

## ● 体験事例 ●

## 学生支援の新たな試み

## ～愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)～

秦 敬治

(愛媛大学 教育・学生支援機構 教育企画室副室長・准教授)

学生の多様化が進行し、各大学ではメンタルヘルスやキャリア支援など学生支援に力を注いでいる。しかしながら、限られた教職員で学生支援活動を行うには限界があり、これ以上の著しい成果を期待できないのも現実である。これまで、日本の大学における学生支援は、ソーシャル・スキル(人間関係力)とスタディ・スキル(学習技術)が不足している学生(第三層)に対し、相当の資源を費やしてきたと言える(図1、2)。別言すれば、第一層の学生に対する支援は疎かになりがちであった。

一方、ゼミやサークルの場において「リーダーシップを発揮できる学生がいらない」といった、リーダー不在を嘆く

声がこの大学でも聞かれる。

今求められるのは、第二・三層の学生支援に加えて、かつて存在した第一層の学生を育成・支援することではないか。この学生層の厚さが増すことで、従来の取組との相乗効果が期待され、新たな学生支援のスタイルを構築することができると考える。

「愛媛大学リーダーズ・スクール(以下「ELS」とする)」の第一の目的は、学生リーダーならびに将来リーダーになり得る学生が在学中(授業やゼミ、サークル活動、ボランティア活動、大学行事など)に出会う様々な課題の解決を支援することで、十分にリーダーシップを発揮し、

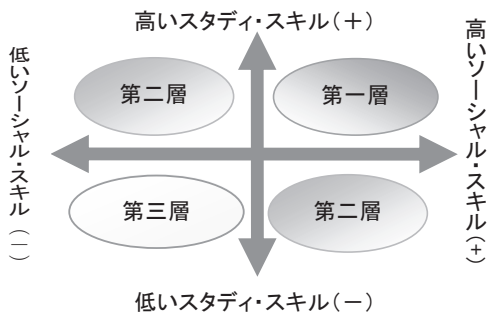


図1 学生のポジショニング・チャート

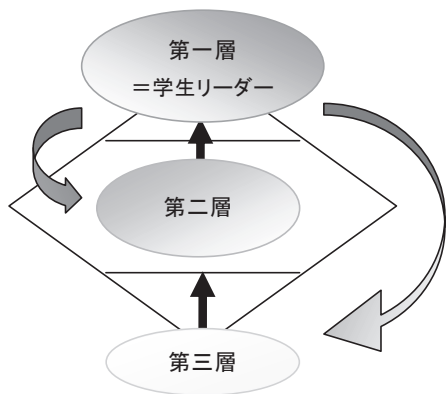


図2 学生支援における学生リーダーの役割

を学び、学内資格（愛媛大学 ELS を学び、学内資格（愛媛大学 ELS を学

た、授業（単位認定プログラム）と学

生支援活動（非単位認定プログラム）

を横断的に組み合わせていることにあ

る。断片的な学びでは、リーダーの養

成はできない。ELS では、専門教

育・教養教育、学生支援活動の垣根を

越えた、新しい学生支援方法を採用す

ることで、「学生が出会う経験総体」

に関わることができる。学生リーダー

は、学部に属し学士号の取得を目指す

と共に、学部教育でもなく共通教育で

もない、「スクール」に所属しながら、

継続的・体系的にリーダーシップ

人間の成長を促進することである。

第二の目的は、こうした第一層の学生リーダーが一般学

生（第二・三層）を率いることによって、大学の諸活動を

活性化させることである。

第三の目的は、その成果として、修了生が卒業後の市民

社会や職場においてリーダーシップを発揮することで社会

に貢献することである。

日本の大学におけるリーダーシップ教育は、サークルや

ボランティア活動といった経験を通じた非形式的な学習か、

将来のビジネスリーダー等の養成を目的とした授業が一般

的である。ELS は、体系化されたリーダーシップ教育を

提供し、現在の学生リーダー経験の直接的な支援をするも

のであり、より実践的な内容となっている。

ELS の特徴は、第一に、これまで分離されがちであつ

格)を取得する。

第二に、「経験を基盤とした学習」とするために、学内外の日常活動や行事においてリーダーシップを発揮する経験を並行して求められる。具体的には、大学やELSが主催するイベント活動、ゼミや研究室での活動、サークル活動、学生代表者会議、ボランティア活動、NPO・NGO活動、ベンチャー活動などがこれにあたる。

第三に、他大学に本学の事例とプログラムを積極的に開示し連携することで、国内外に学生リーダーズ・ネットワークを構築し、学生リーダー養成の拠点大学として、学生支援関係職員FD・SDを含めた、他大学の学生支援にも関わることである。これらを通して、学生リーダーシップ支援・教育という新しい高等教育研究分野の発展、新たな学生支援関係職員の能力開発に貢献している。

第四に、学生同士がピア・サポートを行うために必要となるクリティカルな関係を構築することがあげられる。

ELSではこれを「クリティカル・フレンド」と呼んでいる。ELSの取り組みの中において、このクリティカル・フレンドの構築が大きなカギとなる。リーダーに限らず、人間が成長する上では、自らを振り返る作業が重要となるが、そのためには効果的な他者との関わりが必要となる。

お互いの成長のために必要な仲間がクリティカル・フレンドなのである。

第五に、ELS関係教職員(以下「スタッフ」とする)の深い関与により、学生の成長が促進される。授業や窓口で接してきた、旧来型の教職員と学生の関係ではなく、学生の日常の言動を深く観察し、効果的な指導を個々の学生に対して行う手法は、大学側もスタッフ個々にも相当の負担を強いられる。しかし、これらの手法は、スタッフ側が一つのチームとして行う事で、学生を媒介とした新たな教職協働となり、多面的な教育・学生支援活動に加え、効果的なFD・SDにもなっている。

以下では、本プログラムの中でも独自性のあるものについて説明する。

①ELSゼミナール(以下「ELSゼミ」とする)(受講者は半期三〇名×年二回＝年六〇名)

ELSゼミでは、六〇分＋七五分の少人数教育を週に一回ずつ、半期で計一二回行う。ゼミの前半部分は教員によって行われる講義において、知識修得、自己分析、他者分析に加え、プレゼンテーションや会議の進め方などのスキルも学ぶ。それらを踏まえ、各受講者が自ら抱えるリーダーとしての課題を解決するセミナーを開催する。教員

は、ゼミ時間内外でその課題解決の支援を目的とした個別指導、フィードバックを丁寧に行う。

## ②『学生リーダーズ読本』の作成

ELSゼミでの発表内容、それに関わる教員からの指導および受講仲間や自らによる振り返りをもとに報告書を作成し、それらをまとめることで『学生リーダーズ読本』を発行していく。毎年度改訂を積み重ねることにより、他大学の参考となる情報を提供し続けることができる。

## ③ELS合宿研修

ELSゼミでは、每学期必ず一泊二日の合宿研修を行う。この合宿研修は、受講者がリーダーシップを発揮する実践の機会となる。合宿研修では、セミナーに加え、研修所までの移動、食事、買出し、研修企画、役割分担など全ての経験が、学生企画のリーダーシップ・プログラムとなっている。

## ④ELSプロジェクト

ELSゼミナールで培ったスキルや知識などをELSの公式プロジェクトを通して実践する。これまで行ったプロジェクトは、二四時間テレビの企画・運営、コンサート企画・運営、市民との交流プロジェクト、韓国でのリーダーシップ実践、アジア太平洋学生支援協会国際大会への参

加・発表、他大学へ出向いてのリーダーシップ研修の実施、松山市長との対談など多岐にわたる。

学生に限らず、人間の成長や教育については、体系的・継続的・段階的なプログラムが必要であるが、日本の初等・中等・高等教育におけるリーダーシップ・プログラムは、これら全てにおいて不十分、もしくは全く存在しないケースがほとんどである。そのような状況において、社会や企業はリーダーシップ力を強く求め、大学のディプロマポリシーでは、リーダーやリーダーシップという言葉を多く目にする。

ELSでは完全とは言えないが、リーダーシップ・プログラムを体系的・継続的・段階的に進める努力を行っている。特に、継続的に学生や卒業生と関わることで、振り返りの作業を自然に行える習慣づけが可能となっている。自身の振り返りを行えることが、他者への関わりにつながっていくことが、ELSの活動評価においても明らかになってきた。

ELSゼミナールでは、ほとんどの学生が成長のプロセスで涙を流す。それは、「自分の知らなかった自分に出会ったから」、「初めて他者から強い指摘を受けたから」、「ベ

ストを尽くさずに振舞う自分に気がついたから」、「本気になる決意ができたから」、「ありのままの自分を受け入れることができたから」、「過去の自分を自分自身や他者に受け入れてもらえたから」など、様々な理由があるようであるが、我々スタッフも人前で涙を流すほど素直になれる場を意図的に用意することが多い。この作業は、一見、非常にリスクを伴うように感じられるが、スタッフと学生や学生同士が信頼し合える関係を構築してさえいれば、リスクはほとんどなく、メリットは非常に大きいことも明らかとなっている。

学生のピア・サポートを構築できるようなリーダーシップ養成プログラムにおいては、体系的・継続的・段階的であることに加え、スタッフが長時間、深く、学生個々を観察・関与・支援することを行えなければ、十分な成果は期待できないであろう。また、このように対応するスタッフの確保は、どの大学においても余裕がないところであろうが、学生支援と教育プログラムを横断的に結びつけることで、両方の教職員を教職協働というスタイルで活用することができると、数多くの教職員を投入することも可能と成り得る。

今回、この紙面にも二名のELSS生が投稿しているが、

彼ら自身や彼らの経験はELLSの中では、特殊なケースではない。そのことは、彼ら自身も感じていると思われる。

彼らがELLSゼミナールを受講したのは一、二年時であり、大学生活の中ではリーダー的な存在でもなく、経験も非常に少ない状況であった。しかし、ELLSを受講する際から「何かに気づきたい」、「学びたい」、「成長したい」という気持ちは確実に有していた。我々教職員は、そのような学生に気づきを与え、火を点け、支援することが可能なのであるとつくづく感じる。そして、このような学生こそが、「どうして良いか分からない」、「何もやる気が起こらない」、「大学生活が楽しくない」といったような学生に対し、教職員よりも有効な働きかけが出来る人材とも言える。

それではここで、実際にELLSを受講し、修了した学生2名に体験談を文章化してもらったので、次ページ以降に記載する。彼らの体験談の後に、あらためて【まとめ】を述べる。