

## ライティングセンターでの新人チューター研修プログラムの開発と評価 Development and Evaluation of a Training Program for Novice Writing Tutors

張曉紅 (関西大学教育推進部)

岩崎千晶 (関西大学教育推進部)

梁辰 (関西大学教育推進部)

中澤務 (関西大学文学部)

西村哲也 (関西大学教育推進部)

Xiaohong Zhang (Kansai University, Division for Promotion of Educational Development)

Chiaki Iwasaki (Kansai University, Division for Promotion of Educational Development)

Chen Liang (Kansai University, Division for Promotion of Educational Development)

Tsutomu Nakazawa (Kansai University, Faculty of Letters)

Tetsuya Nishimura (Kansai University, Division for Promotion of Educational Development)

### 要旨

本研究の目的は、ライティングセンターにおけるチュータリングの理念・手順・文章診断に基づき、新人チューターの知識と態度を育成する研修プログラムを開発し、その効果を検証することである。プログラムではロールプレイを取り入れ、理念理解、支援手順の確認、文章診断の実践的対応力向上をめざした。チェックリストによる量的分析から、Wilcoxon 符号付き順位検定により全項目で有意な向上が認められ、新人チューターがチュータリングに関する基礎的知識を習得したことが示された。振り返りシートによる質的分析から、新人チューターは、相談者の安心感を与える雰囲気づくりや主体性を促す姿勢、気持ちへの配慮の重要性を認識できた。また、セッションの準備や時間管理への意識が高まり、限られた時間内で計画的に支援を行おうとする姿勢が見られた。さらに、発問やアドバイス方法などに課題を自覚し、文章診断に関する具体的支援方法を模索する姿勢が確認された。

**キーワード** ライティングセンター、チューター研修、ロールプレイ、アカデミックライティング、文章診断 / **Writing Center, Tutor Training, Role-Play, Academic Writing, Diagnostic Writing Assessment**

### 1. はじめに

#### 1.1. ライティングセンターにおけるチュータリングの知識、スキル、態度

高等教育において学生の学術文章作成を支援するため、ライティングセンター（以下、WRC）は1対1で対話を通して自立した書き手を育てるようにチュータリングを行っている。そこで、チュータリングの実施者であるチューターには、適切

な支援を行えるように、対話を通じた支援に関する WRC の理念を理解し、文系から理系まで多様なレポートを扱うため、文章を診断し支援する知識、スキル、態度を身につけることが求められる（太田他、2013；外山・増地、2020）。

本研究でいう「知識」とは、チュータリングを適切に進めるための手続き的知識、すなわち基本的な手順に関するものである。「スキル」とは、そ

これらの知識をチュータリングに応用することを指す。また、WRCの理念を実現するため、チュータリングでは書き手と対話を行い、書き手の意見を傾聴し観察しながら支援を進める。このプロセスでは、書き手の考えや気持ちを尊重し、柔軟に対応する態度が重要になる (Agee & Hodges, 2012)。本研究では「態度」を、書き手の考えや気持ちを尊重し、対話的な支援を行おうとする姿勢と定義する。

## 1.2. ライティングセンターにおける新人研修チューター研修

チューターは先輩チューターと新人チューターに分けられる。多くのWRCは先輩チューターに定期研修、新人チューター（以下、新人）に新人研修を提供している。

新人研修にはWRCの理念を説明する講義型研修と実際の対応を学ぶ実地研修がある（太田他、2013；外山・増地、2020）。しかし、講義型研修と実地研修の間にはギャップがある。このギャップとは、講義型研修の中では、態度を養うことが難しい点である。また、実地研修は、実際の書き手への対応を伴う活動であり、基礎的な知識のある程度の習得が、効果的な遂行に役に立つ。どのようにすれば、実地研修前に、チュータリングに必要な知識と態度を身に付けさせられるだろうか。

## 1.3. ロールプレイを取り入れる新人研修

ロールプレイは、現実の課題を学習者に与え、役を演じることで、その場面で生じる問題に直面し、関係者の考えや気持ちを理解し、自分の対応を深く認識する効果が指摘されている (Alkin & Christie, 2002；Gordon & Thomas, 2018)。

レポート相談の場面にロールプレイを取り入れることで、新人が知識を理解し、対話の場面で柔軟に対応する態度を養うことができると考えられる。そのため、ロールプレイを取り入れた研修プログラムを開発する必要がある。

そこで、本研究の目的は、チュータリングに関する知識と態度を向上させるロールプレイを取り

入れた実地研修前の新人研修プログラムの開発およびその評価を行うことである。

## 2. 方法

### 2.1. 研究の対象

総合大学であるA大学のWRCは添削ではなく、対話による支援を通して、相談者が自分で問題を発見し、考え、解決する力を育成する方針でチュータリングのサービスを提供している。チューター（大学院生やPD等）は、通常、40分間のチュータリングを実施している。本研究は実地研修前に実施する一斉研修を受講した新人8名（ABCDEFGH）を対象とする。全員博士課程後期課程の大学院生で、専攻は文学、経営学、心理学、政策教育学、総合情報学であった。

### 2.2. 新人チューター研修プログラムの概要

#### 2.2.1. 新人チューター研修のテーマ

A大学のWRCに寄せられる相談は初年次教育がレポート作成を扱うことから、1年生のレポート対応が比較的多い傾向にある。また理系レポートに対する相談も寄せられるが、対応するチューターは文系の大学院生が多い。そのため、初年次教育と理系レポートの診断に必要な知識と態度の向上は新人研修において不可欠であった。そこで本研修プログラムはWRCの理念、チュータリングの手順、文章診断に関する基礎知識（初年次教育で扱う程度の文章に求められる知識）と書き手への気持ちの配慮など態度の向上を目指し、6つのテーマを設定した：①はWRCの理念に関する内容として「チュータリングの実施」、②③は手順に関する内容として「チュータリングの流れ、指導履歴の書き方」「タイムマネジメント」とした。テーマ④⑤⑥は文章診断について「レポートの書き方ガイドの内容とその使用方法」「初年次教育での日本語表現」「理系レポートの特徴と指導」であった。本研修は各回2時間、合計4回にわたって実施した。第1回では①②、第2回では③④、第3回および第4回ではそれぞれテーマ⑤⑥に関する内容を扱った（張他、2024）（表1）。

表1 新人チューター研修のテーマと目標

回	テーマ	目 標	内 容
1	① チュータリングの実施	チュータリングに関する6つのゴールと12のステップを説明できるようになる	理念
	② 個別相談の流れ、指導履歴の書き方	相談を行う際の事前準備、アンケート調査、指導履歴の作成について説明できるようになる	手順
2	③ タイムマネジメント	文章作成の手順と計画に関するアドバイスの工夫と注意事項を説明できるようになる	手順
	④ レポートの書き方ガイドに関する内容と使用方法	レポートの書き方ガイドを用いて、レポートの構成、パラグラフライティング、引用と参考文献リストの書き方についてアドバイスする方法を説明できるようになる	文章診断
3	⑤ 初年次教育での日本語表現	初年次教育レベルで求められるレポートの書き方や日本語表現に関するアドバイスの工夫と注意事項を説明できるようになる	文章診断
4	⑥ 理系レポートの特徴と指導	理系レポートの「手法」「結果」「目的」「考察」についてアドバイスする方法を説明できるようになる	文章診断

2.2.2. 新人チューター研修の目標と評価

チュータリングの知識習得については行動レベルで確認できる目標を設定した(鈴木, 2015)。たとえば「理系レポートの特徴と指導」では目的と考察、方法と結果の対応が重要であるから、「理系レポートの方法と結果、目的と考察についてアドバイスする方法を説明できるようになる」ということを目標とした(表2)。

研修の目標達成を確認するために、新人が研修全体の前後にチェックリストで自己評価をし、各回に振り返りを行った。チェックリストは、表2に示す14項目で構成され、理念、手順、文章診断の3つの内容に分けた。理念では、項目1「チュータリングに関する6つのゴール」、項目2「チュータリングに関する12のステップを設定し、「対話を通じた支援」の理念理解を評価した。「6つのゴール」には、主体的な学習を促進する、個別化した支援を行うなどの内容が含まれる。「12のステップ」は、導入(挨拶と場づくり、課題を

表2 新人チューター研修のチェックリスト

番号	項 目	内 容
1	チュータリングに関する6つのゴールを説明できるか	理念
2	チュータリングに関する12のステップを説明できるか	
3	個別相談を行う際の事前準備を説明できるか	
4	個別相談を行う際のアンケート調査の流れを説明できるか	手順
5	個別相談を行った後で、指導履歴の作成の仕方を説明できるか	
6	文章作成の手順についてアドバイスの工夫と注意事項を説明できるか	
7	文章作成の計画についてアドバイスの工夫と注意事項を説明できるか	
8	レポートの書き方ガイドを用いて、レポートの構成についてアドバイスする方法を説明できるか	文章診断
9	レポートの書き方ガイドを用いて、パラグラフライティングについてアドバイスする方法を説明できるか	
10	レポートの書き方ガイドを用いて、引用と参考文献リストの書き方についてアドバイスする方法を説明できるか	
11	初年次教育のレポートに対して、段落の書き言葉に関するアドバイスの工夫と注意事項を説明できるか	
12	初年次教育のレポートに対して、文の書き言葉に関するアドバイスの工夫と注意事項を説明できるか	
13	理系レポートの「手法」「結果」についてアドバイスする方法を説明できるか	
14	理系レポートの「目的」「考察」についてアドバイスする方法を説明できるか	

焦点化する4つのステップ)、展開(アジェンダを設定する、課題に対応する4つのステップ)、まとめ(確認する、次のことを考える4つのステップ)で構成される。手順では、項目3「事前準備」、項目4「アンケート調査の流れ」、項目5「指導履歴の作成の仕方」からなる「チュータリングの流れ」と、項目6と7「文章作成の手順・計画に関するアドバイス」を含む時間管理を評価項目とした。文章診断では、項目8~10「レポートの構成」「パラグラフライティング」「引用と参考文献リストの書き方」(ガイドブックの活用)、項目11と12「段落・文の書き言葉」(日本語表現)、項目13と14「理系レポートの「手法・結果」「目的・考察」(理系レポート対応)を設定し、評価した。チェック

リストでは、「非常にそう思う」「そう思う」「どちらとも言えない」「そう思わない」「全くそう思わない」という5件法で確認をした。振り返りシートは、各回の研修後に新人が研修を通してチュータリングをする上で「重要だと思った点」、「課題や今後改善したいと思った点」を記述するようにした。

### 2.2.3. ロールプレイを取り入れた研修活動

各回の研修は講義、ロールプレイ、振り返りから構成される。講義では教員が趣旨を説明し、目標を提示した。その後新人は講義形式もしくはe-learning教材を視聴する形式で関連知識を学んだ。

ロールプレイは次の手順で行った：(1) 4種類のレポートを文章サンプルとし、(2) チューター役と書き手役を1回の研修で各20分行き、(3) チューター役は指導履歴を作成し、(4) 振り返りシートに記入した(図1)。

4種類のサンプルレポートを使用した。それらは、(1) 新人の卒業論文を2ページにまとめたもの、(2) WRCで相談件数が多いスポーツ推薦入学者のレポート、(3) 初年次教育のレポート、(4)

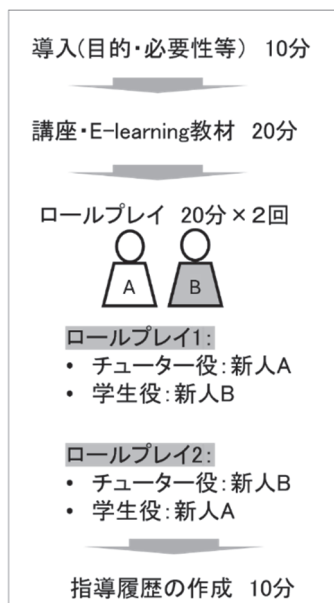


図1 ロールプレイに関する活動

理系学生のレポートとした。新人は4回の研修を通じて、チューター役と書き手役をそれぞれ4回経験した。

ロールプレイを開始する前に、書き手役とチューター役にサンプルを作成した相談者の情報(レポートの課題内容、学年、文章作成経験、相談したいことや不安など)を共有し、状況を理解したうえで演じるように指示した。書き手役が質問に答えられなかったとしても、実際の指導場面では書き手が自分の意図をうまく説明できない場合があるため、書き手の気づきや気持ちを体験できる。

### 2.3. データの収集と分析

チェックリストは事前事後で16部配付し回収した。記入漏れや無効回答はなく、すべて有効なデータとして分析対象とした。研修前後の新人のレポート相談に関する知識習得の変化を分析するため、ノンパラメトリックな対応のある二群の比較としてWilcoxon符号付き順位検定を用い、研修前後の差を検討した(Mizumoto, 2015)。

また、新人がどのような態度を持っていたかを確認するため、全員分の振り返りシートを収集した。研修を通してチュータリングをする上で「重要だと思った点」(以下、重要)が99件、「課題や今後改善したいと思った点」(以下、課題)が98件であった。これらのデータは箕浦(2009)に基づき、以下の手順で分析した。まず、手書きの記録を書き出し、それぞれにコードを付与した。次に類似するコードを統合し、抽象度を上げた上でカテゴリー名を付与した。なおカテゴリーは【】、振り返りシートの元データは「」で示す。

Wilcoxon符号付き順位検定は第3著者が担当し、振り返りシートの分析(コードの付与、統合、カテゴリー化)は第1著者が行った。

## 3. 結果と考察

### 3.1. 研修プログラムによる変化

Wilcoxon符号付き順位検定の結果、チェックリストの全項目において中央値の有意な上昇が確認された( $p < .05$ )。効果量はいずれも中程度から大

きく ( $r = .55 \sim .65$ )、研修の統計的および実質的な効果が示唆された。また、スコアの上昇幅には項目間で差が見られたものの、研修前は中央値が1~3であったのに対し、研修後はいずれの項目も中央値が4に達し、参加者全体における理解の一貫した向上が確認された(表3)。

たとえば、「理系レポートの目的と考察についてアドバイスする方法を説明できるようになるか」という項目では、 $p < .05$  と有意差が認められた。また、効果量  $r = .65$  は「大きい効果 (large effect)」であった。この結果は、研修によって新人の理系レポートにおける目的と考察の支援方法に関する知識が統計的に有意に向上したことを示している。すなわち、チューターが理系レポートにおける「目的」と「考察」の位置づけをより正確に理解し、レポートにおける助言方法を説明できるようになったことを意味している。

上記の結果は、本研修プログラムが新人の基礎

的知識の習得に有効であったことを示している。

### 3.2. 振り返りシートによる分析

振り返りシートの内容を分析した結果、理念は60件(30.5%)、手順は13件(6.6%)、文章診断は124件(62.9%)であった(表4)。理念や手順に関する記述が一定数見られた一方で、文章診断に関する内容が全体の6割を占めており、研修参加者の関心が実践的な支援技術に集中していたことがわかる。以下では、各側面について、重要視された点および課題として挙げられた点を順に示す。

#### 3.2.1. 理念に関する重要性と課題への認識

理念に関するカテゴリは【雰囲気づくり】【主体性を促す姿勢】【相談者の気持ちへの配慮】【対話を行おうとする心構え】が含まれた。

(1) 【雰囲気づくり】(重要6件、課題5件、合

表3 チェックリストによる新人研修前後の知識習得の評価

番号	研修前	$n = 8$	研修後	$n = 8$	$z$	$p$	$r$
	$M(SD)$	中央値	$M(SD)$	中央値			
1	1.75(1.16)	1.00	3.88(.64)	4.00	2.55	< .05*	.637
2	1.62(1.06)	1.00	3.25(.89)	3.50	2.41	< .05*	.604
3	1.62(.92)	1.00	4.12 (.64)	4.00	2.55	< .05*	.636
4	1.75 (1.04)	1.50	3.62 (.74)	4.00	2.41	< .05*	.604
5	1.75 (1.04)	1.50	3.75 (.46)	4.00	2.46	< .05*	.615
6	2.38 (1.30)	2.00	4.12 (.35)	4.00	2.39	< .05*	.598
7	2.25 (1.04)	2.00	3.88 (.64)	4.00	2.39	< .05*	.598
8	2.88 (1.25)	3.00	4.25 (.46)	4.00	2.41	< .05*	.604
9	2.25 (1.39)	2.00	3.75 (.46)	4.00	2.20	< .05*	.551
10	2.25 (1.39)	2.00	4.00 (.00)	4.00	2.27	< .05*	.556
11	2.12 (1.25)	2.00	4.00 (.93)	4.00	2.39	< .05*	.598
12	2.00 (1.20)	1.50	4.00 (.93)	4.00	2.41	< .05*	.604
13	1.50 (.76)	1.00	4.12 (.35)	4.00	2.60	< .05*	.65
14	1.50 (.76)	1.00	4.12 (.35)	4.00	2.60	< .05*	.65

注：表3の項目は表2と同一である。

計 11 件)

【雰囲気づくり】とは、チュータリングにおいて相談者が安心して相談する場づくりである。たとえば、Fは「緊張しながら来室する学生も多いので、話しやすい雰囲気を作っていきたい」とFが述べた。重要6件は、相談者が話しやすい環境を整えることの重要性を理解していたと考えられる。一方で、課題5件は、実際に緊張している相談者や反応の少ない相談者に対して、どのように雰囲気を和らげるかという難しさを反映していた。特に、表情や声のトーン、話しかけ方といった非言語的配慮への意識がまだ十分でなかったことが示唆される。

(2) 【主体性を促す姿勢】(重要5件、課題5件、合計10件)

【主体性を促す姿勢】とは、チューターは相談者自身が考え、主体的性を促すような姿勢である。重要5件という結果から、チューターは学習者の主体性を支える姿勢の重要性を理解し始めていたといえる。一方で、課題5件は、どの程度まで助言し、どの段階で相談者に考えさせるべきかというバランスの難しさを反映していた。新人は、「教える」ことよりも「考えを引き出す」支援へと移行する過程にあったと考えられる。

(3) 【気持ちへの配慮】(重要5件、課題8件、合計13件)

【気持ちへの配慮】は、チューターが相談者の気持ちなど心理的状态を配慮することである。重要5件は、相談者の不安や緊張を和らげるコミュニケーションの重要性を認識していたことを示していた。たとえば、Eは相談者の「心情を理解することで、本人が本当に求めている課題を設定できる」と述べた。一方で、課題8件は、他者の感情にどこまで踏み込み、どのように言葉をかけるかという実践的難しさを反映していた。チューターは、相談者を支える立場としての共感力、そして相談者との距離感の取り方に課題を感じていたと考えられる。

(4) 【対話を行おうとする心構え】(重要10件、課題16件、合計26件)

表4 振り返りに関するカテゴリーの分類

内容	カテゴリー	重要と	課題や今後	合計
		思った点 (件)	改善したい 点 (件)	
理 念	雰囲気づくり	6	5	11
	主体性を 促す姿勢	5	5	10
	気持ちへの 配慮	5	8	13
	対話を行おう 心構え	10	16	26
手 順	実施前の 準備	3	3	6
	時間管理	4	3	7
	ガイドブック 内容の把握	11	8	19
文 章 診 断	日本語表現の 知識	5	1	6
	他分野対応の 知識	12	6	18
	セッションの 目標設定	11	13	24
	発問	6	10	16
	事例を用いる 説明	4	0	4
	改善の 支援方法	17	20	37

【対話を行おうとする心構え】では、最も多くの件数が挙げられ、チューターが「対話的支援」の重要性を強く意識していたことが示されていた。重要10件という結果は、相談者との対話を通して考えを整理させることがチュータリングの核心であると理解していたことを意味する。一方で、課題16件は、実際の場面でうまく相談者の考えを引き出せないといった恐れを抱えていたことを反映していた。たとえば、Fは「こちらが主導し

すぎてしまうことがあったので改善したい」と述べた。Fは理念としての「対話の重要性」を理解しながらも、その実践における難しさを痛感し、改善する意欲が湧いたといえる。

理念に関する4項目（雰囲気づくり・主体性を促す姿勢・気持ちへの配慮・対話を行おうとする心構え）は、いずれもチューターとしての基本的な姿勢や価値観に関わる要素であった。全体的に、チューターは「対話」「共感」「尊重」といったライティングセンターの理念を理解し始めていたが、それを実際の支援行動に結びつける段階では課題を感じていた。

### 3.2.2. 手順に関する重要性と課題への認識

手順については、【実施前の準備】【時間管理】という2つのカテゴリーが含まれた。

(1) 【実施前の準備】(重要3件、課題3件、合計6件)

【実施前の準備】では、セッションを円滑に進めるための事前準備の重要性が意識されていた。重要3件という結果から、新人は「準備の質」が支援の成否を左右することを理解し始めていたと考えられる。一方で、課題3件は、どの範囲まで準備すべきか、あるいはどの程度具体的に想定しておくべきかという判断の難しさを反映していた。これは、経験不足による不安や、想定外の質問への対応力への自信の欠如に起因していたと考えられる。

(2) 【時間管理】(重要4件、課題3件、合計7件)

【時間管理】では、限られた時間内でどのようにセッションを構成し、相談者の理解を促進するかという問題意識が見られた。重要4件は、チューターが時間配分の工夫や進行計画の重要性を理解し始めていたことを示していた。一方で、課題3件は、実際のセッションで時間が不足したり、話が脱線したりする難しさを反映していた。Eは今後チュータリングを行う際に「時間を測る」と述べた。Fはロールプレイを通して、「相談の時間が早く終わってしまった」と気づいた。

### 3.2.3. 文章診断に関する重要性と課題への認識

文章診断に関するカテゴリーには、【ガイドブック内容の把握】【日本語表現の知識】【他分野対応の知識】【セッションの目標設定】【発問】【事例を用いる説明】【改善の支援方法】という7つのカテゴリーが含まれた。

(1) 【ガイドブック内容の把握】(重要11件、課題8件、合計19件)

【ガイドブック内容の把握】は、WRCが発行している『レポートの書き方ガイド』の内容を理解し、チュータリングの際に活用することである。Fは3回目の研修の際に、ガイドブックの「内容をあまり把握していなくて上手く使いこなせなかったので、改善したい」と述べた。課題として8件挙げられていることから、内容理解を実践にどう結びつけるかに難しさを感じただろう。すなわち、「読む」段階から「使う」段階への移行が今後の課題であっただろう。

(2) 【日本語表現の知識】(重要5件、課題1件、合計6件)

【日本語表現の知識】とはチュータリングに必要な日本語表現に関する知識である。課題と思った件数は1件であった。それは新人が博士課程の院生であり、多くの新人は言語的知識に関しては一定の自信を持っていることにあったのであろう。ただ、留学生であった新人は、日本語表現に関する知識の習得は課題だと捉えていた。

(3) 【他分野対応の知識】(重要12件、課題6件、合計18件)

【他分野対応の知識】では、異なる学部・専攻の相談者に対応するための幅広い知識の必要性が意識されていた。特に重要は12件と多く、専門用語や論文形式の違いに対応する柔軟性の重要性を認識しているといえる。課題6件は、具体的な対応方法の未熟さを反映しており、研修後も継続的な学習が求められる領域であった。

(4) 【セッションの目標設定】(重要11件、課題13件、合計24件)

【セッションの目標設定】では、「40分という限られた時間の中で、相談者とどのように目標を

共有・設定するか」という点が焦点である。重要・課題の双方で件数が多く、チューターが最も実践的に悩む領域の一つである。目標設定の明確化は、セッションの方向性を決める重要なステップであり、今後、対話を通じて相談者のニーズを引き出す力の向上が期待される。

(5) 【発問】(重要6件、課題10件、合計16件)

【発問】は相談者の考えを引き出す基本的能力であり、6件が重要とされながらも10件が課題として挙げられている。チューターは質問の仕方や言葉の選び方に迷いを感じていると推測される。これは、知識の伝達ではなく、思考を促す対話的支援の難しさを実感していることが示された。

Fは「質問を投げかける頻度が多くなってしまった。人によって答えづらい人もいると思うので、臨機応変に対応したい」と振り返った。今後は効果的な問いかけの練習が必要であろう。

(6) 【事例を用いる説明】(重要4件、課題0件、合計4件)

【事例を用いる説明】では課題が挙げられておらず、チューターが自信を持って活用できる要素であると考えられる。過去の指導事例やサンプルを用いて説明することは、相談者に理解を促すうえで有効であり、4件が重要と答えていることは、事例提示の教育的効果を理解していることといえよう。

(7) 【改善の支援方法】(重要17件、課題20件、合計37件)

【改善の支援方法】は文章の改善に関するアドバイスの方法であり、全体で最も件数が多く、新人が最も強い関心を示している。文章の構成、論理展開、文体、引用など、多角的な要素をふまえた助言を行うことの重要性を理解していると同時に、実践面での難しさも強く感じている。特に課題が20件と多いことから、単に正しさや適切さを指摘するのではなく、「どのように改善を導くか」を試行錯誤している段階にある。これは、支援者としての自律的成長意欲を示すものであり、今後の研修における中心課題として位置づけられる。

#### 4. まとめと課題

本研究では、ロールプレイを取り入れた新人研修プログラムの開発と評価を行い、量的・質的両面からその効果を検証した。その結果、Wilcoxon符号付き順位検定により、全項目で有意な向上が確認され、研修が新人の基礎的知識の習得に有効であったことが明らかになった。また、振り返りシートに基づく「重要だと思った点」と「課題や今後改善したいと思った点」の分析から、新人は、支援における三つの側面——理念・手順・文章診断——に関する態度を形成していたことが明らかになった。理念の側面では、【雰囲気づくり】【主体性を促す姿勢】【気持ちへの配慮】【対話を行おうとする心構え】を通して、相談者を尊重し、対話的に支援するというライティングセンターの基本理念を理解し、それらを今後のチュータリングに活かそうとしていた。手順の側面では、【実施前の準備】と【時間管理】に関する意識が高まり、セッションを計画的かつ効率的に進めるための実践的課題を見いだしていた。さらに、文章診断の側面では、【ガイドブック内容の把握】【日本語表現の知識】【他分野対応の知識】【セッションの目標設定】【発問】【事例を用いる説明】【改善の支援方法】といった実践的知識が挙げられ、チューターが理念を具体的支援へと結びつけようとする姿勢が確認された。これらの結果から、新人は、理念理解から手順の実践、さらに文章診断・指導という専門的支援へと意識を発展させていたことが示唆される。

本研究では、研修終了時点で得られた成果は、主に知識習得に関する自己評価および振り返りに基づく態度の変化として示された。一方で、ロールプレイの場面では、知識の理解だけでなく、実際にスキルを応用する試みも行われていた可能性がある。今後の課題としては、研修プログラムがチューターのスキル向上にどのように寄与したかを、具体的な支援場面の分析を通して明らかにすることが求められる。また、研修で得た学びが、日常的なチュータリング実践にどのように定着し、長期的な成長につながるのかを追跡的に明らかに

することが重要である。これらの分析を通して、理念の理解から実践力の定着、そして熟達化へと至るチューターの成長過程を明確化し、継続的な学びを支える研修体系を構築することが今後の展望である。

#### 付記

本研究は張他が 2024 年日本教育工学会秋季全国大会において報告した内容を発展させ、成果をまとめたものである。

#### 参考文献

- Agee, K., & Hodges, R. (Eds.). (2012). *Handbook for training peer tutors and mentors*, Boston, MA: Cengage Learning.
- Alkin, M. C., & Christie, C. A. (2002). The use of role-play in teaching evaluation. *American Journal of Evaluation*, 23(2), 209-218.
- Gordon, S., & Thomas, L. (2018). The learning sticks: Reflections on a case study of role-playing for sustainability. *Environmental Education Research*, 24(2), 172-190.
- 箕浦康子 (2009) 「フィールドノーツの分析」箕浦康子編著『フィールドワークの技法と実際Ⅱ—分析・解釈編』, pp.45-68. ミネルヴァ書房.
- Mizumoto, A. (2015). *langtest.jp (Version 1.0) [Web application]*, (<http://langtest.jp>), (2025.11.2).
- 太田裕子・ドイル綾子・坂本麻裕子・佐渡島紗織 (2013) 「ライティング・センターにおける新人チューターの課題—新人研修ワークシートの内容分析—」『アカデミック・ジャパニーズ・ジャーナル』 5, 1-10.
- 鈴木克明 (2015) 『研修設計マニュアル: 人材育成のためのインストラクショナルデザイン』北大路書房.
- 外山敦子・増地ひとみ (2020) 「ライティングサポートデスクにおける研修の工夫—学部生チューターの育成に必要な 3 つの観点をふまえて—」『愛知淑徳大学初年次教育研究年報』 5, 7-10.

張曉紅・岩崎千晶・梁辰・中澤務 (2024) 「ライティングセンターにおける新人チューター研修プログラムの開発と評価」『日本教育工学会 2024 年秋季全国大会講演論文集』, 579-580.

#### 謝辞

本研究のデータ提供にご協力くださったチューターの皆さま、ならびにプログラムの実施にご尽力くださったスタッフの皆さまに深く感謝申し上げます。