

# 全入学生を対象としたピア・サポーター制度の 実施とその効果 (1年間の運用を通して)

福崎 優太<sup>1A</sup>、高橋 敏宏<sup>2A</sup>

## 1. ピア・サポーター制度の概要と特徴

### 1.1 制度設立の背景と内容

長浜バイオ大学では、新入生が困難を感じることの多い学習・生活面に対し、学生チューター（以下、チューター）が、自らの経験をもとにサポートしていく学生チューター制度『びあサポ』(以下、びあサポ)を18年度から開始した。その背景には、大学での学びについていけない学生、人間関係の構築が上手くいかない孤立学生の増加に困るところが大きい。本制度の実施によって、新入生は円滑な大学生活への移行が可能となること、そしてチューターは支援を介して人間的成長につながることを目指した。

### 1.2 制度の概要

本制度では、新入生全員を対象に1年間チューター学生が支援を行う。約10名の新入生に対して、同じ学科のチューター1名につき、大学生活に対する質問・相談に対応する。これをびあサポの最小コミュニティ“びあサポグループ”とする(図1)。18年度は31名のチューター(3年次生から修士2年)が、支援活動を行った。

本制度の方針や運営は、職員3名と教員5名が担当し、その内職員1名と教員2名が“チューターサポーター(以下、サポーター)”として、チューター学生の活動に係る相談や、報告書の取りまとめ等を行っている。

チューターが新入生にとってのメンターであるように、チューターにとってのメンターがサポーターのメンバーとなる。なお、サポーターのメンバーは、学生課の職員および学習支援センターの専任教員であり、学生対応の経験が豊富な者が担っている。

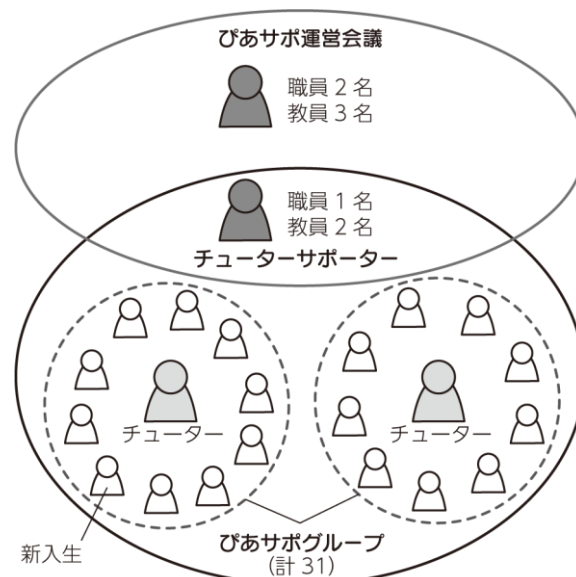


図1. びあサポ制度の全体図

### 1.3 チューターの主業務

本学のチューターは、新入生の大学生活に関わる相談ごとを傾聴し、その内容に応じて自身の経験に基づいた助言を行うか、適切に学内の各相談窓口へ橋渡しをすることを主業務としている。学習指導は基本的に仕事の範囲外としている。チューターには、行動指針となるガイドラインがあり、それに準じた活動を行う。

活動内容は、月末毎に報告書にまとめ、サポーターに報告する。翌月にミーティングに参加し、前月の活動内容を全体で共有した上で、改善に向けた提案やチューター間の意見交換を行い、自身の活動へ還元する。

### 1.4 チューター活動を支援する ICT ツール

チューター学生は、1年間という長期の支援活動を行うため、新入生と継続的で、定期的な交流を通して信頼関係を築くことがポイントになる。互いに直接対面し、交流を深めることが最も重要だが、担当学生の人数や時間割の違いなどから、物理的に難しいことが

A: 長浜バイオ大学(学習・就業力支援センター)

予想された為、活動を補完する方法として ICT ツールを利用することにした。本学では、Microsoft® Office365®に含まれるグループチャットウェア Microsoft Teams (以下、Teams) を利用し、びあサポ制度が円滑にまわるような仕組みとした (図 2)。

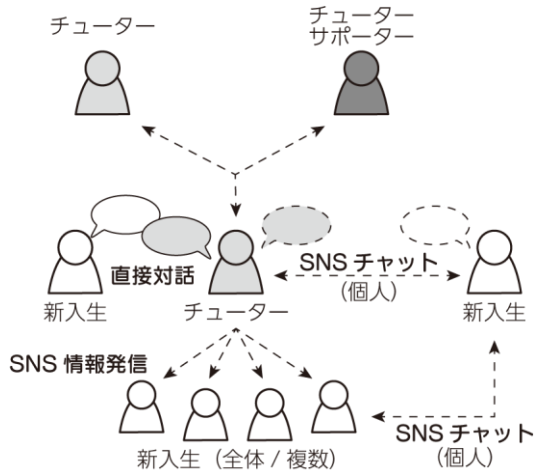


図 2. SNS ツールを活用したチューター活動

## 2. チューター活動とその結果

### 2.1 チューターの活動

チューターは活動準備として研修に参加し、心構えや必要な対人および ICT スキル、フレッシュャーズキャンプ (新入生の 1 泊 2 日の宿泊研修; 以下 FC) で実施するファシリテーションのロールプレイなどを行う。本制度の主軸となる“びあサポグループ”の活動開始の場が、FC となるため、その場をいかに活性化し、グループ内の親和性を高めるかに注力した。

FC 以降は、チューター学生は、新入生と直接対話型の面談や Teams 上でのチャットを通して、大学生生活を支援する一方で、チューター同士が集まり、新入生全体が広く参加できるような交流イベントを企画・実施した (表 1)。

### 2.2 新入生のびあサポ評価と学習行動・志向の影響

新入生がびあサポ制度をどう評価しているかを調べるため、質問紙によるアンケート調査を前期末 (7 月) と後期末 (1 月) に実施した。前期は本制度に対して全体的に肯定的な回答が多く得られたものの、後期はそれが減少する結果となった。

一方、本制度の運営が、新入生の学習行動や志向にどのような影響を及ぼしたかを探索するため、本学で定期的実施している学習状況調査の結果を解析した。

表 1. 2018 年度のチューター活動例

時期	内容
2, 3 月	・研修 (ファシリテーション、コーチング、ICT ツール利用法、フレッシュャーズキャンプ予行演習)
4 月	・FC (ファシリテーション、ウォークラリー)
6 月	・交流イベント (プログラム可能なロボットで遊ぼう)
7 月	・定期試験前勉強会 (×2)
10 月	・交流イベント (研究者による特別講演会、ハロウィン) 学園祭への出店、読書大会 (1 月下旬まで)
12 月	・交流イベント (クリスマスクイズ大会、悩み相談会)
1 月	・次年度チューター募集前説明会 ・交流イベント (かるた大会、球技大会) ・定期試験前勉強会 (×2)

NOTE 定期的なチューターミーティングなどは上表から省略している

この結果、仲間と協同的な作業を行うことへの効用性志向 (協同効用因子)<sup>1)</sup> や、困難な課題に対する問題解決のリソースとして、同級生に聞こうとする行動が増加していた (図 3)。

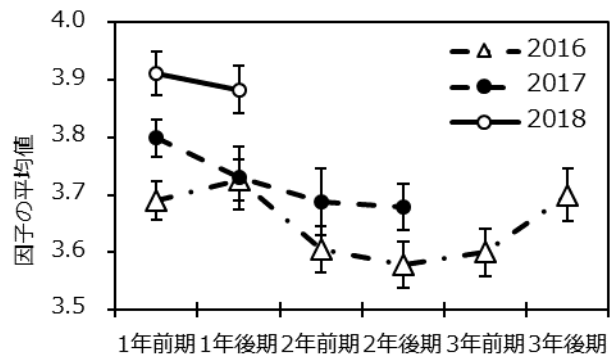


図 3. 協同効用因子 (平均値) の縦断データ

## 3. まとめ

本制度はわずか 1 年しか運用しておらず、その効果について確信的な結論に言及できないが、過去の学習行動のデータ等と照らし合わせたとき、新入生同士の親和性に関わる複数の尺度で上昇傾向が見られた (詳細は発表時に示す)。これはチューターが活動してきた結果ではないかと考えている。一方で、後期にびあサポ制度に対する評価が減少すること、チューターの違いによる質保証問題など、次年度以降の運営に要求される改善項目がいくつも挙がっている。本制度の 2 期目は、それらの改善点に対する模索を行っていく。

## 引用・参考文献

- 1) 長濱文与, 安永悟, 関田一彦, & 甲原定房. (2009). 協同作業認識尺度の開発. 教育心理学研究, 57(1), 24-37.