

e ラーニングメンター育成コース開発のためのニーズ分析

Needs Analysis to Develop Training Course for e-Learning Mentor

富永 敦子^{*1}, 杉浦 真由美^{*2}, 向後 千春^{*1}
 Atsuko TOMINAGA^{*1}, Mayumi SUGIURA^{*2}, Chiharu KOGO^{*1}
^{*1}早稲田大学人間科学学術院
^{*1}Faculty of Human Sciences, Waseda University
^{*2}早稲田大学人間科学研究科
^{*2}Graduate School of Human Sciences, Waseda University
 Email: a_tomi@aoni.waseda.jp

あらまし：本研究では、eラーニングメンター育成コース開発の第一段階としてニーズ分析を行う。大学におけるeラーニングコースの履修者を対象に自由記述によるアンケート調査を行い、その分析結果からメンターに求められている態度・行動、必要な知識・スキルを洗い出し、それらを分類した。

キーワード：eラーニング、メンター、社会人学生、遠隔教育

1. はじめに

eラーニングにおいてメンターは欠かすことのできない存在である。楓・谷⁽¹⁾は、履修者71人を対象にメンターに関するアンケートを行ったところ、64人がメンターは「必要である」あるいは「どちらかといえば必要である」と回答し、トラブル発生時、ソフトの操作が不明なとき、講義内容が理解できないときなどにメンターが必要であると回答した。松田・原田⁽²⁾は、メンターのおもな役割を「学習支援」とし、具体的な活動として「激励する、進捗管理を支援する、効果的な学習方法を提案する」を挙げている。また、業務に必要な特性として「親しみがある、応答やアドバイスがうまい」を挙げている。

本研究では、eラーニングメンター育成コース開発の第一段階として、履修者がどのようなときにメンターを必要としているのか、メンターにどのような態度・行動、知識・スキルを求めているのかについて調査を行い、明らかにする。

2. 方法

X大学通信課程の選択科目「インストラクショナルデザイン」の履修者62人を対象に、自由記述による調査を行った。この通信課程では、全授業がインターネットによるeラーニングになっている。教師によるオンデマンド講義を配信するだけでなく、課題やBBS上での討論なども行われており、教育コーチと呼ばれるメンターが履修者をサポートしている。

調査は大学のLMS（学習管理システム）のアンケート機能を用いて行われた。質問項目は以下のとおり、回答期間は土日を含む4日間であった。

- 1) 教育コーチはどのようなときに必要だと思いますか。
- 2) 教育コーチにはどのような態度でいてほしいですか。あるいは、このような態度はやめてほしいということがあれば教えてください。
- 3) 教育コーチにはどのような行動を取ってほし

いですか。あるいは、このような行動はやめてほしいということがあれば教えてください。

- 4) 教育コーチとして重要な能力・必要な技能にはどんなものがあげられますか。

3. 結果と考察

回答者は29人（男性9人、女性20人：平均年齢41.10, $SD=6.72$ ；回答率46.8%）であった。回答データは、まず第1著者が質問項目ごとにKJ法により分類した。その結果を第2著者が確認し修正を加えた。質問項目2「態度に関する質問」と質問項目3「行動に関する質問」の間で重複する回答が多く見受けられたので、「メンターに求める態度・行動」「メンターにやめてほしい態度・行動」に分けて第1著者が再度分類し直した。その結果を第2著者、第3著者が確認した。

3.1 メンターが必要なとき

メンターが必要なときは6グループに分類された（図1）。「講義内容に関する疑問の解決」だけでなく、「学習アドバイス」「小さな疑問や問題の確認・解決」においてもメンターは必要とされていた。「学習アドバイス」では、学習の仕方や参考資料など、学習を効率よく進める、あるいは深めるためのアドバイスをメンターに求めていた。「小さな疑問や問題の確認・解決」には、課題の提出方法の確認や軽微な疑問の解決などが分類された。教師に質問するほどでもない、このような疑問等は、対面授業ならば履修者同士でその場ですぐに解決できるが、eラーニングでは難しい。そのため、気軽に質問できるメンターが必要とされているのであろう。

また、メンターにはクラスの「ペースメーカー」や「モチベーションアップ」としての役割も求められていることが示唆された。

楓・谷⁽¹⁾では、メンターが必要なときとして「トラブル発生時(35人)」「ソフトの操作が不明なとき(33人)」が挙げられたが、本調査では同様の回答

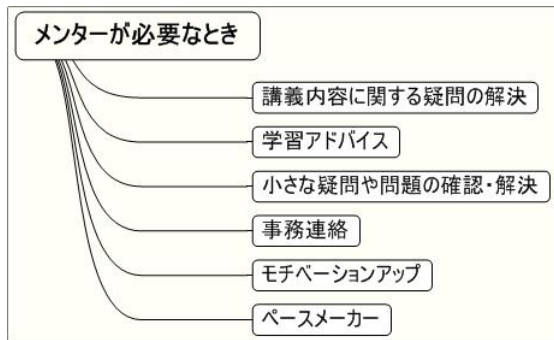


図1 「メンターが必要なとき」 KJ 法結果

はなかった。2005年時に比べて履修者のITスキル・知識が向上したと推測される。

3.2 メンターに求める態度・行動／やめてほしい態度・行動

メンターに求める態度・行動は9グループ(図2)、やめてほしい態度・行動は10グループに分類された(図3)。これらの分類によると、履修者はメンターを「教師の代行」と見なしており、「教師と連携」しながら行動することをメンターに求めている。「教師の代行」なので、教師より身近で「親近感」をもって履修者に接することを求めている。そのため、「先生ぶる」「教師に相談せずに抱え込む」など「教師を自任する態度」は嫌がった。その一方で、世間話だけの友人のような「非教師的態度・行動」もやめてほしいと考えていた。

楓・谷⁽¹⁾と同じく、メンターに求める行動として最も多かったのは「迅速なリアクション・フィードバック」であった。履修者は、BBSのフィードバックや質問に対する回答では、個人の考えや方法論を押しつけるような「高圧的態度」、「厳しい態度」はやめてほしく、「自分で調べてください」などの回答は「突き放し」と感じていた。「肯定的・共感的態度／行動」を示しながら「きめ細かなサポート」をすることをメンターに求めている。ただし、そのような履修者がいる一方で、即答や密着などは求めず「常識的・機械的態度」で業務を行ってくればよいと考えている履修者がいることも特筆に値する。

楓・谷⁽¹⁾と特に異なるのは「公平さ」「不公平」グループであった。履修者は、メンターが一部の履修者に対してだけコメントを返すことを「不公平」と感じ、「公平」な態度でクラス全員に接することを求めている。履修者へのコメントがすべて開示されるeラーニングならではの。

3.3 メンターに必要な知識・スキル

メンターに必要な知識・スキルは8グループに分類された(図4)。「文章力」「読解力」「コミュニケーション力」は、文章でやりとりするeラーニングでは特に必要とされるスキルである。

また、メンターを「教師の代行」と見なしているものの、「学生のやる気を引き出す能力」「それぞれの学習者の理解レベルを判断して、より深い知識の中から、その人に機能する言葉でアドバイスできる能力」のように、教師レベルの「指導力」も求めて

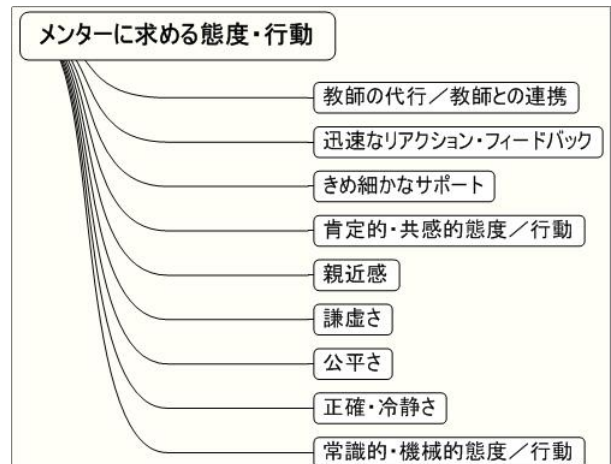


図2 「メンターに求める態度・行動」 KJ 法結果

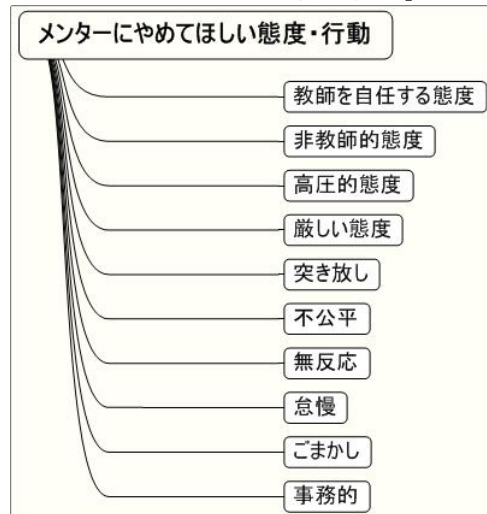


図3 「メンターにやめてほしい態度・行動」 KJ 法結果

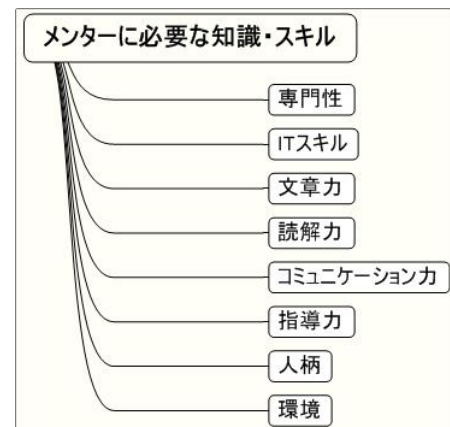


図4 「メンターに必要な知識・スキル」 KJ 法結果

いた。楓・谷⁽¹⁾では、専門知識、機器やソフトの知識が挙げられたが、それよりも多岐にわたる高度な知識・スキルを求めていることが示唆された。

参考文献

- (1) 楓森博, 谷里佐: “論題 遠隔教育におけるメンターの役割およびメンター養成プログラムの開発(2)”, 日本教育情報学会第21回年会, pp.136-137 (2005)
- (2) 松田岳士, 原田満里子: “eラーニングのためのメンタリング”, 東京電機大学出版局, 東京 (2007)