生とそうでない学生で中退率に差が出ることになる。

5. 1. 3. 2 教授学習センターとeラーニングセンター

ライティングセンターやラーニングセンターのような直接的に学習者を支援するセンター以外にも、米国の大学には間接的に学習支援に関わるセンターが存在する。

教授学習センター (Center for Teaching and Learning)

教員の教育に関する専門性向上(Faculty Development)を業務の中心としたセンターである。授業や教育方法の改善に関して教員研修を行っているが、最近は大学院生に対しても同様の研修を行う場合もあり、プレFDと呼ばれている。未来の教員に対する準備教育であると同時に、TAの質をあげる取り組みでもある。

eラーニングセンター

名称は大学によって異なっているが、米国の大学の多くは対面型の講義と併用するeラーニングのコースやデジタル学習資源を制作・管理するセンターを設置している。インストラクショナルデザイナーと呼ばれる教材設計の専門家が配置されており、教員と相談しな

がら良質の教材を制作する体制が整えられている。

5. 1. 4. 日本の大学における学習支援

5. 1. 4. 1 学習支援をめぐる日米の状況の違い

ここまでの議論をもとにラーニングコモンズと学習支援をめぐる日米の差をまとめると以下ようになる。

1) 大学進学率と中退率の差

米国の大学進学率は日本より高いが中退率も高い。そのため、学習支援の必要性が可視化されやすく、学生にとっての切実度も高い。日本では学生が中退することは例外的であるため、チュータリングサービスを提供しても学生が来ないことも多い。

2) 大学に設置されている学習支援組織の差

米国の大学にはラーニングコモンズ以外に学習を支援する組織が設置されており、連携した全学的サービスが展開しやすい。日本の大学では学習支援組織が全く存在しない場合も多く、ラーニングコモンズで学習支援を行おうとすると、全ての負担が図書館にかかるという状況になっている。

3) 学習支援組織を支える仕組みの差

米国の大学においてはラーニングコモンズより前に設立されたライティングセンターやラーニングセンターにおいてチューター養成についてノウハウの集積が進んでおり、学会が認定制度を提供するなど、組織的な人材養成の仕組みが存在する。日本の大学ではこのようなノウハウや仕組みがないため、図書館職員が一から学習支援の仕組みを考えなければならず、結果として学習支援について十分な検討ができない状況になっている。

4) インフォメーションコモンズの不在

米国の大学では、1990年代からラーニングコモンズにつながる施設としてインフォメーションコモンズが設置されてきたが、日本の大学図書館では端末室は設けられたものの、情報の加工や発信までサポートする自律的な学習の場としての空間構成は行われなかった。そのため、日本においてラーニングコモンズと呼ばれている施設の多くが、実質的にインフォメーションコモンズとして機能しているというねじれ現象が起きている。

5. 1. 4. 2 日本型ラーニングコモンズと学習支援

大学は国や文化のあり方と切り離せない存在であり、日米に限らず制度に差があるのは当然のことである。日本のラーニングコモンズにおける学習支援に課題があることは明らかだが、米国のモデルをそのまま模倣すれば解決されるわけではない。

筆者は、米国の状況を参考にしながらも、日本型のラーニングコモンズや学習支援のありかたを考えていくべき時期に来ていると考えている。

1) 学習コミュニティの構成

現在日本で行われているラーニングコモンズにおける学習支援の中心はチュータリングである。大学院生をチューターとして雇用し、学習に関する質問に答えるというサービスには一定のニーズがあるが、それだけで多くの学習者を巻き込むことは難しいだろう。

日本においては、学習の文脈を作るためにも自主的な学習コミュニティへの支援が重要になってくる。

所定の要件をクリアした研究会や学習プロジェクトに一定の資格を与え、ロッカーや発表の場所を優先的に与えることによって、ラーニングコモンズに学習を志向するコミュニティが集まってくる。そこで自主的な学習が展開されれば、図書やその他の学習資源も活用され、チューターへの質問も増えるだろう。

2) キャリアや社会との接続

ほとんどの日本の大学には就職支援に関連してキャリアや社会との接続を担当している組織が設置されている。そのような組織と連携してキャリアと学習をつなげていく拠点としてラーニングコモンズを位置づけていくことは現実的な解になりうる。一部の研究センター型大学をのぞいて、ほとんどの学生が就職することや昨今の就職に関する厳しい状況から、学生は自分のキャリアにつながる学習には高い関心を持っている。ラーニングコモンズに卒業生を呼んでイベントを開催し、学問の世界と社会の動きを関連づけて見せるなど様々な工夫が考えられる。

3) 教員との連携と学内プロジェクト化

日本の大学には学習支援組織が十分に設置されていないため、ラーニングコモンズがライティングセンターや教授学習センターの役割を果たさなければならないケースもでてくるだろう。そのような状況を乗り越えるためには、理解ある教員を巻き込み、学内で公式の共同プロジェクトとして認知される必要がある。千葉大学に設置されたアカデミック・リンク・センターは「自らが問題意識を持って、自発的に学ぶことができるように、学習環境とコンテンツ提供環境を一つにしようという試み」⁷⁾であり、今後このようなラーニングコモンズの枠を超えた全学プロジェクトの動向が注目される。

4) 学習支援に関する情報交換の場

日本のラーニングコモンズの動きは始まったばかりであり、学習支援の課題について情報を交換する場も十分に設定されていない。大学図書館を学びの場として設計するのであれば、図書館の専門家だけでなく、学習の専門家も交えて情報を交換し討議する場が必要になる。長期的には学会がその役割を果たすことが望ましいが、自主的な研究会がすでに活動を始めている。

例えば、ラーニングコモンズラボラトリ⁸⁾では、ラーニングコモンズの運営や学習支援のあり方について課題を共有し、解決策を考える活動を展開している。今後は大学図書館のラーニングコモンズ担当者同士で知恵やノウハウを交換する仕組みを作ることが重要になってくるだろう。

5. 1. 5. 課題と展望

本稿では、米国と日本の大学および大学図書館における学習支援の位置づけの違いから、ラーニングコモンズの展開における差が生じていることを論じた。

今後日本型ラーニングコモンズの検討をさらに進めるためには、米国のラーニングセンターにおける学習支援について詳細に検討し、日本の大学における自律的学習の支援モデルを構築していく必要があるだろう。

※本稿は、情報の科学と技術 61 巻 12 号に掲載された「ラーニングコモンズと学習支援」に加筆修正を行ったものである。

参 考 文 献

- 1) McMullen, Susan. US academic libraries: Today' s learning commons model. OECD. 2008. <http://www.oecd.org/dataoecd/24/56/40051347.pdf> [accessed 2011-10-01].
- 2) 河西由美子. “自律と協同の学びを支える図書館” 学びの空間が大学を変える. ボイックス, 2010, p.101-127. 山内祐平. デジタル社会のリテラシー. 岩波書店, 2003.
- 3) Breivik, Patricia Senn, Gee, E. Gordon, (1989) Information Literacy: Revolution in the Library. The Oryx Press.
- 5) 山内祐平. “大学の学習空間をデザインする”. 「学び」の認知科学事典. 大修館書店, 2010.
- 6) Donald Beagle. From Information Commons to Learning Commons. 2004. http://www.usc.edu/libraries/locations/leavey/new_at_leavey/conference/presentations/presentations_9-16/Beagle_Information_Commons_to_Learning.pdf [accessed 2011-10-01].
- 7) 千葉大学アカデミック・リンク・センター <http://alc.chiba-u.jp/concept.html> [accessed 2011-10-01].
- 8) ラーニングコモンズラボラトリ <http://ja-jp.facebook.com/LClab> [accessed 2011-10-01].
- 9) 山内祐平「ラーニングコモンズと学習支援」情報の科学と技術 61(12), 478-482, 情報科学技術協会, 2011.

5. 2. 米国調査報告

5. 2. 1. テキサス A&M 大学 Student Learning Center (SLC) 訪問調査

美馬のゆり (公立はこだて未来大学)

5. 2. 1. 1. 大学の概要

■沿革

テキサス A&M 大学は、1876 年 10 月にアメリカ合衆国テキサス州で最初に創立された、テキサス州カレッジステーション市にある州立の総合大学である。モリル・ランドグラント法に基づいて理系のランドグラント大学として設立された。モリル・ランドグラント法は、南北戦争中の 1862 年 6 月に制定されたもので、農学、軍事学及び工学を教える高等教育機関を設置するために、連邦政府所有の土地を州政府に供与すること等を定めたものである。テキサス A&M 大学は、Land Grant、Sea Grant、Space Grant の全ての指定を受けた数少ない大学のひとつである。全米で 6 番目に規模の大きな大学であり、研究費は年間 562 million dollars (1 ドル 100 円換算で 562 億円) と、研究にも教育にも力を入れている大学である。

■学生について

学部生は 38,000 人を超え、大学院生は 9,000 人、学生による組織は 800 以上存在する。14,000 名以上の学生がアルバイトをしており、79%の学生が何らかの奨学金を受けている。入学者は、テキサス州の認定された高校の卒業生のうちのトップ 10% (州法によって制定)、あるいはテキサス州の高校大学準備コースでそのクラスの上位半分に入っており SAT (Scholastic Assessment Test : 言語領域と数理領域の 2 領域でそれぞれ 800 点満点、合計 1,600 点満点) で 1,300 点を取っている者、あるいは ACT (American College Test Program : 英語、数学、読解力、理科、ライティング (optional) の領域から構成) で 30 点をとっている者、その他、入学願書による審査に合格した者である。

5. 2. 1. 2. Student Learning Center について

Student Learning Center (SLC) は、19 年の歴史がある。そのミッションは、特別に設定したコース (講義) やプログラム、サービスを提供することにより、テキサス A&M 大学の学部生の学業の継続 (中退の防止) と学業における成功を促進することである。2009-2010 における SLC のプログラムやサービスを受けた学生数は、14,490 名に上る。ラーニングセンターのサイトは以下の通り。 <http://slc.tamu.edu/>

(写真 1) (写真 2) (写真 3) (写真 4)

■SLC のこれまでの成果

これまでの成果として特筆すべきことは以下のことである。

- ・ 2004-2005 国際 SI プログラム優秀賞 受賞
- ・ 2008 Frank L. Christ Outstanding Learning Center Award 受賞
- ・ 2010 Karon Mathew センター長が College Reading Learning Association 会長に就任
- ・ Supplemental Instruction (SI) の地域カンファレンスの開催
- ・ Academic Peer Educator Conference の開催

■SLCの主たるプログラム

SLC は以下の 3 つのプログラムから構成される。

1) 学業支援プログラム

学業支援プログラムとしては、以下の 4 つがある。

a) 補講 (Supplemental Instruction)

Supplemental Instruction (SI) は、University of Missouri-Kansas City において 1970 年代に開発された全米において認知されたプログラムで、学業継続（リテンション；中退の防止）の強化と学業成績の向上、改善を目標とした学習支援プログラムである。プログラムの特徴は、一般的に難しいとされる基礎科目を、その講義で優秀な成績を収めた学生が、そうでない学生を教えるというピア・サポートの形をとっていることである。テキサス A&M 大学においてもコアな科目を中心に、授業時間外に学生によるスタディ・セッションを定期的に行っている。これらの授業は、基礎的、教養的なもので、一般に 300 人から 500 人の受講生に対し、大教室で講義が行われている。そのような状況の中で、講義とは別に受講者を 30 人から 50 人に分け、SI リーダー（別紙 1 参照）と呼ばれる学生たちが、50 分のスタディ・セッション（補講）を 1 週間に 3 回以上行っている。（写真 5）（写真 6）

b) チューターゾーン

認定を受けた学生チューターが学生に個別に指導する。指導を受ける学生は無料。チューターの時給は 8 ドル程度。指導時間は夜間、キャンパス内の複数個所で実施している。予約不要。一人の学生が受ける指導時間に制限はない。実施時間は、日曜日：17:00-20:00、月～木曜日：17:00-21:00、開設時期は秋期・春期・夏期の各セメスター、指導科目は、生物、化学、数学、物理などのいずれも初級レベル。チューターは、チューターだとすぐわかるように、ユニフォームの T シャツを着用し、建物の玄関ホールなどの一角を利用して活動している。（写真 7）（写真 8）（写真 9）（写真 10）

c) Academic Peer Educator Conference

SLC とライティング・センターが共同して実施するカンファレンス。ピア・エデュケーター（学生の学習を支援する学生）で、メンタリングやリーダーシップの役割を果たす学部生が、協力と互いのアイデアを共有するため、秋に 1 日かけて行われる学会形式のカンファレンス。ピア・エデュケーションに関わる教員、職員、学生などが参加できる。参加費は 25 ドルから 40 ドルで、通常の学会のように発表プロポーザルを事前に受け付け、適切さ、創造性、評価データなどの観点から審査され、審査に通った様々なセッションが開

催される。

d) Peer Educator Training

ピア・エデュケーターのために開催するトレーニング。NCLCA など、関連学会が作成したガイドラインを利用している。

2) 講義プログラム (単位認定)

SLC が独自に開講する講義には以下のものがある。

- ・STLC 101 大学の学習に対する学習理論やその具体的応用の理解を促すもので新入生を対象にしている。シラバスは別紙2参照。テキスト情報は参考文献に記載。
- ・STLC 102 キャリア・デザインについて学ぶ内容で、2年生を対象としている。シラバスは別紙3参照。テキスト情報は参考文献に記載。
- ・STLC 289 特別トピックとして、士官学校や低所得者層への奨学金プログラムと共同で、それぞれの対象者に向け、講義を実施している。

3) 補習教育 (Developmental Education)

読み書きや基礎的な数学について問題のある学生を対象とした講義を実施している。

- ・SLCX 単位にはならない講義 (Reading, Writing, Math)
- ・STLC 002 Writing 文章の書き方に関する講義
- ・STLC 003 Reading 文章の読み方に関する講義

■組織構成

学部教育担当副理事のもとに、ラーニングセンター長がおり、上述の主要3プログラムを統括する人員、すなわち、SI やチューターゾーンなどの学業支援プログラムを統括する学習支援プログラム長、講義プログラムを統括する教育プログラム長、補習教育を統括するプログラム・コーディネータが配置されている。そこに実働スタッフがそれぞれ存在する。またその事務を担当するスタッフがいる。

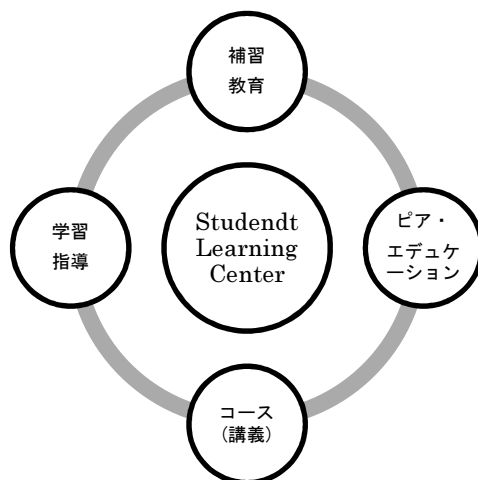
センター長

1. 学習支援プログラム長 (ピア・エデュケーション)
チューターゾーン・チューターたち
SI プログラム・コーディネータ
SI 学生アシスタント
学生 SI リーダーたち
2. 教育プログラム長
講師 2 名 (Lecturer)
補助講師 1 名 (Assistant Lecturer)
補助講師 2 名うち 1 名は臨時雇用
IT、Web 担当
3. プログラム・コーディネータ

プログラム・アシスタント
補助講師 1 名 (Assistant Lecturer)
学生アシスタント (数学担当) 1 名
事務系コーディネータ
シニア・オフィス・アシスタント
学生アシスタント

■活動概念図

SLC の活動は下図のように表わされる。



■2011 年の協力体制

SLC の活動における他組織との協力体制は以下のようなものがある。

- ・コース（講義）との協力
士官学校や地元の短大、低所得者層への奨学金プログラムなど。例えば前述の講義 SLTC 289 など。
- ・SI やチュータリングへの協力
学生寮、化学科、政治科学科、教育学部、地球科学部などと協力し、チュータリングや SI セッションを実施している。
- ・学部生へのサービス組織との協力
学内のライティング・センターもチュータリング制度を設けており、そのトレーニングやチュータリング方法や内容、学生の問題状況の把握に向けた情報共有など、連絡を密にしている。ライティング・センターの活動の詳細については別紙 4 参照。
- ・その他
FD センター (Center for Teaching Excellence)
学生カウンセリング・サービス
大学図書館
障害学生サービス (Student with Disabilities Services)
留学生センター (Department of Multicultural Services)

■SLCのプログラム概要

情報公開、成果公表のため、毎年以下のような統計データを収集、公開し、実施効果を評価し、活動改善に役立てている。

Student Learning Center Program Summary		
Programs	Participants	Contact Hours
Credit-Bearing Courses	1,606	39,735
Supplemental Instruction	7,493	37,785
Tutorial Services	795	2,272
Invited Presentations	4,307	4,907
Texas Success Initiative	289	12,300
Total	14,490	96,999
Notes:		
1. Contact hours are defined as the cumulative total of hours all students and attendees have participated in the respective programs over the year.		
2. Participants and contact hours for Summer 2010 SI and Tutoring are not included in these totals.		

SLCの講義登録数

Enrollment in SLC Courses			
Course	2007-08	2008-09	2009-10
101	1,330	800	780
102	198	240	237
289	268	529	589
Total	1,796	1,569	1,606

STLC 101に関するデータ

初年次の継続率 (2008年コホート調査)

1stYear Retention - 2008 Cohort		
Risk Group	STLC 101	All Others
High	92.2% (n=512)	89.4% (n=1918)
Moderate	89.0% (n=154)	93.0% (n=2284)
Low	91.5% (n=59)	94.8% (n=2375)

初年次のGPR (高リスクの学生)

1stYear GPR (High Risk Students)			
Comparison Group	Predicted GPR	Actual GPR	Percent Diff.
STLC 101	2.41	2.53	+5.0%
Others	2.56	2.53	-1.2%

SIに関するデータ

SI 出席別講義の GPR の比較 (2010 年春学期)

Course GPR Comparison by SI Attendance Category for Spring 2010				
	Non-SI	SI 1-4 times	SI 5-9 times	SI 10 or > times
Mean GPR:	2.43	2.48	2.65	2.95
GPR Difference from Non SI		0.05	0.22	0.52
% Difference from Non SI		2.1%	9.1%	21.4%

■SLC の今後の課題 (2010 年秋学期)

SLC の 2010 年秋学期の課題としては、以下のことがある。

- ・ピア・エデュケーションと学生の継続に主力を注ぐ
- ・補習教育(Developmental Education)プログラムを把握する
- ・個人の努力をすべての SCL プログラムに位置づける
- ・キャンパスではたらきかけを積極的に行い、認知度を高める
- ・他組織との協力を確立し、現在協力しているものについては強化する

■ピア・エデュケーションと学生の継続

ピア・エデュケーションと学生のリテンション（学業の継続、退学防止）として、以下のことを実施している。

- ・Student Learning Center 週間の設置による活動の周知
- ・全学的な個人チューター認証を含むアカデミック・ピア・エデュケーターのトレーニング・プログラムが認証を受けるためのトレーニング・モジュールの開発
- ・学習ブログの解説と運用
- ・学習指導（アカデミック・コーチング）
- ・SLC コース（講義）が対象とする学生の集団を登録させる

■補習教育(Developmental Education)プログラム

補習教育が必要な学生のために、以下のことを実施している。

- ・補習教育の必要な学生に STLC 101 を受講させる
 - －新入生カンファレンスにおける適切なコアカリキュラムと STLC 101 については、事前に登録した学生を優先する
 - －講義科目 PSYC 107、ENGL 104、MATH 141 との連携

■教員の責任

関係教員の責任範囲は以下のとおりである。

- ・SLC の担当講義を教える
- ・学習指導（アカデミック・コーチング）を行う
- ・SI リーダーとチューターの監督と観察

- ・ピア・エデュケーター・トレーニング・ワークショップの支援
- ・SLC が実施するカンファレンスの支援
- ・対象とする集団のための新しい講義の開発

■年間予算

2011 年度 786,852 dollars (1 ドル 100 円換算で約 7900 万円)

5. 2. 1. 3. TEXAS A&M 大学ラーニングセンターを視察して

ラーニングセンターのセンター長やセンター・スタッフとの意見交換会や、学生チューターに対するインタビュー、施設見学などの結果を交えて、視察のまとめとして、わが国における展開について以下に述べる。

■TEXAS A&M 大学ラーニングセンター誕生の背景

このセンターの活動が生まれてきた背景には、学生の実業教師のアルバイトとして、過去の問題を与え、解き方のみを教えることが学外で横行していたことが問題となっていたことがある。ある特定の問題の解き方だけを教えるという、応用の利かない、短期的な解決策の提供である。この方法では、単位をとることはできても、問題の本質を見抜き、広く課題解決のできるような力をつける学習とはなりえない。

そこで、希望する優秀な学生に対し、チューター・トレーニングを実施することにより、教わる学生にとっても、またチューター自身にとっても、双方にメリットがあるプログラムを開発した。ここでは、単に問題の解き方を教えるのではなく、学習心理学の成果を応用した、学習についての学習（メタ学習）を意識させるものであり、教科内容に関わらない学習法、教育法が強調されていることが、大きな特徴となっている。チューターとなる学生は、時給 8 ドルという安い時給にもかかわらず参加する理由としては、アルバイト代をもらいながら自分自身もトレーニングを受けられること、特定の教員（特に自分が得意とする科目）で親しい関係を持てること、学内である程度まとまった時間できるアルバイトであること、就職や進学（特に医学部や法学部）に際して履歴書の中に書け、高い評価を受けられることなどがある。

■日本でのラーニングセンター構築に向けて

NCLCA によるラーニングセンターの定義は、学生がより効率的かつ効果的な学習者になることを、教えることができる場所である。ラーニングセンターが提供するサービスには、個人指導や助言、補足的な指導、大学におけるリテラシーやキャリア教育などが挙げられる。ラーニングセンターを日本で新たに設置しようとするならば、すなわち、学習支援プログラムの組織化に向けては以下の 4 点をそれぞれ考慮する必要がある。

- ・業務の計画
- ・人材配属と研修
- ・プログラムの評価

- ・学内連携と広報

■プログラムの選定と実施形態

センターにおける主要なサービス、プログラムには以下のようなものがあった。この中から何を実施するのかをまず選択する必要がある。

- ・チュータリング・プログラム（個別指導）
- ・アカデミック・リソース（学術的な資源）
- ・補講（Supplement Instruction）
- ・他の学習支援モデル
- ・学術指導、相談（アカデミック・コーチング、カウンセリング）
- ・勉強グループ
- ・達成度調査や能力別クラス分けテストに関するサービス
- ・障害者用のサービス

次の段階として、チュータリング・プログラムを計画する時に、誰がチューターになるのかを考える。以下のような選択肢がある。これらの組み合わせでもよい。中でも一番経済的で、チューターにとっても学習メリットがあるのは、学生チューターである。

- ・学生チューター
- ・専門家
- ・パートタイム・スタッフ
- ・大学教員
- ・ボランティア
- ・退職者
- ・派遣会社による有料サービス

チュータリングにも多様なタイプがある。プログラムを計画する場合に、これらの一部またはすべてのタイプのサービスの検討をする必要がある。

- ・定期的
- ・毎週または予約制
- ・個人またはグループへのチュータリング
- ・オンライン・チュータリング
- ・「飛び込み」型チュータリング
- ・授業中でのチュータリング
- ・学生寮でのチュータリング
- ・オープンスペースでのチュータリング
- ・特定のプログラムや学科のためのチュータリング（例えば体育学科）

大学内の学習支援活動の組織化を計画する際には、大学内の他の学習支援サービスの存在を知ることから始め、さらには個々の教員が行っていることあるいは問題としてとらえていることについて、状況を把握する必要がある。それらの解決として実施するプログラ

ムが効率的で効果的な学習支援活動となるためには、関連する学内組織や教員との連携が鍵となる。また、プログラム開始後も毎年、最新の学生の傾向を把握し、プログラムを修正していくことや、オンライン・チュータリングなど、ICT を利用する可能性についても検討が必要である。それらを踏まえた上で、予算、人材配置、実施場所などとのすり合わせを行っていく。

■研修について

ラーニングセンターの活動では、専門スタッフや学生チューターの育成は何にもまして重要である。

専門スタッフ研修では、新人スタッフへのオリエンテーション、毎週のスタッフ会議、1対1の会議、公式・非公式のメンタリング、キャンパス・トレーニングなどがある。これらをプログラムを提供している学会としては、NCLCA、NADE、CRLA、ATP があり、また、個別認定制度があるのは、NCLCA、ATP である。

- ・ NCLCA: www.nclice.org
- ・ NADE: www.nade.net
- ・ CLRA: www.crla.net
- ・ ATP: www.myatp.org
- ・ Innovative Educator's Webinars: www.ieinfo.org

学生スタッフの研修では、毎学期前に開催する研修、チューター・トレーニング・コース、ピア・エデュケーター・カンファレンスやワークショップなどがある。チューター・トレーニングの参考資料としては、CRLA によるチューター認定ガイドライン

(www.crla.net) の利用や、参考書 Tutor Training = higher student retention, Boylan. H. R.(2002) What works: A Guide to Research-based Practices in Developmental Education , Boone:NC がある。

■学内サービスとの連携

学内の学習支援サービスと連携するためには、新入生オリエンテーションや担任制度、学生寮の活動や、周知するためのイベントの開催などがある。教員との連携では、講義の中でのプレゼンテーションを実施したり、講義の中でチラシを配布したりすることも有効である。

このほか、しおりやポスター、バナー等を作成して学内の様々な場所で広報活動を行うことも考えられる。学生チューター自身のコネクションを利用したり、個人的に親しい教職員へ伝えるなどということも効果的である。電子ネットワーク、メーリング・システム、HP のリンクなども考えられる。

■プログラムの評価について

ラーニングセンターの活動評価を実施することは、プログラムの改善に有効だけでなく、継続のための予算獲得などにも有効である。評価には、内部評価と外部評価がある。

内部評価とは、センター内のデータを用いて、センターを評価することであり、外部評価とは、他大学と比較して評価することである。

内部評価におけるプログラム評価の際には、学生の評価などの定性的データ、学生の成果としてのデータ、大学組織の調査、たとえば GPA の成績や、退学をしない在籍率や卒業率、プログラムに参加した学生としていない学生の成績の比較などがある。これらの結果は予算要求の際、増額申請に利用できる。

プログラムの評価は、雇用した学生の評価とプログラム自身の評価がある。雇用した学生チューターに対する評価は、受講学生による評価や、スタッフによる SI セッションやチュータリングセッションへの訪問と観察、スタッフによるチューターのパフォーマンス評価などがある。プログラム自身の評価は、雇用した学生や、受講した学生からの評価がある。

外部評価、すなわち他大学と比較して評価することについては、NCLCA が提供する Frank L Christ Outstanding Learning Center Award を受賞した他大学を www.nclca.org をチェックすることや、チュータリング・サービスにおいて NADE 認定を受けたプログラムを www.nade.net で調査すること、その際に自分の大学と似たプログラムの大学を探すことも有効である。

NADE の自己評価ガイドは、NADE 専門基準と評価委員会が 1995 年に開発し、2009 年改訂され、以下から出版されている。Clark Thayer, S & Putnam Cole, L (2nd Ed) (2009) NADE self evaluation guides: Best Practice in academic support programs. Clearwater, FLA: H&H Publishing

NADE 認定による評価 www.nade.net では、事前（初期）自己評価、アクションプランの作成、サービスにおけるベンチラインデータの収集、NADE 認定に応募、2 年分の評価データ収集、データ比較、NADE の評価担当者に評価してもらい認定を受け、大学認定にこの認定を利用するという段階が紹介されている。さらにこの評価は以下の 12 にカテゴリーに分けられている。

- ・ ミッション/目的と対象
- ・ プログラム
- ・ リーダーシップとマネジメント
- ・ 組織と運営
- ・ 人材
- ・ 資金調達
- ・ 施設
- ・ 法的責任
- ・ 機会の平等、利用権利と積極的差別是正措置
- ・ キャンパスと地域の関係
- ・ 個人差の認知
- ・ 倫理
- ・ 評価

■学生への効果

学生がより効率的かつ効果的な学習者になることを、教えることができる場所であるラーニングセンターの各種プログラムは、日本ではあまり注目されてこなかった、高校から大学生活へのスムーズな移行を促進していた。それはいわゆる 3R、リーディング、ライティング、数学の補習教育にとどまらず、学習技術や時間管理法の習得や、キャンパスにおける様々な人的、物理的資源の活用を強調した課外教育であった。その中では大学のスタッフ、教職員のほかに学生チューターなどとの接触の機会が提供され、特に入学時から2年生への移行がスムーズに行えることが、退学率を減らし、学生生活や社会生活のスキルの向上や、大学というコミュニティへの参加に効果的にはたらいっていた。このことが、学習者として学生の自己認識や能力を強化し、学習意欲や自信の向上へとつながり、学習に対する積極性を高めることにつながっていくと考えられる。実際、ラーニングセンターのプログラムに関する研究では、こういった結果を支持するような論文がいくつも出ている。これら一連のプログラムは、学習を単なる知識の獲得ではなく、個人の集団へのかかわりが強まっていくプロセスであるとした、近年の学習理論である Lave and Wenger (1991)の正統的周辺参加論の考え方につながっている。

大衆化を迎えた日本の大学において、人的、経済的資源が限られている状況で、今回の調査は、ラーニングセンターを中心とした学習支援活動の組織化の可能性を強く認識するものであった。

参考文献

- ・ Learning Assistance Review - The Journal of the National College Learning Center Association
- ・ Journal of College Reading and Learning - College Reading and Learning Association
- ・ The atps of Tutor Training - The Association for the Tutoring Profession
- ・ De Sellers, Carol W. Dochen, Russ, and W. Hodges (2110) Academic Transformation: The Road to College Success - STLC 101 の教科書
- ・ Diane Sukiennik, William Bendat, and Lisa Raufman (2009) The Career Fitness Program: Exercising Your Options - STLC 102 の教科書

ラーニングセンターの活動を実施する上で、参考となる文献には以下のようなものがある。

- ・ Cassaza, M.E & Siliverman, S (1996) Learning assistance and developmental education: A guide for effective practice. San Francisco Jossey Bass.
- ・ Clark-Thayer, S & Putnam Cole, L (2nd Ed) (2009) NADE self-evaluation guides: Best practice in academic support programs. Clearwater, FLA; H&H publishing.
- ・ Dvorak, J.K (2004) Managing tutoring aspects of the learning assistance center, Research for Education Reform, (9) 4, 39-51.
- ・ Lave, J. & Wenger, E. (1991). Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge University Press. (佐伯胖[訳] (1993). 『状況に埋め込まれた学習』. 産業図書.)

- Maxwell, M (1991) Evaluating academic skills programs : A source book . Kensington, Md; : M.M. Associates.
- Self-Assessment Guides: Learning Assistance (2007). Washington, DC: Council for the Advancement of Standards in Higher Education.

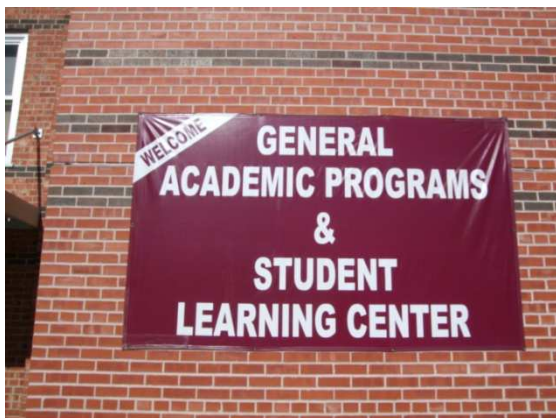


写真1 ラーニングセンターのオフィスのあったビル 写真2 現在建設中の学生センター



写真3 SLCの活動紹介パネル

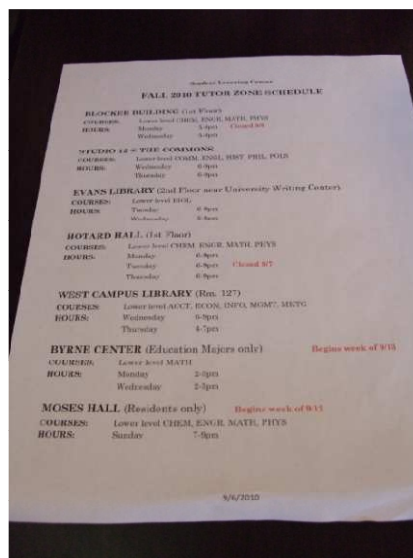


写真4 チューターゾーンの開催場所と時間割



写真5 SIリーダーによる講義風景（大規模）



写真6 SIリーダーによる講義風景（中規模）



写真7と写真8 講義棟1階のロビーの一角で実施されているチュータリング



写真9 ユニフォームのTシャツを着た学生チューター



写真10 空き教室で行われているチュータリング

(別紙1) SI リーダーの仕事

■基本

- ・ SI リーダートレーニングへの参加
プログラムについて学ぶだけではなく、他の SI リーダーと発展的な関係を築き、リーダーシップ・スキルに磨きをかける
- ・ SI リーダーミーティングへの出席
指導監督者や仲間の SI リーダーたちと会う機会
- ・ 対象授業への出席
SI リーダーとして、対象授業に毎回出席し、ノートを取り、課題をこなす。リーダーが毎回出席することで、学生の出席率も向上する
- ・ SI セッションの実施
学期開始の一週目から、SI セッションを週に3回以上実施する
- ・ 教員のサポート
授業をサポートする。サポートする授業は SI プログラムを理解している教員の授業
- ・ 学習内容と学習スキルの一体化
SI セッションで、学ぶことと学び方を一体化させる
- ・ プログラム評価のためのデータ収集
SI プログラム評価のため、セッションへの出席を記録する

■責任

- ・ 選択したコースセクションのミーティングすべてに出席し、課題をこなし、指定された教材に目を通すこと
- ・ コースの必須事項を確認し、担当科目の教員とコンタクトを保つこと
- ・ SI セッションへの参加者を積極的に募ること。また、学生に SI セッションの有効性などについて宣伝すること
- ・ SI リーダートレーニングワークショップで得た戦略を用いて、一週間に3回の50分セッションを行うこと
- ・ SI セッションで資料を配布すること
- ・ SI 指導監督者に一週間に2回面会すること。また、予定した活動すべてに参加すること
- ・ 幅広い学習方略を用いて SI セッションを立案すること
- ・ 問題などを指導監督者に知らせること

■管理上の責任

- ・ 各学期が始まる前に SI リーダートレーニングワークショップに参加すること
- ・ 全てのセッションの出席データを収集する。セッションの概要と共にそのデータ結果を少なくとも一週間に2回は提出すること
- ・ すべての SI 調査と評価を確実に配布し回収すること
- ・ 常に SI リーダーらしい態度を保つこと
- ・ 指導監督者に対し、SI セッションの最新スケジュールを知らせること

- ・スケジュール通りに SI セッションを実施できない場合や、病気で授業やミーティングに出席できない場合は事前に監督者に知らせること。事前連絡がない場合や正当な理由のない欠勤、欠席があった場合はその時間の支払いはされない
- ・各学期の終わりには、すべての本、備品、鍵を返却すること。SI ファイルにセッションで使用した配布資料のコピーなどを綴ること

※SI リーダーはテキサス A&M 大学での補修授業が上手くいくよう責任を負う。リーダーが自らの責任を軽んじるようであれば、雇用は打ち切られる。

■各担当者間の協力体制

教員：

- ・SI リーダーが SI セッションに関してアナウンスすること、また、学生の出席を促すことを認めること
- ・SI リーダーと定期的に面談し、配布資料などについて話し合うこと
- ・補修授業 (Supplemental Instruction) の事務スタッフにフィードバックと評価を提供すること
- ・SI リーダーに教科書を提供すること

SI リーダー：

- ・すべての授業に出席すること
- ・授業のノートをとること
- ・教科書や参考書など、指定された教材を読むこと
- ・インタラクティブな学習戦略を用い、学生の課題を終わらせること
- ・配布資料、その他 SI セッションを支援するものを用意すること

SI 指導監督者 (supervisor)：

- ・教員と協力して、SI リーダー候補者を選定すること
- ・定められたガイドラインと基準に従い、SI リーダーを養成すること
- ・必要に応じて、セッションの立案を手助けし、セッションを見学し、パフォーマンスを批評するなどして、SI リーダーの活動を指導すること
- ・備品を提供する。また、現職経験を活かしたアドバイスを行うとともに、学習方略セッションを SI リーダーに行うこと
- ・教職員と協力の上、学期末の成績分析などを行うこと

SI リーダーの資格条件

- ・全体の GPA (成績評価点平均) が 3.0 以上の者
- ・選択した授業または同等の授業の成績が 3.0 それ以上の者
- ・その授業の教員により能力を証明された者
- ・優れたコミュニケーションスキルを SI 指導監督者によって証明された者

(別紙2) STL0101：大学の学習理論応用（シラバス抜粋）

大学での学習に対する学習理論や、その具体的応用の理解を促し、実際に学業に応用できる学習理論を学ぶ。

■目標

- 認知プロセスと大学での学習への応用の理解
- 動機付け理論と学習への応用の理解
- メタ認知スキルおよび規則的学習能力の向上
- 批判的思考と問題解決スキルの向上
- 学習スタイルと実際の学習テクニックへの応用の理解
- 効果的な時間管理能力の向上
- 目標設定とそのプロセスの理解向上
- 教科書の効果的な読み方
- リスニングとノートのとり方
- 試験の受け方、など

■評価ポリシー

プロジェクト／課題：40%、試験／小テスト：60%

出席は2回まで無断欠席認める。それ以上無断欠席をするとテストや課題の成績より低くなる。

■その他

- 著作権や剽窃についても指導
- 必需品は、教科書” Academic Transformation, Sellers 他著”、ノートカード、カレンダー

(別紙3) STL0102 : キャリア意識 (シラバス抜粋)

キャリアの選択と、その準備を身に付けさせることを目的とし、労働市場の傾向とキャリア計画戦略について学ぶ。

■目標

- 現在の求人市場の傾向や状況の評価や査定の実施
- 大学の資源、メディア資源、ネットワーキング能力を利用した、職業に関する調査の経験
- 自分自身の持つ職業能力や適性についての自己評価
- 労働市場において競争力をつけるために必要な知識と有利なスキルへの精通
- 効果的な職業検索の方法と個人のプレゼンテーション・スキルの活用力の向上
- キャリア計画や人生計画を設計するに際しての、個人的リーダーシップ・スキルの活用力の向上

必須の資料

教科書 : The Career Fitness Program : Exercising Your Options, 9th edition, by Diane Sukiennink, Willam Bendat and Lisa Raufman

■評価方針

あなたの人生の成功はあなたの努力、そしてこの授業に大いにかかっている。Texas A&M 大学では自動的な評価はなく、あなたがそれを得るため努力しなくてはならない。課題の比重は下記のとおり。

転換可能なスキル (応用力)	50 ポイント	小テスト	100 ポイント (4 回×25 ポイント)
キャリアリサーチプロジェクト	150 ポイント	試験 1	100 ポイント
履歴書の書き方	50 ポイント	試験 2	100 ポイント
面接練習	50 ポイント	試験 3	100 ポイント
グループ発表	75 ポイント		
事務所訪問	25 ポイント		
講義出席	100 ポイント		

合計可能ポイント : 900

(別紙4) University Writing Center (大学ライティング・センター) について

執筆協力者 椿本弥生 (公立はこだて未来大学)

1. 提供しているサービス

センターでは、学生がライティング活動に興味を持ち、より思慮深く、説得的に、正確に書けるよう支援を行っている。そのための主なサービスは以下の5つである。ライティング・センターのサイトは以下の通り。<http://writingcenter.tamu.edu/>

■ One-on-one consultations

- ・ 1対1のチュータリングセッションを提供する。1セッション45分、1人1日1回までだが、予約をすれば毎日でも受けられる。
- ・ 学部学生にセンターが研修を行い、チューター (ライティング・コンサルタント) として育成する。
- ・ 利用者は、セッションを事前に予約することが推奨されるが、予約は義務ではない (当日「飛びこみ」のセッション希望も生じる)。利用者に十分な数のセッションを提供するために、センターには常時数名のチューターが待機している。

■ Online Writing Lab

- ・ チューターが、チャットで文法やアカデミックライティングについて支援する。
- ・ 利用者は、Eメールに自らのライティング原稿を添付し、センター宛に送ることができる。チューターはそれらにEメールでコメントを返す。
- ・ チューターからのコメントは、利用者からのメールを受け取ってから通常24~48時間以内になされる (週末や休暇時を除く)。

■ The Write Line

- ・ センターを訪れるほどではないが、簡単な質問をすぐ解決したいという利用者向けのサービスである。
- ・ ライティング・センターの電話で、チューターが利用者からの質問に回答する (センターのビジネスアワー内に限る)。

■ Graduate Students Services

- ・ センター教職員による大学院生向けのライティングワークショップを開催している。学会プロポーザルの執筆方法、文献のレビュー方法、アブストラクトの執筆方法についてコツを提供する。
- ・ 大学院生によるライティング・グループの成立支援と、そのファシリテーションの提供。院生らは毎週グループミーティングを行い、自らの修士論文・博士論文の執筆計画を立案する。
- ・ 1対1で修士論文・博士論文の執筆支援を実施している。ユーザは最高10セッション

ンまで受講可能であり、プルーフ・リーディングや推敲の支援が受けられる。

- ・ 論文以外の文章についても支援を受けることが可能。

■Others

- ・ Web 上やセンター内に設置した各種チラシによる、ライティングに必要なリソースの作成と提供。 (<http://writingcenter.tamu.edu/c/how-to/>)
- ・ 教職員用ニューズレター「Writing Matters」の発行。
- ・ SNS (Social Networking Service) サイト「Facebook」^[1]にて、センターのイベントやライティングに関する情報を利用者に発信することで、センターの活用を奨励(写真1)。この他にも、Twitter や YouTube などのメディアも利用している。



写真1 「Texas A&M Writing Center」による Facebook への書き込み記事例

2. 特徴的な仕組みと設備

■学部学生の活用

上記のサービスのうち、特に活発なサービスは「学生が学生を教える」という one-on-one consultations (チュータリング制度) である。ライティング・センターに登録しているチューターは約 50 名であり、センター内に写真と名前が常時掲載されている(写真2)。彼らはまず、自分の都合の良い曜日や時間を Writing Center に申請する。その後、受付が相談者とチューターとのマッチングを行い(マッチングは、チューターが登録されているデータベースからランダムに行われる)、指導に従事する。

指導は、相談者と1対1でセンター内のガラス張りの個室で行う(写真3)。主な指導内容は、授業で出たレポートや卒業論文等の執筆支援である。支援に際してのポリシーは、

『目の前のレポートを「とにかくやっつける」のではなく、書くことに関する汎用性の高い知識や技術の修得や、書くことの反復を促す』ことである。このような指導の記録は、各チューターのファイルに収められ、センター内に保管される（写真4）。それらのファイルは誰でも閲覧可能である。

■チューターの育成制度と業務内容

チューター育成のための研修は、半年に1回実施される。学生は無料で受講可能である。また、チューターの時給は8ドルであり、決して高額ではない（追加の訓練を受ければ、最高11ドルまでの昇給あり）。これについてチューターにインタビューを行ったところ、「センターにおける教育指導経験は履歴書に掲載可能であり、就職や進学に有利である」とのことであった。さらに、チューター自身も『チューター育成研修』を受けて自らの学力を向上できること、教職員らと信頼感のある深い関係を構築できること、などのチューター自身が享受できる教育的利益が数多く存在することが判明した。チューターをとりまくこのような制度やメリットから、チューターの多くは、目先の時給ではなく、自らの将来の目標を重視してチューター業務を行っていると考えられる。

なおチューター研修には、学習スタイルに関するオンライン判定質問紙^[2]が利用され、「**Learning how to learn**（学び方の学び方）」を身につけたチューターの育成が行われている。また、研修内容は **College Reading and Learning Association**^[3]に認定されたカリキュラムによって行われている。

このようなチューターによるチュータリングを受けた利用者は、「**The learning theories have helped in my other classes.**」、「**She (Tutor) taught me how I learn and the best way to study.**」等と述べ^[4]、単なるその場凌ぎではない学習効果を得られたと実感している。

また、チューターは、アカデミックライティング指導の他にも以下の業務にあたる。

- ・ オーラルコミュニケーションの指導
- ・ ライティング・センターの受付業務
- ・ チュータリング用の資料作成の補助
- ・ ワークショップの実施
- ・ Facebook や Twitter などでの情報発信
- ・ 特別プロジェクトへの参加
- ・ アカデミックでない（not school-related）文章のライティング指導

チューターには以下のことが求められる。

- ・ 春学期と秋学期の開始前もしくは直後に、一週間に8時間のチュータートレーニングセッションに参加
- ・ 毎週水曜朝のスタッフミーティングへの参加
- ・ 雇用された最初の学期に自分の担当クラスを持つことと、毎週水曜のスタッフミーティング後にクラスのメンバーと顔を合わせる

■大学図書館の活用

ライティング・センターは図書館内の空間に設置されている。ライティングに必要な書籍を図書館と効果的に共有し、リソースを充実させている。また、センター独自のライティングリソースも用意されている。ライティング・センターの Web サイト⁵⁾上の「For Students」欄には、Audience Awareness などのライティング関連の諸概念の解説や、アブストラクトの書き方など多様な情報が掲載されている。

さらに、これらの情報はセンター職員によってプリントアウトされ、センター内に常備されており、誰でも無料で入手可能である。写真3のチュータリングデスク右端にも、A4サイズに印刷されたこれらの情報が用意されており、チュータリングの最中にいつでも参照できる状態となっている。

■空間・設備

センター内には受付・チュータリングスペース（写真3）・談話スペース（写真5）・学生が個人でライティングを行えるスペース（写真6）・会議室、が設置されている。学生らの目的に応じて、センター内の空間を使い分けることが可能である。また、センター内の書棚（写真7）のリソースには、センター利用者が自由にアクセス・利用することが可能である。

■センターの予算

Texas A&M 大学の全学生は、毎学期 8 ドル（年間 16 ドル）をライティング・センターの利用料として支払っている。この料金は、毎学期の授業料に含まれている。

■センターの利用資格

Texas A&M 大学に授業料を納めている者に限られる。



写真2 Writing Center のチューター一覧



写真3 チュータリングの様子



写真4 各チューターの指導ポートフォリオ



写真5 センター内の談話スペース



写真6 個人用ライティングスペース

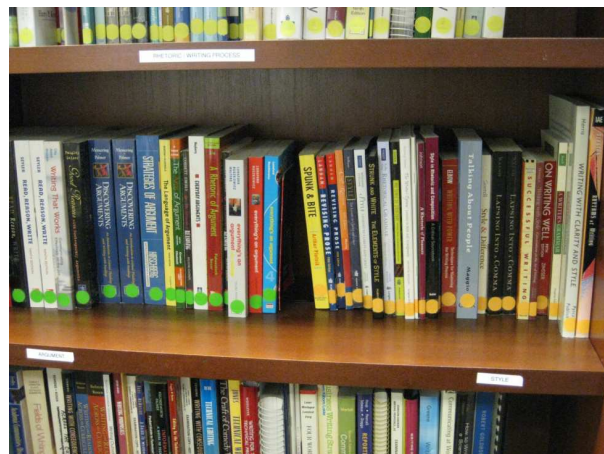


写真7 センター内のリソース

3. まとめ

Texas A&M University における University Writing Center が持つハード面・ソフト面についての調査を行った。その結果をまとめると、以下のような5点に集約される。

- ・ Learning how to learn や学習スタイルなど、認知心理学や教育心理学の知見を活かしたチューター育成
- ・ チュータリングによる学生同士の学びあい
- ・ その場凌ぎではない、汎用性の高い学力（メタ学力）の育成
- ・ ライブラリ等の学内施設との連携
- ・ ICT を活用したセンター運営

近年、日本の高等教育機関においても、ライティング・センターの設置が議論されはじめている。しかし大切なのは、このような海外の事例をそのまま輸入することではなく、日本（または、その大学）における設置の意味や意義を吟味し、既にあるモデルケースを自らに引き寄せて最適化することであろう。

参考文献・Web サイト

- [1] 「SNS 利用者数 3 億人に トップは「Facebook」 日米欧など 10 カ国調査」
(http://news.searchina.ne.jp/disp.cgi?y=2010&d=0219&f=business_0219_038.shtml)
- [2] Learning Style Inventory (VARK)) (<http://www.vark-learn.com/english/index.asp>)
- [3] College Reading and Learning Association (<http://www.crla.net/>)
- [4] Annual Report 2009-2010, Student Learning Center, Texas A&M University, p.6
- [5] University Writing Center, Texas A&M University (<http://writingcenter.tamu.edu/>)

(別紙5) テキサス A&M 大学 CRLA レベル1 再認証申請資料の概要

報告者：鈴木克明（熊本大学）

本申請資料は、訪問時に入手したもので、テキサス A&M 大学が CRLA の学生チューター研修レベル1の再認証を受けるために作成した申請資料の和訳概要である。なお、聞き取りによって分かった関連事項は、括弧付きの「注」として追記した。

提出先：College Reading and Learning Association (CRLA) <http://www.crla.net/itpc/>

提出元：Student Learning Center (SLC), Texas A&M University

提出日：2010 年 7 月

注記：5 年間認証に向けての申請、再申請料はオンライン 150 ドル、紙 250 ドル

■申請機関の概要（申請書 p4-6：申請時に要求される情報）

a) Program History

2004 年夏に計画を開始、2005 年春学期の開始を目指した。2004 年 12 月に 2 人のチューターを雇用し、学期前研修を 2005 年 1 月に実施。2005 年春学期には 60 人以上を数学・科学科目でチューターした。2005 年秋学期に CRLA レベル1の認証を受けて以来、9300 以上の無料チュータリングが累積している。

b) Program objectives

低学年レベルの科学・数学・教養科目の履修生に無料の1対1チュータリングを提供すること。他の学習支援サービスの補完として主として夕方の時間帯に実施している。

c) Reporting lines

Academic Service 担当副学長>SLC センター長>学習支援サービス部門長>プログラムコーディネータ>25 人のピアチューター+（50 人の SI 学生リーダー）

d) Source of funding

資金提供は、大学の Barnes&Noble 書店、同窓会、化学・政治学専攻から受けている（注：対照的なのは、Writing Center が学費の一部として資金を得て安定的に運用していること。あつちは資金が安定して潤沢でうらやましい、と漏らしていた）

e) Services and students served

大学全体の低学年レベルの科目履修学生に開かれている。各方面を通じて周知され、サービスを無料で無制限に受けられる。

f) Program location and facility

SLC は Hotard Hall にあり、1 階に Drop-in Tutoring のための部屋がある。Tutor Zone はキャンパス内の人気が高い学習エリア 4 箇所に設置されている（例：図書館の 1F、学生寮の 1 室など）。

g) Training guidelines (administration; selection, hours, tracking, evaluation, etc.)

○すべてのチューターはSLCのチューター研修を完了することが義務づけられている。CRLAガイドラインに従って研修は実施されており、レベル1の認定に向けて1学期間で12時間以上の研修がある。

(注：CRLAの最低水準は10時間以上で、それを超えていると申請している)

○チューターになるための条件は下記の通り

- ・累積GPAが3.0以上
- ・本学に最低1学期在籍していること
- ・フルタイムの学部生であること
- ・チューターする科目をAまたはBで修了していること

○チューターは一般に週6－12時間仕事をする。日曜日から木曜日の午後5－9時で実施し、実働時間は毎回の記録を残している。

(注：上限が週12時間と設定、時給8ドル、2学期目から9ドルと安い←これはSIリーダーのことかもしれないが、同じ人がチューターにもSIリーダーにもなるのかも。応募が2倍程度あり、書類選考の末、選ばれてから学期前研修を受ける)

○チューターは上司によって最低年1回は評価される。最初の学期は4週間のメンタリング期間があり、上司とStudent Assistantに毎週面会し、また他のチューターの仕事ぶりを観察する。メンタリングの一環として、上司またはStudent Assistantによってチュータリングを最低1度は観察される。

h) How you generally conduct your training (group size, meeting frequency/length, type of presentations)

研修には様々な方法が用いられている。学期前と学期中のワークショップ、メンタリング、個人的な上司とのミーティングなどがある。研修は、SLC内のコーディネータや専門スタッフによって実施され、CRLAによって定められた最低時間を超えた研修を受けている。CRLAの研修モデルを採用し、研修の一部にCRLA研修ハンドブックを用いている。

■研修一覧表 (内容、教材、ドキュメント類など：申請書 p7 - 8)

<学期前ワークショップ受講前；雇用30日以内に実施>

1. 差別とハラスメント (60分) オンライン研修、大学のオンライン研修モジュール
2. 倫理 (60分) 同上
3. 詐欺・損傷 (Waste)・迷惑行為の報告 (60分) 同上

<学期前ワークショップ第1日目；新任チューター対象>

4. 倫理 (45分) プレゼンと討議 (添付資料 p4：NTA 倫理規定)
5. チュータリングの定義と責任範囲 (60分) 討議と配布資料 (添付資料 p.5－7：利点)

- 6. チュータリング基本ガイドライン (60 分) 討議と配布資料 (添付資料 p8 : 基本 12 ステップなど)
- 7. チュータリングでやるべきことと禁止事項 (45 分) 討議と配布資料 (p9-10 ; Dos and Dont's)
- 8. 問題解決のモデリング (45 分) 討議と配布資料 (添付資料 p11-13 : 数学・科学の技法)
- 9. 積極的傾聴と言い換え (45 分) ビデオと討議 (添付資料 14 : ビデオの見方)

＜学期前ワークショップ第2日目：新任及び2学期目のチューター対象＞

- 10. スタディスキル (60 分) 討議と配布資料 (添付資料 p15-22 : テスト不安、5日間勉強計画)
- 11. 成人学習者・学習理論・学習スタイル (60 分) プレゼンと討議 (添付資料 23-31 : ブルームの分類学、VARK 質問票)
- 12. 参照スキル (60 分) 文献と討議 (添付資料 p32 : CRLA ハンドブック＋大学の関連部局リスト)
- 13. 目標設定と計画 (60 分) 討議と配布資料 (添付資料 p33-35 : ゴール設定についてのガイド)

■CRLA が要求している研修内容 (下記の 15 項目、そのうち 8 以上をカバーするのが必須、申請書 p11)

- 1. Definition of tutoring and tutor responsibilities
- 2. Basic tutoring guidelines / Tutoring do's / Tutoring don'ts
 - 3. Techniques for successfully beginning and ending a tutor session
- 4. Adult learners / Learning theory / Learning styles
 - 5. Assertiveness / Handling difficult students
 - 6. Role modeling
- 7. Setting goals / Planning
 - 8. Communication skills
- 9. Active listening and paraphrasing
- 10. Referral skills
- 11. Study skills
 - 12. Critical thinking skills
- 13. Compliance with the ethics and philosophy of the tutor program and/or, Sexual harassment and/or, Plagiarism
- 14. Modeling problem solving
- 15. Other (please specify): Reporting Fraud, Waste, & Abuse

http://www.crla.net/itpc/certification_requirements.htm

■Academic Peer Educator Training Curriculum 原本資料目次とその概要

- ・研修プロセスの概要
- ・NTA チューター倫理綱領 (15項目 ; <http://www.ntatutor.com/codeofethics.htm>)
- ・チュータリングという言葉で抱くイメージは多様
(チューターになるとはどういうことか5つ挙げてパートナーと意見を交換しよう)
- ・チュータリングの利点 (チューター・チューティー・大学にとっての利点：良いチューターの特徴と求められること)
- ・チュータリングの基本ガイドライン (14項目)
- ・チュータリングでやるべきこと (時間厳守・正直・情熱・真剣さ・傾聴・いとわないこと・学問基準遵守・健康・可動性・良い質問・独立性の尊重・我慢強さ・秘密保持・名札をつける・学習方法への焦点化・学習代替案の推奨・沈黙の許容)
- ・チュータリングでやるべきでないこと (教員の代行・知識の供給者・外見での能力判断・低空飛行の許容・デート・一人に占有させること・上級科目で習う解決法の導入・窓から外を眺めていること・宿題を学生の代わりにやること)
- ・数学・科学のテクニック (色分け・フローチャート・図示・単語帳・グラフ用紙・触れてみること・シミュレーション・ハンズオン活動・資料集の活用)
- ・新しい問題解決のテクニック (明確化・視覚化・類推・下位ゴール設定・代数化・ブレスト・質問・単位分析・特定化・チーム・試行錯誤・帰納・最後からさかのぼる・再確認・生み出す・援助を求める)
- ・ビデオ視聴についての指示
- ・テスト不安 (兆候・原因・対処法・終了時・次のテストに向けて・最終準備)
- ・5日間勉強計画 (早期開始・分割・準備と復習・活動的学習方略・自己テストと確認)
- ・ブルームの分類学 (各レベルについて：目標の動詞・質問すること・教授方略)
- ・VARK ヘルプシート (視覚・聴覚・読解・行動：情報収集・学習方法・アウトプット)
- ・キャンパスの関連部局と資源
- ・ゴール設定 (SMART: Specific, measurable, attainable, realistic, timely)
- ・チューター自己評価フォーム
- ・上司評価フォーム
- ・オンラインチューター申請書
- ・面接ガイドライン
- ・サンプルチュータリング記録
- ・サンプルチューター研修記録
- ・応募書類の表紙：科目の成績と GPA 記録
- ・SLC Academic peer educator 研修プログラムシラバス

以上

5. 2. 2 米国 NCLCA 年次大会の動向

報告者：鈴木克明（熊本大学）

概要：NCLCA（National College Learning Center Association）年次大会で聴取した内容のいくつかを報告する。なお、本年次大会で聴取したもののうち、関連学会の資格制度については日本教育工学会研究会において報告した（添付資料5－1）。また、初年次教育に用いられている教科書にみられる工夫についての分析は、日本教育工学会全国大会において報告した（添付資料5－2）。

Pre-Conference Institutes

9 a.m. - Noon, Wednesday, September 29, 2010

B. Evaluating Your Tutoring or Course-Based Learning Assistance Program Using the NADE Guides to Self-Evaluation, 2nd Edition.

■概要

NADE が出版している自己評価ガイドブック（市販50ドル）の概要を説明するセッション。自己評価ガイドブックは6つの側面から学習センターの3種類の活動を評価して弱点を見つけ、補強するためのアクションプランをまとめるためのツールとして提供されている。この自己評価活動をもとにNADEの認証を受けることができるが、認証を受けるかどうかよりも、自己評価活動そのものが重要であると主張していた。

<http://www.nade.net/index.html>

■自己評価ガイドブック（市販50ドル）

CAS（？）が良くフィットしなかったので独自のガイドを作った（初版1995年）

自己評価ガイドに基づいた認証を開始した

第二版に改訂した（2009年）

自己評価ガイドの使い方セミナーも実施している

自己評価する対象は、チューター制度、CBL、開発教育科目の3種類

■自己評価プロセス

1) 複数のチームが独立して評価する

2) 持ち寄って討議する（1－5で点数を決めて、理由づけをする）

誰がやるか：Stakeholders（アドバイザー委員会、ボスのボス、学生代表、スタッフ、地域の人、教員、IR担当者など）あまり多くても駄目。12名ぐらいが適当か

■第2版の主な変更点

- ・評価事項を Essential と Recommended に二分したこと

- ・認証、プログラム評価、学習評価のレベル分けを明確にしたこと

- ・Structured Learning Assistance、Supplemental Instruction など様々な名称で行われている学習支援活動を Course-Based Learning（CBL）として統一したこと

■ 6つの側面（配布資料あり）

- 1) ミッションとゴール
- 2) アセスメントと評価
- 3) プログラム設計と活動
- 4) プログラムの管理運営
- 5) 人的資源
- 6) 価値システム

上記の各側面について複数の質問項目があり、それぞれを5段階で自己評価。なぜその段階と評価するかのエビデンスを集める。不十分な項目について、どう改善するかアクションプランを作る

■ 認証

<http://www.nadecertification.net/index.asp>

10年間で約50件の認証実績（Webサイトにリストあり：42件）

一度認証されると7年間有効、申請費1000ドル

3レベルある（General、Advanced、Distinguished）

最低3年間の自己評価活動の記録と基礎データの提出を要求（配布資料あり）

CRLAのチュータートレーニング認証を申請要件としている

College Reading and Learning Association (CRLA) <http://www.crla.net/itpc/>

注：テキサス A&M 大学訪問時にレベル1申請資料の写しを参照。UNCC はレベル3を申請中。

認証された機関は6か国850以上：日本の大学でも認証を受けている Japan, Nago, Meio University - Nago Campus @ NagoLanguage Learning Center
12330-Jun-11Active

■ その他に議論されたこと

- ・Ownership of Evaluation：他者にやらせるよりは、自分でやるのが大切
- ・Data-driven Decision：データを用意せよ。51%の学生が使った、来室数1日250人などのプログラム評価の側面だけでなく、学習評価の指標が必要（科目の放棄率減少、GPA向上、など）
- ・無視される前に動け：メールで自分たちの活動をアピールする、デジカメで盛況な様子を記録する
- ・Outcome と Attribution:実験はできないが、多様なデータで裏付けをとることは可能。Matching Students との比較は可能。差を生み出した原因を探ることが重要だが、変化そのものが説得的な場合もある

NCLCA National Conference 2010
Concurrent Session 1 Thursday, September 30 10:05 a.m. - 11:05 a.m.
Lakeside Salon I
Learning Center Leadership Certification
Rae Maslana, NCLCA Certification Chair

■概要

25周年を迎える NCLCA が学習支援センター業務でリーダーシップを取れる個人を認証する固有の制度で、これまでに 73 人（昨年は 23 人）を認証してきた。レベル 1（入門者）からレベル 4（経験 11 年以上更新不要の生涯認定者）まであり、個人の関連業務経験や貢献度を自己申告書と推薦書などで審査して授与する制度。申請料はレベルによって異なり 50 ドルから 250 ドル、5 年更新

<http://www.nclca.org/certification.htm>

■NCLCA の概要 <http://www.nclca.org/>

1985 年に中西部大学学習センター協会 (Midwest College Learning Center Association) としてスタートし、現在の名称に変更したのが 1999 年。毎年全国大会を開催している他、学会誌「The Learning Assistance Review」も有する学術団体。高等教育における学習支援専門家を支援することをミッションとしている。CRLA、ATP、NADE、NCDE とともに、Council of Learning Assistance and Developmental Education Associations を構成している。今回訪問したのは NCLCA の全国大会。

■レベル 1

この分野に入ってきた人対象（経験 0－2 年：上司からの推薦書 2 通）、学部卒で、学習支援の理論と実践についての基礎知識を有すること（1－2 ページの Position Statment と 1－2 ページの職務開発計画、ならびに地方・全国大会への参加や関連科目履修歴）。申請料 50 ドル（5 年間有効、更新可能）

■レベル 2

経験 3－5 年で学部卒（上司からの推薦書 2 通）。学習支援の理論と実践についての豊富な知識を有すること（1－2 ページの Position Statment と 1－2 ページの職務開発計画、ならびに CV）。分野の発展に貢献したこと（大学院科目の受講、2 件以上の学会発表、委員会活動、全国大会への参加、研修受講などの要件 5 つのうち 2 つ以上を満たす証拠を提出）。申請料 75 ドル（5 年間有効、更新可能）

■レベル 3

経験 6－10 年で修士号を有すること（上司からの推薦書 2 通）。学習支援の理論と実践についての豊富な知識を有すること（1－2 ページの Position Statment と 2－4 ページの自分自身及びスタッフについての職務開発計画、ならびに CV）。分野の発展に大きく貢献したこと（5 年以上にわたり、4 件以上の学会発表、委員会活動、NCLCA における活動のいずれかがあること。それに加えて、博士号取得に向けての科目履修、学会誌・

Web サイト・ニュースレターにおける論文の執筆、委員会活動、学会発表、学習支援センターの活動報告書の執筆の中から2つ以上)。申請料 100 ドル (5 年間有効、更新可能)

■レベル 4

レベル 3 の要件を満たし、経験 11 年以上で修士号を有し、博士号取得に向けての実績があること。推薦書は 3 通、学会への貢献度が高いこと。申請料 250 ドル (生涯認定)

■その他の情報

・ Association for the Tutoring Profession (ATP) はチューターとチュータートレーナーを認証している。オンライン研修教材が用意されている。

Concurrent Session 2 Thursday, September 30 11:20 a.m. - 12:20 p.m. Lakeside Salon II
When Hands Off Tutoring Isn't Working: Introduction to the Structure Matrix
Marcia Toms, NC State University

■概要

チュータリングがうまくいかないときに参照する枠組みとしてチューター研修に用いている手法を紹介。相談に来る学生を<大人>-<子ども>と<熟達者>-<初心者>に二次元で整理し、それぞれの特性に応じて対応策を講じるという枠組み。二つの事例を用いた練習問題もあった。

■<大人>-<子ども>

<大人>学習者自身が自分が何をすべきかを決めることができる。
<子ども>宿題の手助けを求める。チューターは何をすべきかを選択する必要がある。

■<熟達者>-<初心者>

<熟達者>自分自身で理解できる。チューターはテキストやノートを超えた助言をする。
<初心者>質問に答えるためにテキストやノートをどう解釈するかについての助言を必要とする。チューターは関連やパターンを発見する手助けをする。

■二次元マトリックス：<大人>-<子ども>×<熟達者>-<初心者>

<大人>の<熟達者>自分で何が弱点かを指摘できる。クラスでは良くできており、リソースを使うこともできる。これでいいという確認が必要なのかもしれない。クラスでの期待を超えるところまで進む必要があるかもしれない。→講義や教科書、その他のリソースではなかなか見つけられない内容に到達できるように助言する。
<大人>の<初心者>概念的に何が問題かは分かっているが、リソースを活用して理解を深めることができない。勉強はとても良くしているが、重要なポイントをつかめていない。→問題の答えを得るためにどうやってリソースを使えるかを教える。練習の機会

をたくさん与える。テスト準備と予測をさせる。

＜子ども＞の＜熟達者＞簡単に理解できるので、すべてのリソースをフルに使えていない。試験では自信が強すぎて高得点を得られていない場合がある。あまり勉強しなくてもうまくいくという経験を過去にしている。→学習者に責任を持たせる。自分でテストをする。意欲チェック。時間管理チェック。

＜子ども＞の＜初心者＞勉強不足ややり方がまずいため教材が理解できていない。うまくいかないのが何故だかつかめていない。提示された原理が理解できず、授業内容が次に生かせない。→学習者に責任を持たせる。自分でテストをする。意欲のチェック。時間管理チェック。ノートや教科書に時間を割く。テストの準備と予測をさせる。

■練習問題

事例1：

チューター：どんなことに取り組んでいるの？

学生：えっと、宿題を何回かやってみて、解けないものをいくつかピックアップしてきました。毎晩のように取り組んでたくさん勉強してきました。どうやっていいかわからない問題を一緒に取り組んでもらえますか？

チューター：もちろん。まずどんな教科書でどんなノートをとっているかその前に見せてもらえる？この教科書の中でどのあたりが良く分からないの？

学生：そうですね。それが分からないんです。どう理解していいやら、悩んでいます。

事例2：

チューター：テストでどのあたりが大変だったのか教えて？

学生：公平じゃなかった。あんな問題見たことがなかった。

チューター：そう。じゃあ見てみよう。ノートと教科書を出してもらえらる？

学生：これが自分がとったノート。あまり良く意味がわからないんです。

チューター：点数が取れなかったテスト問題はどれ？

学生：えっと、4問目です。空欄にしました。これです（テストをチューターに見せる）

チューター：なるほど。じゃあ、クラスで取ったノートで取り組んだ問題の中で、この問題に市場に近いものはどれ？ その問題を先生はどのように解いたかを教えて。

学生：（数分たってから）はい、これです。まず関数を導き出した。これは簡単で、 $2x + 5$ 。これが0と同じとしてxがいくつかを導き出した。それを等式の中にまた入れ込んだ。

チューター：なるほど。この問題がテストに出た問題とどこが違ったの？

学生：そこが分からない。ほんとに分からないんです。

質問

1) この学生は、大人／子供、熟達者／初心者でどこに位置づくと思うか？その理由は何か？

2) どのような仕掛けが必要だと思うか？ それをどう提供するか？

3) もしこのチューター役だったら、あなたがイライラする原因は何か？

NCLCA National Conference 2010
Concurrent Session 5 Friday, October 1 9:30 a.m. - 10:30 a.m. Burnham
Early Alert Systems: Infusing a Proactive Approach to Student Academic Success into
the Campus Culture
Keri Fadden & Lynn Zlotkowski, Allegheny College

■概要

学業に心配がある学生を早期に把握して学習支援センターとのコンタクトを取らせるために Academic Performance Report (APR) をシステム化した報告。2009 年度には、学生数 2100 人の大学で年間 1053 人の学生に合計 2059 通の APR が出され、その結果 450 人と対面指導をした。誰かが面倒を見てくれる、必要な時に相談する場所があるという感覚が学生に共有され、中途退学率が下がる効果もあった。2004 年にラーニングコモンズを設立した大学の事例

■大学の概要 <http://www.allegheny.edu/>

ペンシルバニア州北西部にある小規模私学。学生数 2100 人の約半数が州外出身の学生で、約 90% がキャンパス内に居住している。医薬系大学院に進学する学生が多い。

■ラーニングコモンズ <http://learningcommons.allegheny.edu/>

2004 年に図書館の 1 階に学習支援関連組織を終結してラーニングコモンズを創設。ライティングセンター、スピーチセンター、科目チュータリング、学生オリエンテーション、特別支援学生対応、留学生対応、学生参画オフィスなどを統合した。専任教員 2 名、兼任専門家 3 名、マネージャ 1 名から構成されている。

■Academic Performance Report (APR)

以前は C-以下の学生についての報告書を紙で出していたが、それをシステム化 (内製)。科目担当教員が APR を出す学生を名簿から選択し、このままだと成績がどうなりそうか (予測)、どういう対応が望まれるか (教員が対応中なので対応不要、という選択肢も含む)、問題の表出状況、原因と思われること、この報告を学生にも送るかどうかを選択・記載して送ると、ラーニングコモンズ担当者、アカデミックアドバイザー、ヘッドコーチ (運動部員の場合 ; 約 500 人) に APR がメールで送られる。同じ学生についての APR が 2 回目以降の場合は、ラーニングコモンズの担当者名も付記される。これまでの履歴にアクセスすることもでき、関係部署からの情報を集約して、何が問題なのかを探り、学生にメールで相談を呼び掛ける。学期末に成績不良者 (D 以下の成績) に対して、学期中に APR が一度も提出されていない場合は、その理由を聞かれる (たぶん科目担当者に) など、学生把握の手段として日常的に用いられている。

・SNES タグ (Students Needing Extra Support) : 入試時などに判明した様々な家庭事情や病気などの情報をもとに、特別なケアが必要と思われる学生のデータには SNES タグをつけておくと、それが APR に反映される。特に注視すべき学生として現在 10 人程度に SNES タグが付いている。

■APRの利用状況

2004年度には524人の学生に延べ694通提出されたAPRが、2009年度では1053人の学生に合計2059通のAPRが出された。2059通すべてに対してラーニングコモンズから学生個人宛にメールを送り、相談を呼び掛け、その結果450人と対面指導をした（うち5割弱が1年生、3分の2弱が1回か2回のみ）。APRが1回目の学生には、メールで呼びかけて応答がなくても様子を見る場合が多いが、2回以上連続して、あるいは同じ週に複数の科目からAPRが出るなど状況に応じて、よりしつこく来訪を誘う場合もある（例：寮に出向いたり、教室で待ち伏せしたり）。

注意しているというよりは、心配しているというメッセージを伝えるように努力している。助けをオファーすることが大事であり、それに応じるかどうかは学生次第である。今は来なくても数年後に来訪する場合もある。「誰も助けてくれなかった」とは言わせないためにも、助けをオファーすることが大事であり、退学勧告へのクレーム対応として、メールの記録を用いることもある。寮などでオフィスアワーを夜に実施するなど、ラーニングコモンズの存在を周知させてアクセスを容易にする工夫も効果的である。

Concurrent Session 7 Friday, October 1 Noon - 1 p.m.
Expanding your Learning Center to Meet the Needs of a Changing Student Population
Marcia Laskey

■概要

カトリック系の小規模大学（学生7千人、うち学部生3千人）での実践で、デジタルネイティブに対応するために試みてきた様々な方策を報告。Academic Support Centerは専任教員2、専任の専門職員2、パートタイム職員3、兼任教員2、学生チューター数名で、チュータリング、開発教育科目、コンサルティング、特別支援、テストングサービス、Writingなど多様なサービスを展開してきた。新しい試みとしては、Online Writing Lab (OWL)、SMARTHINKING(外注のチュータリング)、ANGEL (LMSを用いた資料提供など)を紹介。OWLはセンターのスタッフが対応。WORDのコメント機能を用いて1ペーパー50分で作業をし、2日後には返却（5ページに限定）というポリシーで運営したところ、2,007年度には年間200通だったリクエストが、2009年度には16000通に膨れ上がった。学生チューターはプロのチューターが手配できない科目のみに限定的に利用している。プロを使う理由は、カバーできる範囲が広いためとのこと。

Concurrent Session 9 Friday, October 14 p.m. - 5 p.m. Lakeside Salon III
Integrated Learning Support: Greater Than the Sum of Its Parts
Sally Search, Dean of academic support programs, Tallahassee community college

■概要

2008年にそれまでバラバラだった学習支援の組織を全学生対象のラーニングコモンズとしてまとめて一本化した結果、図書館司書との協力関係が構築され、教員との連携も密になり、オープンアクセスPCを中心に熱気にあふれた学習活動の場が提供できるようになった。1万5千人規模の短大で、学期の最初の5週間で9000人が利用するラーニングコモンズでは、異なるニーズの学生に対して効率的に仕分けする「分化型支援実施モデル」を採用し、利用者に学業成績向上の実績を残すことに成功している。発表者のもとに27人の専任教職員を抱え、ラーニングコモンズ関係者はその中で15人を占める。

<http://www.tcc.fl.edu/>

ラーニングコモンズ

http://www.tcc.fl.edu/about_tcc/academic_affairs/division_of_academic_support/learning_commons

■配布資料

PPT スライド

Program/Institutional Effectiveness Framework and Documentation for Student Support Program

Key concepts in designing and implementing learning resources and services at TCC

Learning Commons: Resource Guide: How to better comprehend what I read

Learning Commons: Resource Guide: primary and secondary sources

Learning Commons: Resource Guide: Readings in the sciences

Learning Commons: Newsletter Fall Special Edition August 2009

Learning Commons: academic success plan (学生用回答用紙)

Learning Commons: our beginning questions, focus questions we asked faculty, students

Learning Commons: pamphlet (PR用)

Learning Commons: orientations (パンフレット)

TCC End of semester faculty survey (調査用紙)

Post Conference Institutes 9 a.m. - Noon, Saturday, October 2, 2010
F. Racing Into the Future of Learner Support and Center Management
by Lisa D'Adamo-Weinstein, Ph.D. Director of Academic Support, SUNY Empire State
College - Northeast Center
Craig Lamb (from distance via illuminate), Center for Distance Learning, Empire State
College
Tacy Holliday, Director of the Science Learning Center, Montgomery College

■概要

Student Learning Center で活用できるテクノロジーを紹介するセッション。Wiki と Web Video と Social Media の紹介にほぼ全部の時間を割いた。用意した練習は時間切れで余りやらなかった(ワークショップとしてはどうかなあ、という感じでした)。自作の Wiki サイトはかなり充実している感じで、ヘビーユーザーの印象でした。

■Wiki サイト (自作)

LearningCenterTech

<http://learningcentertech.pbworks.com/>

■プレゼンファイル

<http://bit.ly/technologyandlearningassistance> (配布資料にあった URI)

http://learningcentertech.pbworks.com/f/NCLCA_Post_Con2010.pdf (最新版らしい)

■用いたビデオ

A Vision of Students Today (学生の実態を訴えるビデオ)

<http://www.youtube.com/watch?v=dGCJ46vyR9o>

Networked Student (同上)

<http://www.youtube.com/watch?v=XwM4ieF0otA>

(関連論文)

Drexler, W. The networked student model for construction of personal learning environments: Balancing teacher control and student autonomy. Australasian Journal of Educational Technology, 2010, 26(3), 369-385.

<http://www.ascilite.org.au/ajet/ajet26/drexler.html>

Wikis in Plain English (Wiki 紹介ビデオ)

http://www.youtube.com/watch?v=-dnL00TdMLY&feature=player_embedded

Sample Writing Center Training (すでにあるビデオを活用しよう)

Tutor Training "Ownership: Whose paper is it, anyway?"

http://www.youtube.com/watch?v=dH0A623j3aM&feature=player_embedded

以上

添付資料5－1 (ファイル名：mimab103jset3.pdf)

鈴木克明・美馬のゆり・山内祐平 (2011.3) 大学授業の質改善以外の学習支援にどう取り組むか：学習センター関連資格制度についての米国調査報告．日本教育工学会研究論文集 11-1:181-186

添付資料5－2 (ファイル名：suzukip3a-105-07.pdf)

鈴木 克明・根本 淳子 (2011.9) 「米国の大学で用いている学習スキルの教科書に見られる工夫 多様性と個性伸長に関する章を中心に」日本教育工学会第27回全国大会（首都大学東京）発表論文集 849-850

大学授業の質改善以外の学習支援にどう取り組むか

How to Support Learning other than Improving Quality of College Lectures

ー学習センター関連資格制度についての米国調査報告ー

- A Report from USA on Qualifications around Learning Centers -

鈴木 克明* 美馬 のゆり** 山内 祐平***
Katsuaki Suzuki* Noyuri Mima** Yuhei Yamauchi***

熊本大学* 公立はこだて未来大学** 東京大学***
Kumamoto University* Future University Hakodate** Tokyo University **

＜あらまし＞ 大学授業改善以外の学習支援を行うための認定制度について米国訪問調査の結果を報告する。大学のユニバーサル化が進む米国では、上級生を活用したチュータリングや学習支援センターによる支援などについての制度化が進んでいる。本報告では、関連学会が行っているチューター研修認定、学習センター認定、及び学習センターリーダーシップ認定制度について報告する。我が国における学生支援の在り方について考えたい。

＜キーワード＞ 高等教育 学習センター 調査報告 チューター 認定制度

1. はじめに

近年我が国の高等教育の大衆化から派生した課題への解決に向け、初年次教育、リテラシー教育、キャリア教育、ファカルティ・ディベロップメント(FD)などの必要性が議論され、文科省からの競争的資金などを得て各大学で取り組みが行われている。本発表者3名で構成する科研費の高等教育調査チームは、今から40年ほど前に大学の大学の大衆化を迎えた米国の大学での動向に注目した。Webなどを利用しながら調査を実施したところ、学習センターという組織の存在が浮かび上がってきた。学習センターについて最大規模の学会である米国 NCLCA (National College Learning Center Association) の年次大会に参加し、また同学会で優秀センター表彰を

2008 年度に受けたテキサス A&M 大学学生学習センターを訪問し、情報収集を行った。本稿では、その成果の一部として、学会が行っている認定制度を中心に調査結果を報告する。

2. 米国における学習支援関連学会

NCLCA は、関連諸学会とともに、学会連合 Council of Learning Assistance and Developmental Education Associations (CLADEA)を形成し、互いに連携しながら活動を展開している。表1に学会連合に参加している学会の一覧を示す。NCLCA 全国大会では、他の加盟団体の展示ブースも設置され、口頭発表においても各団体の活動紹介なども含まれており、協調関係がうかがえた。

表1 CLADEA 加盟団体一覧

ATP: Association for the Tutoring Profession	(http://www.myatp.org/)
CRLA: College Reading & Learning Association	(http://www.crla.net)
NADE: National Association for Developmental Education	(http://www.nade.net)
NCLCA: National College Learning Center Association	(http://www.nclca.org)
NCDE: National Center for Developmental Education	(http://www.ncde.appstate.edu)

出典：<http://www.crla.net/cladea/>

3. チューター研修認定制度 (CRLA)

CRLA (College Reading & Learning Association) はその前身から数えると 40 年以上の歴史をもつ学会である。チューターの質を高める制度として各大学が行っている研修が一定の要件を満たしていることを証明する認定制度(ITPC: <http://www.crla.net/itpc/>) を設けており、米国を中心に 5 か国約 850 機関が認定を受けている。我が国では唯一、2002 年から名桜大学語学学習センターが認定機関として登録されている。

学生支援のための施設づくりも大事ではあるが、そこで行われる活動の質を左右するのは、チューターの学習支援力である。せっかく来訪したのに満足な支援が受けられなかったら学生のセンター利用は定着しない。逆に、チューターが答えを教えたり代りに宿題をやってしまうような行き過ぎがあったら自分で学習できる学生は育たない。また、学習内容に精通しているだけでは効果的なチュータリングはできない。良いチューターを確保するためには、チューターになるための専門的な研修が不可欠である。CRLA の認定を受けるためには、ガイドラインに従った事前研修だけでなく、チュータリングの見学、メンターによるモニタリングと評価・改善指導など、様々な角度からチューターがチューターとしての職務を果たせる準備をし、また実際に果たしていることを確認する仕組みが求められている。

事前研修の内容は多岐にわたる。たとえば、認定機関の一つテキサス A&M 大学の学生学習センターでは、差別とハラスメント、倫理、詐欺・損傷・迷惑行為の報告についての e ラーニングモジュールを学習することから始まり、新任チューターには、倫理、チュータリングの定義と責任範囲、チュータリング基本ガイドライン、チュータリングでやるべきことと禁止事項(表 2)、問題解決のモデリング、積極的傾聴と言い換えについて、丸一日かけて討議中心で学んでいく。さらに継続者も交えて、スタディスキル、成人学習者・学習理論・学習スタイル、レファレンススキル、目標設定と計画についても一日かけて学ぶ研

修が毎学期行われている。

CRLA の認定制度へは、所定の手続きに従って申請し、審査を経て認定される。新しい申請は 1 年間有効で、その後に省察と更新のための第二ステップ (3 年間有効) に移り、第三ステップ以降の再申請は 5 年間有効の更新制となっている。申請料は、申請するレベル数に応じて 150 ドル～350 ドルと安価であり、過去の申請書がサンプルとして Web サイトに提供されている (http://www.crla.net/itpc/application_samples.htm) など、きめ細かい配慮がなされている。

表 3 に、認定レベルとその要件を示す。通常の研修にあたるレベル 1 では、事前研修 10 時間以上が要求され、所定の研修内容をカバーすることが求められている。その一方で、扱う個々の内容にどの程度時間を割くのか、また大学独自の項目 (その他) を含めて 16 項目のうち 8 以上という幅を持たせてあり、大学の置かれている状況に応じた研修が組み立てられるようになっていることが読み取れる。レベルが上がるにつれて、より多くの研修時間と高度な研修内容が要求されている。大学によっては、レベル 1 のみの認定を受けているところもあれば、全レベルの認定を受けている機関もあり、レベル設定にも柔軟性が確保されている。

表 2 チュータリングでやるべきことと
禁止事項 (テキサス A&M 大学)

■チュータリングでやるべきこと(Do's)

時間厳守・正直・情熱・真剣さ・傾聴・いとわないこと・学問基準遵守・健康・可動性・良い質問・独立性の尊重・我慢強さ・秘密保持・名札をつける・学習方法への焦点化・学習代替案の推奨・沈黙の許容

■チュータリングでの禁止事項(Don'ts)

教員の代行・知識の供給者・外見での能力判断・低空飛行の許容・デート・一人に占有させること・上級科目で習う解決法の導入・窓から外を眺めていること・宿題を学生の代わりにやること

出典：チューター研修配布資料 (p9-10)

表3 CRLA チューター研修認定レベルとその要件

認定レベル	(1)通常 Regular	(2)上級 Advanced	(3)卓越 Master
研修時間 ^[1]	10 時間以上	+10 時間 (合計20時間以上)	+10 時間 (合計30時間以上)
そのうちの 直接研修 ^[2]	6時間以上	4 時間以上	2時間以上
研修内容	以下の項目のうち 8 以上を含む	レベル 1 の復習の 他, 以下のうち4項目 以上を扱うこと	レベル 1 及び2の復 習の他, 以下のうち4 項目以上を扱うこと
研修項目	チュータリングの定義とチューターの 責任, チュータリングガイドラインの 基礎(やるべきことと禁止事項), チュ ーターセッションのうまい始め方と終 わり方の技法, 成人学習者・学習理 論・学習スタイル, アサーティブネス・ 困難な学習者の扱い方, ロールモデ リング, ゴール設定・計画, コミュニケ ーションスキル, 積極的傾聴と言 い換え, 参照スキル, スタディスキル, クリティカルシンキングスキル, チュ ーター制度の倫理と哲学遵守・セク ハラ・剽窃, 問題解決モデリング, そ の他	掘り下げ質問 (Probing questions), 右脳・左脳学習, 文 化的意識と異文化間 コミュニケーション・多 様性, 学習資源の同 定と活用, 特定スキ ル・領域におけるチ ュータリング, 勉強行 動の測定と変更, そ の他	自己主導学習・脳学 習・記憶, 特定対象 集団の扱い方, 高等 教育における学習セ ンターの役割, 学習 経験の構造化, チュ ーター研修と監督 (監督スキル), 集団 管理スキル(グルー プインタラクションとダ イナミックス), その他
チューター 経験	25 時間以上	+25時間 (合計50時間以上)	+25時間 (合計75時間以上)
選抜方法	科目担当教員による面接と書面での許可, あるいは, 面接とチュータートレーナーに よる推薦+チューター担当科目の成績 A または B 相当		
評価基準	定期的に実施され, その結果がチューターに知らされていること		

注:^[1] 研修時間 10 時間は, チューター研修 1 科目で置き換えが可能

^[2] 直接研修は, トレーナーが監視する, 双方向で, ライブで, 同期型の研修を指し, ワークショッ
プ・セミナー・対面またはオンラインのディスカッション, セカンドライフ等の仮想環境で実現で
きる. 直接研修以外のものとしては, ビデオ・DVD・Web サイトによる自習, トレーナーや上司と
の面談, Web クエスト・ポッドキャスト・Web キャスト・Wiki・ブログ, テキスト・配布物・探索ゲーム,
プロジェクト等が挙げられている.

4. 学習支援センター認証制度 (NADE)

CRLA の認定制度がチューター研修に特
化しているのに対して, NADE (National
Association for Developmental Education)
では, 学習支援センターの活動全体の品質に
対する認証制度を提供している. NADE は,
1984 年に設立された団体 (前身組織は 1976
年までさかのぼる) で, 会員数は約 3000 人,
31 の支部と年間 14 の賞, 4 つの奨学金, そ
して 17 の SIG を持つ組織で, 日本リメディ
アル教育学会 (Japan Association for
Developmental Education) との連携がある.

1995 年に「自己評価ガイドブック」第一版
を用いた学習支援センター認定制度を開始し,

2010 年 2 月現在, 49 の機関が認定を受けてい
る. 最低 3 年間の自己評価活動の記録と基礎
データの提出を求める厳格な認定制度であり,
7 年更新制で申請費は 1,000 ドルである.

2009 年に「自己評価ガイドブック」第二版
を発表し, 現在の認定制度が整備された. 第
二版改訂の要点は, (1) 提供サービスの量と
質を認定する一般レベルと学生の学習成果を
認定する上級レベルにレベル分けしたこと,
(2) 評価項目を必須項目と選択項目に分類
したこと, (3) 認証規模をチュータリング,
科目関連学習支援 (Course-Based Learning
Assistance), 開発科目提供の 3 つに分類した
ことである. 表 4 と表 5 に, 科目関連学習支

援の認定のために必要とされるデータの一覧（一般及び上級レベル）を示す。

NADE 学習支援センター認定制度では、1) ミッションとゴール、2) アセスメントと評価、3) プログラム設計と活動、4) プログラムの管理運営、5) 人的資源、6) 価値システムの各側面についての複数項目を5段階で自己評価し、なぜその段階と評価するかのエビデンスを集めることが要求されている。さらに、不十分な項目について、どう改

善するかアクションプランを作り、その効果をベースラインデータと活動後のデータを比較して示さなければならない。データに基づく改善活動の認定であり、センター自らが自己点検・改善を常態化していることを求めているのが特徴だと言える。上級レベルの学習成果に基づく認定（表5）では、支援を受ける学生の学習成果のみならず、支援を提供するチューターがどう育ったかも視野に入れていることが注目に値する。

表4 NADE 学習支援センター認証に必要な評価指標項目（科目関連学習支援：一般レベル）

＜必須データ項目＞

1. 年度・学期ごとのセッション数
2. 年度・学期ごとの参加者数（重複カウントなし）
3. 年度・学期ごとの参加者満足度

＜選択データ項目：下記より1以上報告＞

4. 参加者数（上記2）が対象学生数に占める割合
5. 分類ごとのデータ（実験・ワークショップ・セッションなどのサービスタイプ別、対象学生の学年別、GPA 別、その他の重要な学生属性別、実施時期別、コース要求度別、入試時の学業スキル別）
6. 参加者ごとの平均参加時間数
7. レベルごとのファシリテータの総数と平均人数
8. ファシリテータの研修満足度・勤務満足度
9. サービス向上を示すその他の指標（事前相談必要）

出典:Thompson & Graham (2010)の発表資料による

表5 NADE 学習支援センター認証に必要な評価指標項目（科目関連学習支援：上級レベル）

＜必須データ項目：一般レベルに必要なすべてのデータに加えて＞

1. 喫緊度・重要度が高い科目群について、参加学生の評点を最低回数（通常3回以上）のセッションを経てから次の指標1つ以上で分析すること：不参加学生の評点との比較、参加学生がサービスを利用しなかったら得ただろうと申告した評点との比較、参加学生の当該科目非放棄率、参加学生の獲得評点割合、参加セッション回数別評点分布。

＜選択データ項目：下記より1以上報告＞

2. 参加回数分析（影響を及ぼすためには最低何回参加が必要で、何回以上はそれ以上の向上が見込まれないかを示す）
3. 参加者の当該学期、次学期、次年度、2年次以降の継続率
4. 参加者の GPA または要観察状態の参加前後の変化
5. 参加者の学習方略の利用に関する変化（自己報告またはテスト）
6. 科目内の課題ごとの評点変化（参加・不参加者比較）
7. 参加者またはファシリテータの量的・質的成長（認知スキル；批判的思考力、リテラシー、知的成長、メタ認知、学習方略など。情意スキル；市民性、リーダーシップ、親密性、協調スキルなど）
8. ファシリテータの学術的リーダーシップスキルの開発（事前・事後テスト評価、セッションノート、または指導者の観察レポートによる）
9. ファシリテータの辛抱強さ・継続率
10. ファシリテータの GPA の参加前後の変化
11. ファシリテータの卒業データ（就職率、進学率、転学後の成績など）
12. 学生の成功を示すその他の指標（事前相談必要）

出典：Thompson & Graham (2010)の発表資料による

5. NCLCA 学習センターリーダーシップ認定

今回年次大会に訪問した学会 NCLCA は、1985 年に中西部大学学習センター協会（Midwest College Learning Center Association）としてスタートし、現在の名称に変更したのが 1999 年であった。毎年全国大会を開催している他、学会誌「The Learning Assistance Review」も有する学術団体であり、高等教育における学習支援専門家を支援することをミッションとしている。

25 周年を迎える NCLCA が学習支援センター業務でリーダーシップをとれる個人を認定する固有の制度を定め、これまでに 73 人（昨年は 23 人）を認定してきた。レベル 1（入門者）から 4（経験 11 年以上更新不要の生涯認定者）まであり、個人の関連業務経験や貢献度を自己申告書と推薦書などで審査して授与する制度である。申請料はレベルによって

異なり 50 ドル～250 ドルで、5 年更新（レベル 4 を除く）となっている。表 6 に、各レベルのリーダーシップ認定申請の要件を掲げる。レベルが上がるにつれて、自己研鑽から学会貢献に力点が移行しているのが分かる。

6. おわりに

本調査で明らかになったことは、初年次教育、リテラシー教育、キャリア教育、FD など、学内における学習支援活動が組織化され、実施されていることである。これらの活動が組織化されることによって、効率よく、効果的に実施されており、その中心となるのが、学習センターであった。活動内容も空間も、大学図書館との連携は強く、学習センターに関わるスタッフは、大学教員のほか、専門職スタッフが配置され、ここに学生や非常勤のチューターが存在した。

表 6 NCLCA 学習センターリーダーシップ認定における各レベルの要求事項

■レベル 1

この分野に入ってきた人を対象（経験 0～2 年：上司からの推薦書 2 通）、学部卒で、学習支援の理論と実践についての基礎知識を有すること（1～2 ページの Position Statement と 1～2 ページの職務開発計画、ならびに地方・全国大会への参加や関連科目履修歴）。申請料 50 ドル（5 年間有効、更新可能）

■レベル 2

経験 3～5 年で学部卒（上司からの推薦書 2 通）。学習支援の理論と実践についての豊富な知識を有すること（1～2 ページの Position Statement と 1～2 ページの職務開発計画、ならびに CV）。分野の発展に貢献したこと（大学院科目の受講、2 件以上の学会発表、委員会活動、全国大会への参加、研修受講などの要件 5 つのうち 2 つ以上を満たす証拠を提出）。申請料 75 ドル（5 年間有効、更新可能）

■レベル 3

経験 6～10 年で修士号を有すること（上司からの推薦書 2 通）。学習支援の理論と実践についての豊富な知識を有すること（1～2 ページの Position Statement と 2～4 ページの自分自身及びスタッフについての職務開発計画、ならびに CV）。分野の発展に大きく貢献したこと（5 年以上にわたり、4 件以上の学会発表、委員会活動、NCLCA における活動のいずれかがあること。それに加えて、博士号取得に向けての科目履修、学会誌・Web サイト・ニュースレターにおける論文の執筆、委員会活動、学会発表、学習支援センターの活動報告書の執筆の中から 2 つ以上）。申請料 100 ドル（5 年間有効、更新可能）

■レベル 4

レベル 3 の要件を満たし、経験 11 年以上で修士号を有し、博士号取得に向けての実績があること。推薦書は 3 通、学会への貢献度が高いこと。申請料 250 ドル（生涯認定）

出典：Maslana, R. (2010). Learning Center Leadership Certification, NCLCA National Conference 2010, September 30, Charlotte, NC

授業以外の学習支援の歴史が長い米国においては、それぞれのテーマごとに別センタ

ーが組織され、学内に点在してきた流れがある。それらを図書館中心に集結して「ラーニ

ングコモンズ」(河西 2010)として集約化していくという動きも徐々に進んでいることが分かった。NCLCA 全国大会においても、ラーニングコモンズという用語が広がりつつある段階であり、発表の中に集約化を報告している事例もいくつか見られた (e.g., Fadden & Zlotkowski, 2010; Search, 2010)。

一方、学会活動もそれぞれの組織がそれぞれの歴史的経緯を有し、学習支援活動の中の異なる領域に力点を置いて活動してきた。それが学会連合 CLADEA としてゆるくまとまり、「互いの足を踏まないように配慮しながら」(関係者からのヒアリングで得た言葉)互いの得意分野を尊重して連携している様子が見えがえた。

例えば、本稿で紹介した CRLA はチューター研修制度を認定している一方で、NADE は学習センターの活動自体を認定しており、認定の対象をうまく切り分けている。さらに、NADE の学習センター認定にチュータリングを対象として申請する際には、CRLA のチューター研修制度での認定を経ることを義務づけている。NCLCA は、同じ学習支援センターを対象としながらも、組織ではなく、組織を支える個人を対象としたリーダーシップの認定を行うことで棲み分けている。また、本稿では紹介しなかったが、CLADEA のもう一つの団体 ATP では、研修を受けたチューター個人を 3 レベルで認定する制度 (<http://www.myatp.org/cert.htm>) を有しており、CRLA の研修プログラムを認定する制度と巧妙に切り分けている。

認定制度は、大学における学生支援にかかる様々な活動自体を存続・発展させていくための自助努力である。各大学での学生支援活動をより安定的にするためには、成果をアピールし続ける必要があり、学会における認定を受けることが「全国レベル」での活動として認知されていることの証となる意義は小さくない。「評価主体としてデータに基づく決定ができる機関になり当局の信頼を勝ち得ることが大事です。そのためには、自組織の評価を他者にやらせて放置しないことです。評価活動で関係者を巻き込んで、自組織の活動を広報し、意見を聞き、味方を増やすことです。

何を評価指標にすべきかを確認して、改善サイクルを回すことが重要です。」NCLCA 全国大会で聞いた NADE 担当者のこのメッセージ (Tompson & Graham, 2010) が印象深い。目標を定めてデータに基づく改善サイクルを自分たちで回していくという、システム的アプローチの意義が、ここでも強調されていた。

ユニバーサル化時代を迎えた我が国の大学においても、授業改善を目指す FD との両輪として、単なる箱モノの整備を超えた授業以外の学習支援環境の構築に組織的に取り組む意義は大きい。とりわけ、新たな施設で行われる学習支援の質をどう維持し、活動をどのように活性化していくかという観点から、米国の学会が制度を整え大学をリードしている姿が頼もしいと強く感じた。学習環境の整備という観点から大学生の学びを支援する方策として、大学の大衆化を迎える我が国の大学や関連学会にも大いに参考になると思った。

謝辞

本研究は、平成21-22年度文科省科研費(基盤B:課題番号21300314:研究代表者吉崎静夫)の補助を受けた。

参考文献

- Fadden, K., & Zlotkowski, L. (2010). Early Alert Systems: Infusing a Proactive Approach to Student Academic Success into the Campus Culture. NCLCA Conference, October 1, 2010, Charlotte, NC
- Search, S. (2010). Integrated Learning Support: Greater Than the Sum of Its Parts. NCLCA Conference, October 1, 2010, Charlotte, NC
- Thompson, L., & Graham, K. (2010). Evaluating your tutoring or course-based learning assistance program using the *NADE Guides to Self-Evaluation* (2nd Ed.). September 29, 2010, Charlotte, NC
- 河西由美子(2010)「自律と協同の学びを支える図書館(Part 4)」山内祐平(編)「学びの空間が大学を変える」ボイックス, 101-127

米国の大学で用いている学習スキルの教科書に見られる工夫 —多様性と個性伸長に関する章を中心に—

Instructional Tactics in a College-Level Textbook on Learning Skills:
An Example of Chapter on Diversity and Enhancement of Individuality

鈴木 克明 根本 淳子
Katsuaki SUZUKI Junko NEMOTO

熊本大学大学院 教授システム学専攻
Graduate School of Instructional Systems, Kumamoto University

＜あらまし＞ 米国取材で入手した大学入学段階で学習スキルを教える科目で用いられている教科書の多様性と個性伸長に関する内容と教授方略上の工夫を抽出した。教授方略上の工夫としては、類似概念との対比、比喩の活用、学説を現在進行形のものとして紹介、導入的紹介と専門的診断の区別、大学生活での応用支援などがあつた。

＜キーワード＞ インストラクショナルデザイン 高等教育 教科書 教授方略

1. はじめに

大学における導入教育で学習スキルを扱う事例が我が国でも増えている。様々な教科書や教材が作成され、学習を支える材料となることが期待されている一方で、欧米で用いられてきた教科書を翻訳して使用する事例も少なくない。導入教育における学習スキルの習得は従来からの講義スタイルでは効果的に行われることは見込まれないため、内容のみならず教育手法についても特に自覚的になることが求められよう。

大学の大衆化が先行し、これまでに様々な工夫がなされてきた米国の教科書は、教育内容と手法の両面で参考になると考えられる。そこで本報告では、米国取材で入手した学習スキルについて扱う教科書 (Seller, et al, 2005) を取り上げ、学習者の多様性と個性の伸長を扱う章で取り上げられている内容を概観し、教授方略上の工夫としてどのような特徴が読み取れるかを考察する。

2. 学習者の多様性と個性の伸長

対象としたテキストは全 13 章、350 ページからなる大学導入教育用の教科書であり、2005 年に初版が発行された後、改訂が加えられて 2011 年に第二版が発行されている。分析の対象となった章は、教科書の第 12 章 (原題: Exploring the diversity of individuality) である。

表 1 に、対象章で扱われている事項を列举する。多様性の軸として、本章では、ガードナーの知性の多次元尺度と MBTI が取り上げられている。さらに、MBTI の 16 タイプを 4 分類した気質 (Temperaments) について詳細に取り上げ、教員と学生との相性についても話題を広げている。

表 1: 「学習者の多様性と個性の伸長」項目一覧

- ・ 個性 (Individuality) と才能 (Talents)
- ・ 練習 12.1: 自己診断: 私はどう違う?
- ・ 練習 12.2: 動物の学校 (物語)
- ・ ガードナーの多次元尺度
- ・ 表 12.1: 多次元知性のそれぞれの伸ばし方
- ・ 練習 12.3: あなたの多次元知性; ケース
- ・ 好み (Preferences)
- ・ 練習 12.4: 好みについて知る
- ・ 練習 12.5: 自己診断: あなたの学習の好み
- ・ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator): 情報を得る、決断する、注意とエネルギーの焦点、ライフスタイル指向; 事例
- ・ 表 12.2: パーソナリティタイプと学習の好み
- ・ 練習 12.6: あなたのパーソナリティタイプと教員のパーソナリティタイプをマッチさせる
- ・ 気質 (Temperaments): 保護者、職人、理想家、合理主義者
- ・ 表 12.3: 4 つの気質ごとの共通個性
- ・ 結論、要約、キー概念、応用課題、結語

3. 教育方策上の特徴

3.1. 類似概念と対比し、きっぱりと言い切る

本章の冒頭で、個人主義か集団 (家族) 主義かと個性 (才能と好み) との区別を明確にし、類似概念と対比することで対象を際立たせている。その際、次のように明確に言い切っている。

「アメリカの大学・短大は主に個人主義に価値を置き、自分で立てたゴールを達成する能力で成功するかどうかが決まる競争的な環境を用意している。科目の中ではグループプロジェクトを設けて共同作業を課す場合もあるが、教育機関としての目的は個人を教育することに主眼がある。成績証明書は個人のものである (p284)。」

3.2. 比喩を用いて考えさせる

個性の伸長というテーマをすべての動物に「走る」「登る」「泳ぐ」「飛ぶ」の共通カリキュラムを履修させて失敗した動物の学校物語という比喩を取り上げて考えさせている。

問い：(1) この物語にはどのような教訓が示唆されているか？ (2) 学生としてあなたはどの動物に似ていると思ったか？その理由は？

3.3. 学説の進展が現在進行形だと伝える

ガードナーの多次元尺度について、1983年に7つで提唱したものを1996年に8つ目の「自然的知性（Natural Intelligence）」を加えたこと、2003年の学会で「まだ増えるかもしれない」としたガードナーの演説を紹介しその中で、Spiritual, Sexual, Digital, Attention等の提案があり、「知性の種類は流動的で、アルゴリズム的結論というよりは判断の問題」と語ったことを紹介している。ここまでの詳細は大学初学年次教育には不要と思われるが、学説が現在も流動的であることを伝え、歴史的事実として固定・不変であるという印象を与えないように工夫している。

3.4. 導入的紹介と専門的診断を区別している

MBTIを紹介する際に、タイプごとの学習の好みの一覧表（表12.2）を提示して紹介している一方で、正式なMBTIを受けてみるように勧めている。導入教育でやるべき範囲を示すと同時に、

その先にどのようなより専門的な発展形があるかを示している。

3.5. 大学生活での応用例を示し演習させている

MBTIについては、練習12.6において、次の問いを投げかけている：あなたのタイプは？ 各科目担当教員のタイプと思うのは？ 一致している教員の授業は受けやすいか？ 違う場合どう乗り越えてきたか？ 新しく紹介した枠組みを自分自身にあてはめさせ、次に教員との関係で自分の学習にどう役立てうるかを考えさせている。また、MBTIの16タイプを4分類した気質（Temperaments）については、一般人口・大学生・大学教員内の比率（1995年調査）を挙げて大学教員は一般人と比べて偏りがあることを伝えたり（表2参照）、有名人の名前を掲げて実感を持たせたりしている工夫も興味深い。

謝辞

本研究は、科研費基盤研究B（課題番号：2130031、研究代表者：吉崎静夫）及び挑戦的萌芽研究（課題番号：22650206）の補助を受けた。

参考文献

Seller, D., Dochen, C. W., & Hodges, R. (2005). Academic transformation: The road to college success (2nd Ed.). Pearson (Chapter 12: Exploring the diversity of individuality, p. 281-312).

表2：気質（Temperaments）についての記述（注：原典では文章にて説明しているものを表形式に直して試訳した）

名称	保護者 Guardians (SJが共通)	職人 Artisans (SPが共通)	理想家 Idealists (NFが共通)	合理主義者 Rationalists (NTが共通)
比率	一般 38%、学生 28%、教員 24%	一般 38%、学生 21%、教員 5%	一般 12%、学生 25%、教員 11%	一般 12%、学生 28%、教員 60%
一般的特質	規律と責任、価値、伝統を重んじ計画的、最も安定している、忠誠的で驚きが苦手、ルールの一貫性を望む	自由と自発性、活動が好き、柔軟で衝動的。問題解決が得意で直近の問題に焦点を当てて行動	楽観的でロマンチック、他者に最善を尽くす、調和を好み争いを嫌い、駆け引き上手で協調的、敏感で情熱的	知識と達成を重視し、理解・制御したが、何につけても達成を望み、不得意なことは自己批判的になる。用心深く言語・論理的で情け容赦ない
教員として	学生に良い市民になって欲しいと願い、規則とパターンを確立し几帳面な授業計画を立て、講義を多用。行き届いた、公平で支援的なフィードバックを与える	学生に多くの選択と機会を与え、速い、あるいは落ち着いた多様な活動を取り入れる。テストよりはプロジェクトを好み、ルールや制約を見逃すことが多い	ユニークさに価値を置き、学生も個人として自己表現することを奨励。批判するよりもほめる。グループ討議、創造的文書作成、ピアチュータリング等を好み、良い聞き手で学生からの最大値を引き出す。カリスマ的であるが、成績付けやクラス準備などの任務をサボる傾向あり	難易度の高い課題を与え、論理や根拠を期待。学生の知的能力を伸ばすことを強く望む。担当科目への興味が強く専門家だとみられることを好み、学生もそうなることを期待。学生に対して対人スキルや感受性に欠け、自分の科目しか眼中になく、学生に課される全課題量を配慮しない
学生として	まじめで素直。活動計画は注意深く立て、リスクを冒すことを好まない。グループワークは責任感が乏しいメンバーにイライラするため好まない	自発的で権威を信用しない。ルールや規則に抵抗し、誰かの制御から逃れ自由でありたい。反抗してサボるが科目が好きになると熱くなり、情熱を傾けて良い結果を残し周囲に良い影響を与える	創造的・柔軟・非伝統的である。クラスの最上位か最下位を占めるが、称賛が欲しく、仕事が評価されるときは進んで動く。全員を活動に巻き込むことを重視し、他者の達成を補助する。グループワークを好み、他者を引っ張る。文章はうまく、たとえを駆使する能力に秀でている	知的にできる人になりたい。問答法や自主プロジェクト、競争を好む。理念の世界に住み、その世界を変えようと思っている。細部にはこだわらない。リーダー役になるが、歩みが遅いメンバーには寛容ではない。何に対しても疑問を持ち、その対象には教員も含まれる。学びは速く、批判的思考ができるが、周囲からは傲慢だと思われる

注：名称欄の略語は次を示す：情報収集（感覚的S、直感的N）、意思決定（思考T、フィーリングF）、ライフスタイル指向（判断J、受容P）