

# ハワイ大学マノア校を事例とした学習支援に対する一考察

## A Study toward Establishing Learning Support System in Japan

### By the Case of University of Hawaii, Manoa Campus

岩 崎 千 晶  
佐々木 知 彦  
山 田 嘉 徳  
土 井 健 嗣

#### 要約

本研究では、ハワイ大学マノア校における学部生に対する学習支援の内容を整理した。対象とした学習支援は、First Year Program, Honors Program, Writing Center, Learning Assistance Center, Distance Course Design and Consulting, Manoa Advising Center である。整理をする際、Kerstiens(1995)による学習支援モデルを用いて①アカデミックスキル育成プログラム (Developmental Studies), ②学習支援 (Learning Assistance), ③学習教材の提供 (Learning Resources), ④学生支援 (Student Development) に分類した。分類結果をもとに、日本の大学が学習支援を導入するにあたり検討すべき事柄を考察し、「学習支援の目的と対象層の選定」、「学生力を活用するための研修と制度の充実」、「組織同士の連携」を提示した。

**キーワード** 学習支援, FD, 高等教育, 組織的支援

#### 1. 研究の背景と目的

大学教育にアクティブ・ラーニングが導入され、学生が主体的に学ぶことを重視した教育が実施されるようになってきた。主体的に学ぶということは、授業内にとどまるものではなく、授業外においても学生が学習課題に従事することが望まれる。こうした学生の主体的な学びを支えるために、大学は学習支援を提供する制度や施設を整えつつある。学習支援とは、学習者が単位修得や学習活動に取り組む上で必要となる支援を大学が必要に応じて提供するプログラムやサービスの総称である (Maxwell 1997, 谷川 2012)。日本の大学において図書館を中心にラーニング・コモンズが整備されはじめた 2000 年代中盤あたりから、学習支援に取り組む大学が増えつつある。たとえば、日本のラーニング・コモンズでは、「日本語ライティング」、「外

国語ライティングや英会話」、「数学や物理等のリメディアル科目」、「メディアリテラシーの育成」に関する学習支援が提供されている。日本語運用能力を高めるためのライティングに関しては、ライティングセンターやライティング・ヘルプデスクといった名称で先駆的な大学が導入をし始めている。設置数としてはまだ十分な数ではないが、文部科学省(2014)による「大学における教育内容等の改革状況について」の調査では、平成 23 年度には 45 大学(5.9%)が、平成 24 年度では 53 大学(6.9%)がライティングセンターを設置している。

このように限られた大学での実施にはなるものの、日本の大学において学習支援が実施されはじめていることがわかる。Kerstiens(1995)は学習支援における 5 つのモデル①アカデミックスキル育成プログラム (Developmental

Studies), ②学習支援 (Learning Assistance), ③学習教材の提供 (Learning Resources), ④学生支援 (Student Development), ⑤奨学金制度 (Compensatory) を提示し, その内容を整理している。

①アカデミックスキル育成プログラム (Developmental Studies) とは, リーディングやライティング, 数的な知識を育むための教育プログラムを指す。

②学習支援 (Learning Assistance) は, 授業外に学習に関する相談が受けられる学習支援センターやライティングセンターを設けたり, ワークショップやミニ講座を提供したりするなど, 学習者のニーズに応じて基礎的なアカデミックスキルの育成をサポートする組織や学習の機会を指す。

③学習教材の提供 (Learning Resources) は, eラーニング教材やマルチメディア教材などを提供し, 学習者の自主学習を促すことである。

④学生支援 (Student Development) は, 大学生活にかかわる支援でオリエンテーションや飲酒や薬物に関わる指導などが含まれる。

⑤奨学金制度 (Compensatory) は, TRIO プログラムや EOP など, 収入の低い家庭においても学習者が大学で学ぶことができるように支援する制度である。

本稿では, とりわけ日本の高等教育において求められている① - ④の学習支援モデルに沿って, ハワイ大学における学習支援に対して分析考察をくわえ, 日本の大学が学習支援を導入する際に検討すべき事柄を提案することを目的とする。

なお, ハワイ大学は, 10 キャンパスがあり, 3 キャンパスがユニバーシティレベル (4年) であり, そのほかはコミュニティカレッジ (2年) として構成されている。今回は, ハワイ大学のメインキャンパスであるマノア校に焦点をしばった学習支援を取り上げる。

## 2. ハワイ大学におけるアカデミックスキル育成プログラム

### 2.1 メンターが教える First Year Program: CAS

First Year Program は, 2007 年から実施されている初年次生向けのプログラムである。プログラム開始当初は 50 名程度の受講生であったが, 現在は約 500 名の学生が受講している。

本プログラムの受講生は 1 クラス約 15 名のクラス制をとっており, 15 名で同じ授業を受ける。授業は, 関連性を持つ複数の科目がパッケージ化されており, 教育, 工学, 看護などのコースが用意されている。まだ専攻が決まっていない学生には, General というクラスも用意されている。たとえば, Pre Health Science の場合は, 生物学, 生物学実習, 化学, 化学実習, CAS (College of art and science 一般教養のクラス) 等の科目を受講し, 卒業するまで同じグループで学ぶ。

このプログラムの特徴の 1 つは CAS 科目が導入されていることである。CAS は共通教科書, 共通シラバスで実施されており, 大学で学ぶための「アカデミックスキルの育成」, 「学内の施設やサービス内容の理解」, 学習や日常生活の計画をたてるなど「生活管理の方法取得」を目指している。

CAS 科目の担当者は教員ではなく, 学部 4 年生の中でも最も優秀な学生 (約 40 名) であり, 彼らがメンターとして授業を担当する。メンターは成績評価も行うが, 平常点を重視し「合格・不合格」のいずれかで評価をつける。

メンターの選抜条件は, GPA 3.4 以上であることに加えて, コミュニケーション力があることや下級生をサポートしたいという気持ちがあるなど人格を重視した評価基準になっている。

メンターの特典としては, 授業 2500 ドルの奨学金が給付されること, “Intensive Writing” 4 単位が認められることである。

大学はメンターの質を担保するために, 活動前の研修や活動中の研修などきめ細やかなメン

ターの教育を徹底している。事前研修は 1 週間あり、「メンターが何をすべきか」を考え、「そのためには何を学ぶべきなのか」を導き出すことを目的としている。事前研修後も、メンターは定期的に研修に出席する必要がある。具体的には、週に 1 回「プログラスマネージャーに対する活動報告」「メンターに関する学習」「担当クラスで起きている問題を他クラスのメンターと相談しあうこと」が行われている。この研修は 3 時間おこなわれており、これが“Intensive Writing”の単位となる。

また、学期終わりには、メンターの働きに関してアンケートをし、受講生からの声を吸い上げて、メンターを評価することでもメンターの質を保証している。

現在、ハワイ大学では 1 年生から 2 年生への進級率は 78%にとどまっており、ほかの大学へ移動したり、就職したりする場合がある。大学としてはメンターが学習者をきめ細やかにサポートすること、クラス制によって欠席状況や学習状況が互いに見える関係性を作ることによって、進級率を上昇させたいという意向がある。本プログラムを受けている学生の進級率は 86%であることに鑑みると、プログラムの有効性が伺える。

## 2.2 成績上位者をさらに伸ばすための Honors Program

ハワイ大学は、優秀な学生の意欲や成績をさらに向上させることを目指した学習支援として Honors Program を設定している。一般的に学部で単位が付与されて履修をするコースではなく、追加となるコースであり、GPA3.2 以上をおさめ、選ばれた学生だけが履修できるプログラムである（注 1）。

本プログラムには 1, 2 年生用と（20 名定員 合計 500 名）と 3, 4 年生用（20 名定員 合計 600 名）のコースが展開されており、主に「調査活動」を学習課題として設定している。受講生

は通常のクラスよりも高度な課題に取り組む。加えて、課題の数も多い。しかし Honors Program を修了していることは、卒業後に就職を希望する企業や優秀なリサーチャーを生み出すことにつながっているため、履修を希望する学生が多い状況である。

Honors Program に参加している学生には図書館内に専用のラウンジがあり、授業外にも学習をしやすい環境が整備されている。ただし、専属のスタッフが学習指導をするようなチューターは配置しておらず、必要があった際は、Student Success Center が対応している。

## 3. 学習支援 (Learning Assistance)

### 3.1 The Writing Center による書く力を育むための学習支援

ハワイ大学のライティングセンターは、学生、教職員を対象に論文の構成や細かな文章表現をサポートしている。ライティングセンターの目的は、学習者が「①何度も文章を書きなおすプロセスを通して、考えを広げることが継続的にしよとすること」、「②ライティングに関する文献や資料を検索し、評価し、活用することができる情報リテラシーを向上させること」、「③大学の施設や資源を活用する心構えを作ること」である。

開設当初は、年間 800 件程度の相談数であったが、3 年ほどかけて 1400 件ほどに相談数が増え、現在は 9 月から 5 月までの期間で約 2500 件の相談数がある。相談数が増加している背景には、教員同士の間でライティングセンターの良さが伝わり、教員によるライティングセンター利用の推奨が学生の訪問に影響しているという。

相談者の割合は、学部生と大学院生（博士課程後期課程含む）の割合が半々となっている。一般的にライティングセンターには、書く力の低い学生が訪れるところというイメージがあるが、力のある学習者が訪問する場所という印象をつけることで、幅広い学生の書く力の向上を

センターは目指している。

ライティングセンターは、北米のライティングセンターの約 75%で活用されている「ライティングオンライン」を活用し、学生の訪問予約、利用状況に関する情報を収集している。具体的には、訪問者に関する情報（学年、性別、学部、訪問理由など）、コンサルタントによる指導内容、相談履歴に関する情報が蓄積されている。

また、ライティングセンターから各学部の授業に出向いて、ライティングに関するワークショップを開催することも行われており、2014 年度は 30 件ほどの依頼が寄せられた。依頼元に関して学部の偏りはなく、どの学部にも訪問しているが、学年としては 1, 2 年生などの下級生が多い。

ライティング相談を受けるコンサルタントの数は約 30 名程度で、英語を母語とするコンサルタントと、英語以外の言葉を母語とするコンサルタントがそれぞれ 50%の割合で勤務している。コンサルタントは修士課程を履修している大学院生で、主に国語学部 (Faculty of English) でライティングセンター代表の教員が開講している大学院授業科目 “Teaching Composition” の受講生である。本科目の受講生は 30-40 名程度いるが、「ライティングのサンプル文章」、「GPA」、「ライティング指導や執筆に関する経験」、「指導教官からの推薦書」をもとに、毎年 15 名程度がコンサルタントとして選ばれている。国語学部は大学院生がライティングセンターで働くことを Graduate Assistant として勤務することと同等としており、Graduate Assistantship (手当) を提供している。

コンサルタントは 6 週間の研修期間を経たのち、正式なコンサルタントとしてサポートにあたる。コンサルタントは、正式に勤務してからも 1 週間に 1 回 (1 時間半) 程度の打ち合わせに参加する必要があり、ライティングの教え方に関して学ぶ機会が設けられている。打ち合わせでは、ライティングだけではなく、プレゼンテ

ーションに関する内容も取り上げられ、アカデミックスキルの育成に力を入れている。加えて、チュータリングを見学したり、ライティング相談の事例を基にしたシナリオを設定して、学生からの相談にどう対応するのかを話し合うロールプレイングを取り入れたりもしている。このようにライティングセンターではライティングを支援する際に、「何のために学習者の指導をどのように実施するのか」を理論的に考えられるようなことを目指し、実践だけではなく、理論と実践の往還ができるようにしている。

### 3.2 Learning Assistance Center(LAC)による履修困難科目の受講生に対する学習支援

Learning Assistance Center (LAC) は、1970 年代前半 Student Success Center (SSC) の下部組織として設立され、履修困難科目の受講生に対する学習支援を行っている。LAC の設置場所は、蔵書は少ないものの学習支援を広く展開する Sinclair 図書館である。

LAC では、20 名ほどいるチューターが「学習しているが成績が上がらない」、「どうやって学習していくのか」など、成績や学習方法について課題を抱えている学生への支援を行う。LAC の主なターゲットは 1, 2 年生であるが、具体的には、At Risk Class, Challenge Courses と呼ばれる授業の受講生への対応が多い。これらの授業は 300 名以上の多人数講義 (全体の約 25%)、履修が容易ではない化学、言語学などの科目を指している。特に 1, 2 年生の授業は必修で多人数のクラスが多いため、必然的に 1, 2 年生を対象としたチュータリングが増える状況になっている。

チュータリングの形式はグループチュータリングと個別チュータリングがある。グループチュータリングでは、20 名を定員にして、対象とするコースの既履修生で B 以上の成績をとった学生がチューターとして、週 1 回あるいは週 3 回のチュータリングを実施している。チュータリ

ングでは、対象となる科目において「学習者が抱えている課題は何なのか」を焦点化させることをサポートし、それに対する解決策を見出ししていく。

個別チュータリングでは、図書館内に併設されたチュータールームにおいて1対1でチュータリングを行う。科目内容に関するチュータリングもあれば、学習方法に関するチュータリングも行われている。

チューター雇用の形態は2パターンあり、週に3、4時間程度ボランティアで勤務するパターンと、週10時間勤務する有給のパターンがある。

チューター研修に関しては、2名のスタッフが担当し、毎週1回1時間全チューターが参加する研修をしている。研修ではチュータリングの理念として「教えること」ではなく、「学生が自分ですすめられることを先導する」というコンセプトを理解し、そのための方法について学ぶことを目指している。研修プログラムは、CRLA (College Reading and Learning Association) による認定プログラムを受けており、これにオリジナルのアイデアをつけたして研修を展開している。

#### 4. Distance Course Design and Consulting (DCDC) による学習教材の提供 (Learning Resources)

ハワイ大学は2008年に政府による補助金を得て教育学部の中にDistance Course Design and Consulting (DCDC) を設立し、2010年から教育学部から予算をとり、運営をしている。DCDCのスタッフは、ウェブ開発者、マルチメディアスタッフ、インストラクショナルデザインスタッフ、大学院生等で構成されている。

DCDCの活動内容は、1) 授業設計の改善、2) 教員支援、3) テレビ会議のサポート、4) 異なる学部の教職員が情報を共有できるサイトの作成等である。活動のプロセスとしては、プロジェクトのキックオフをし、ADDIEモデルに基づ

き、分析、デザイン、開発、実施、評価、の流れで進める。たとえば、オンラインコースの改善に取り組んだ事例として、「昆虫学初級」という授業がある。リアルタイムでの教員と受講生のディスカッション、プレゼンテーション、グループワークをどう組み合わせることで学習効果が上がるのかなどを検討し、教員とDCDCが連携しながらオンラインコースを開発していた。

これらの依頼は、学部だけではなく教員個人からも受け付けているが、費用支払いが必要になる点が日本とは大きく異なるといえよう。

#### 5. MANOA Advising Center (AC) による学生支援 (Student Development)

MANOA Advising Center (AC) では、専攻を確定していない学生向けにどの専攻や授業を履修すべきかについての助言をしている。特に、1、2年生の支援を強化している。学生は履修登録の締め切り間際になりACを訪問することが多い傾向にあるため、訪問者全員に対応しきれない場合がある。また離島に住む学生もいるため、ワークショップ、オンラインを活用して対応している。ACのスタッフは11名で教職員扱いとなるアドバイザーは5名、学生のピアアドバイザーが6名である。スタッフ数が限られていることもあり、1、2年生はピアアドバイザーが担当し、3、4年生、転校生は教職員が担当している。学生の相談履歴は、オンラインで管理されており、「コミュニティカレッジから大学へ編入した」など学生がどういうコースを履修してきたのかをスタッフは確認できる。学生自身も閲覧できる。

この支援は、全学部を対象に実施されているわけではなく、看護学、工学部、教育学部など学部内で独自にアドバイジングを実施している学部もある。将来的には、学生が所属する学部において相談を受けられるように移行している段階である。

支援に携わるピアメンターを希望する学生は

申請書、小論文を提出する。審査を通過した学生は個人面談（3分程度）をうける。短時間で実施する理由としては、「短時間であっても自分の考えをきちんと説明できるかどうか」を判断の基準にしているからである。

加えて、グループ面談（学生同士でどう接し発言しあい、どうふるまうかを観察）、グループアクティビティ（リーダーシップ、フォロワータイプを見分ける）として寸劇を5分程度で行う。グループ面接では、メンターとして求められる「学ぶ意欲を高く持っているか」、「人を助けたい、支援したいというやる気を持っているか」、「リーダーシップをもっているか」、「多人数の中で活動できるか」、「傾聴力、はっきりと話す力をもっているのか」を評価の観点としている。

ピアメンターの研修は、夏期講座として週5回（8:30-15:00まで）を3週間実施している。研修担当は、ピアメンター(学生)、教員、職員の3名で担当している。夏期講座を修了した学生は、各アドバイジングセンターへ派遣される。派遣後も週1回2時間グループで集まる機会を設け、様々なアドバイスの情報を共有している。ピアメンターは夏期講座を受けることに関しては授業料を支払う必要がある。しかし、ピアメンターをすることで学生にはフェローシップが提供され、授業料が2000ドル程度安くなる仕組みになっている。フェローシップは長く勤めるほど増額される。

研修では、「大学の規則やポリシーの習得」、「学生のプライバシーの遵守」、「学生の能力開発をするにはどうすべきか」などを学んでいく。毎日テストが実施され、学んだ知識を活用して、「あなたは学生が〇〇〇〇といった履修相談をしてきた場合どう対処しますか」を考えるような問題が出され、「学んだことをどれだけ理解できているのか」、「目的を達成できているのか」のふりかえりがおこなわれる。中間テストや期末テストも実施されており、試験を

することで、学生が自分で「メンタリングに関する準備ができたのかどうか」を把握させ、自信につなげることを目的としている。試験の内容としては、最初に130問の試験をし、達成度が確認されている。また、ロールプレイングをし、その出来栄えに対して教職員がアドバイスをすることもある。

ACは学生全体に情報を提供しなければならないため、すべての学部と密接な関係を持ち続け、情報を頻繁に共有して、学生の対応にあたる必要がある。そのため、ACはハワイ大学で学習支援に取り組む様々な支援センターが集まる理事会に属している。この理事会では会議が頻繁に行われており、各センターの情報を共有したり、より良いサービスを展開する方向性や連携を検討するなどして、学習支援の活動を改善する場が提供されている。

## 6. ハワイ大学の学習支援に対するまとめと考察

ハワイ大学では、①アカデミックスキル育成プログラム (Developmental Studies)、②学習支援 (Learning Assistance)、③学習教材の提供 (Learning Resources)、④学生支援 (Student Development) において様々な組織が学習支援を展開しており、充実した支援を行っていることが示された。これらの学習支援を考察し、日本が検討すべき事柄を3点提案する。

まずは、「学習支援の目的と対象層の選定」である。日本ではハワイ大学のような支援を十分に実践している大学は多くはない。今後は、学習支援のモデルにあてはめ、大学としてどういう学生を育てたいのかを見定めて、それに見合う支援の方法を決めていく必要がある。現在、日本では①アカデミックスキル育成プログラム (Developmental Studies) を実施している大学は多いが、②学習支援 (Learning Assistance)、③学習教材の提供 (Learning Resources)、④学生支援 (Student Development) に関しては先駆的な大学が実施している例はあるものの、発展

途上の段階である。大学はどの分野の学習支援に焦点化して取り組んでいくべきなのかを議論する必要がある。たとえば、Honors Program は能力が高い学生に対する学習支援プログラムとなっている。大学が学習支援の対象層をどう設定するのかについても検討が求められる。

次に「学生力を活用するための研修と制度の充実」である。ハワイ大学では、CAS, Writing Center, LAC, AC において数多くの学部生、大学院生が学生スタッフとして学習支援に携わっていた。各組織により学生の研修、手当等は異なっていたが、非常に充実した制度が設計されていた。たとえば研修制度では事前研修を受けるだけではなく、毎週 1 度学生スタッフと教職員スタッフで会合を持ち、それぞれの活動で課題に抱えていることや、学習支援に必要な技法等を学ぶ機会が設けられていた。また、学生スタッフには単位履修、奨学金等を付与することで、彼ら自身にとってもメリットがある制度が整備されている。学生スタッフの力を活用して、質の高い学習支援を継続的に実施するためには、これらの研修や制度は欠かせないといえるであろう。日本の大学においてもどのような形で導入できるのかを検討していくことが求められる。

最後に「組織同士の連携」を提案したい。ハワイ大学には様々な組織があるため、その組織が一度に会する理事会が設置されている。理事会において各組織が学習支援の内容や実施方法を相談しあい、よりよい学習支援を展開する方策を探っていることは非常に重要な事柄である。特に総合大学では組織ごとに学習支援を提供するケースはあるものの、その内容を各組織が十分に把握し切れていない場合も多い。活動内容を共有する場があれば、学生の状況や国の教育動向に変動があったとしても、それらに適した学習支援の内容を提供するための基盤を構築できる。従来から提供している支援内容や提供組織に固執せず、学生に見合った学習支援を提供できる風通しの良い組織をつくる必要があるに

なるといえる。

#### 参考文献：

- Kerstiens, G. (1995). A Taxonomy of Learning Support Services. In Mioduski, S. and G. Enright (Eds.). Proceedings of the 15th and 16th Annual Institutes for Learning Assistance Professionals, 48-51 Maxwell .
- M. (1997) "Improving student learning skills. A New Edition." *Clearwater*, FL: H&H.
- 文部科学省 (2014) 「大学における教育内容等の改革状況について」
- 谷川裕稔 (2012) 「学士力を支える学習支援の方法論」『ナカニシヤ出版』

#### 謝辞：

ハワイ大学教育学部の Dr. Curtis Ho ならびにハワイ大学の教職員の方々に心から感謝いたします。

#### 付記：

本研究の一部は、平成 26 年度文部科学省「大学教育再生加速プログラム」採択事業「21 世紀を生き抜く考動人<Lifelong Active Learner>の育成」（取組代表者：林宏昭）（H26 年度から H30 年度）の助成を受け、その成果を公表するものである。

（注1）現在はコースを履修する選別指標が GPA だけであるが、この条件に関しては現在検討中である。

岩崎千晶（関西大学教育推進部）

佐々木知彦（関西大学教育開発支援センター）

山田嘉徳（関西大学教育推進部）

土井健嗣（関西大学学事局授業支援グループ）