

重点研究に関する報告

ラーニングコモンズ業務に従事する学生補助員の変容過程

吉嶺 加奈子[†]

抄 録 本研究の趣旨は、ラーニングコモンズの業務に従事する学生補助員が初任期段階からいかに熟達期段階に至るか、その変容過程を明らかにすることである。相模原キャンパス所属の学生スタッフを中心に半構造化面接法で調査を実施した結果、初任期は「後輩との協働」、中堅期は「先輩からの承認」という事象をもって次段階へと進み、「採用活動」という事象をもって自身が熟達期にあると認識することが分かった。

キーワード ラーニングコモンズ, 複線径路・等至性アプローチ (TEA), TEM 図

1. はじめに

情報メディアセンターの提供するサービスの1つであるラーニングコモンズでは、学生補助員（以下「学生スタッフ」）を雇用してPC貸出およびICT関連の問い合わせ対応等のラーニングコモンズ（以下「LC」）運営業務に従事させている。学生スタッフは初任期から熟達期に到達するまでに差があるが、勤務従事時間の多寡や個人の能力の違いによる差であるとは一概に言い切れない。

そこで「ある事象によって学生スタッフの行動および態度が変容する」と仮説を立てる。学生スタッフは初任期段階から中堅期段階を経ていかに熟達期段階へと至るのか、各段階での経緯や次の段階へと進む契機となった事象に着目しながら、その変容過程を明らかにする。

本研究の主たる目的は学生スタッフが熟達期段階に到達する条件、すなわち中堅期段階を脱する条件を特定することである。それによって今後の学生スタッフに対する育成支援が容易なものとなる。本研究の結

果次第ではオンライン研修によるスタッフ・ディベロップメント (SD) 等、より一層の学生育成の幅が広がることが予想される。

2. 研究方法

2.1 概要

本研究の手法として、調査方法に半構造化面接によるインタビュー、分析方法に「複線径路・等至性アプローチ (Trajectory Equifinality Approach[1]、以下「TEA」)」を用いる。

半構造化面接とは、構造化面接と後述する非構造化面接の中間と言うべき手法である。構造化面接とは評価基準と質問項目を決めておき、マニュアル通りに面接を実施していく手法のことである。非構造化面接とは応募者の反応に応じて面接官が自由に質問を投げかけ、自由回答形式で面接を実施していく手法のことである。つまり半構造化面接は定型の質問項目以外の質問が可能のため、総合的な判断が容易となる。

TEA とは個人の人生を時間と共に描くことを目標

[†] 青山学院大学附置情報メディアセンター

とする質的研究の新しい方法論の1つとして、2004年にサトウタツヤ、Valsiner, J.らによって開発された質的分析手法である[2]。TEAの手法を用いて質的データ分析（Qualitative Data Analysis：以下「QDA」）ソフトで解析したインタビュー内容からTEM図（複線径路・等至性モデルに基づく図）と呼ばれる「ある主題に対する径路が物語として可視化された図」を成長マップとして描写し、変容の要因となる事象を解明する。

なお調査については1回目のインタビュー後、TEM図を調査対象者に見せて修正し（2回目）、修正したものに対する承諾を得る（3回目）。これはTEAで推奨されている「トランスビュー」という方法に従うものである。

2.2 インタビュー

相模原キャンパス所属のLC運用業務に従事している学生スタッフ12名を調査対象者とし、以下の日程でインタビューを実施した。

募集：2020年10月21日（水）～10月28日（水）

実施：2020年11月15日（月）～11月30日（火）

インタビューに費やす時間は最大2時間とした。また調査対象者へのインタビューはWebex Meetings、その他のやり取りはslackを利用した。

2.3 分析と考察

学生スタッフのインタビュー回答を解析したのち、図1の通りTEM図を試作した。試作にあたり東原（2019）[3]を参考とした。

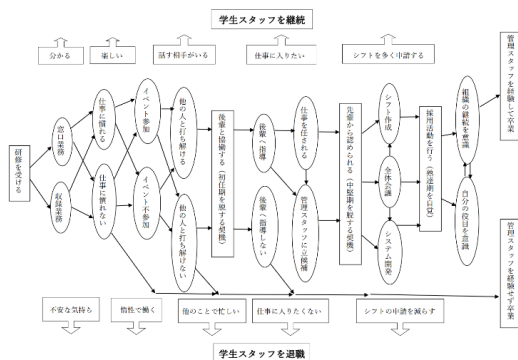


図1 試作したTEM図

その後、試作したTEM図を調査対象者とともに修正した（図2）。

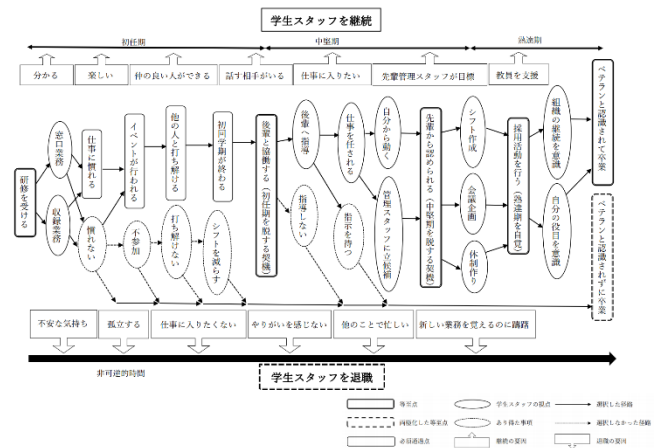


図2 修正後のTEM図

作成したTEM図からは、学生スタッフが熟達段階に至るまでに3つの必須通過点があることが分かった。1つ目は「後輩との協働」であり、次学期に新規採用された後輩となる学生スタッフと共に働くことが初任期を脱する契機となる。2つ目は「先輩からの承認」であり、中堅期までに先輩から管理職（以下「管理スタッフ」）に就くよう促されたり管理スタッフへの立候補を承諾されたりする等、先輩学生スタッフに認められることが中堅期を脱する重要な要素である。管理スタッフの打診がなかった学生スタッフは、おしなべて自身の中堅期にあると認識していることから本考察の妥当性は証明できる。3つ目は「採用活動」であり、新たな学生スタッフを募集・採用する業務は熟達期にある学生スタッフのみが従事できる業務として認識されている。また学生スタッフも採用活動に関わることをもって自身が熟達期にあると認識している。

以上を総括すると初任期段階から中堅期段階へと進むには後輩学生スタッフとの勤務経験が必要であり、中堅期段階から熟達期段階へと進むには先輩学生スタッフからの承認経験が必要であると言える。また熟達期段階にある学生スタッフは、採用活動への従事をもって自身が熟達期にあると自覚することが判明した。

参考文献

- [1] 荒川歩・安田裕子・サトウタツヤ, 複線径路・等至性モデルの TEM 図の描き方の一例, 95-107, 立命館人間科学研究 25, 2012.
- [2] 上別府圭子・福澤利江子, 複線径路等至性アプローチ (Trajectory Equifinality Approach: TEA), 123-125, 家族看護学研究 24(1), 2018.
- [3] 束原和郎, 教師がミドルリーダーへ変容する過程, 252-271, これからの質的研究法, 2019.