

初年次教育と大学行事の参加によるリーダーシップ育成の試み

短期大学部 キャリアデザイン学科 竹田 博信

要旨：大学生活への早期適応を図るために「導入期」である入学直後のスタートの切り方がその後の学生生活の充実度にも重要になってくる。どこの大学でも合宿型のオリエンテーションを実施しており、様々な工夫をしている。2009年以降の短期大学部における学外オリエンテーションと春期の「導入教育プログラム」を振り返り、その効果及び2回生のリーダーシップ能力の育成の試みについて考察してみた。

キーワード：初年次教育、体験型学習による教育、リーダーシップ育成、グループワーク、大学行事

はじめに

第1節 学外オリエンテーションのふりかえり

第2節 ピア・カウンセラーへのリーダーシップ教育の試み

第3節 大学祭、オープンキャンパスなどでのグループワークの試み

むすび

はじめに

1991年の大学設置基準の大綱化は、「個々の大学が、その教育理念・目的に基づき、学術の進展や社会の要請に適切に対応しつつ、特色ある教育研究を展開し得る」ために行われ、それにより大学の教育に関する制度は弾力化し、自主性に委ねる方針となった。従来、この設置基準の規定により、大学は抜本的な教育カリキュラムの改革を行うことができず、トロウモデルによる大学がマス化からユニバーサル化へ移行する中で学生の質変化に対応できない状況であった。実際、各大学では様々な試みが行われている。大阪樟蔭女子大学短期大学部でも、基礎演習、大学の歩き方、学外オリエンテーションなどで実践してきた。その報告を中井歩氏(2008年当時 当学人間関係科 准教授)が2009年1月『人間科学研究紀要第8号』で「応用社会学科・人間社会学科および人間関係科における初年次教育の試み」にてまとめられている。

そこで私は中井氏の研究を先行研究として、その後の3年間(2009年～2011年)の学外オリエンテーションにおける効果と評価を記録し、それに関わった2回生のリーダーシップ能力の育成について、及び大学祭などの行事でのグループワーク能力の養成についてを振り返り、大学行事に参加することによって獲得・育

成できる能力の可能性について考察する。

第1節 学外オリエンテーションのふりかえり

短期大学部では2001年以来、新入生に対して4月中旬に学外での宿泊オリエンテーション(宿泊を伴わない場合も有り)を実施してきた。『1泊2日のプログラムで人間関係(新入生同士・対教員)の親睦を目的として実施しています。大学生活の全体像をつかむことを目標のひとつに、教員がビデオ鑑賞、グループ学習等にゲーム等のレクリエーションの要素をまじえて各学科独自の工夫を凝らしたプログラムによって、楽しみながら学科の教育目標を理解していきます。』(短期大学部ホームページより抜粋)とあるように、大きな柱として学生間・教員と学生間の親睦と大学での教育システムを理解させることの2つに大別されている。アクティビティとして、マナー講習や社会見学、先輩学生(ピア・カウンセラー^{*1})によるレクリエーションや単位取得卒業ゲーム(2009中井歩)などを組み合わせた2日間のプログラム展開がなされてきた。企業の新入社員用の宿泊研修プログラムもそうだが、この2日間での目的は、入学後に学生がスムーズに大学生活を始められるようにするための、マインドプログラムの切り替えを狙っているのだから、彼女たちが

ら「面倒臭そう」「管理が緩くなってラッキー」等の声が聞かれれば、マインドプログラムが高校生から大学生に移行していこうとする表れであり概ね成功と言える。後は、友人関係や教員との関係でネットワーク化されれば、大学への出現率（授業をきちんと受講するかどうかは別）はアップする。それでは、2009年度から2011年度に実施されたプログラムについて振り返っていこう。

(1) 宿泊型と非宿泊型

そもそもオリエンテーションをするのに「宿泊」を伴うのはなぜだろう。大抵の場合、オリエンテーションで行なう内容は、キャンパス内でも実施できるものである。普通ならば、特に泊まり込んで説明を受ける必要は無く、プログラムを数日に分ければ自宅から大学に通って説明を受けることが可能である。私は以前、企業の新入社員の宿泊研修を担当していたのだが、その時の宿泊研修の効果は以下の二つを期待して行っていた。一つは、「宿泊」という非日常性・イベント性が、研修で伝達する内容の印象度を高め、新入社員のよりよい理解を促すというもの。もう一つは、新入社員同士が四六時中顔を突き合わせることによって、コミュニケーションが深化することに期待できるというもの。これは、大学の宿泊オリエンテーションにも当てはめられるだろう。

2009年度と2011年度は1泊2日の宿泊型。2010年度は1日目学内、2日目学外の非宿泊型であった。本来の目的である学生間もしくは教員と学生間の親睦、大学の教学システムの理解についての効果に違いがあったらどうか。

新入生の抱える不安は、生活型不安と学習型不安の2つのタイプがある。生活型不安とは友だちづくりや未知なる世界へ自分の対応可否に関するセルフエスティーム（自己肯定）やセルフエフィカシー（自己効力感）に関する不安。学習型不安とは、多様な入試制度により入学してきた自分が、大学本来の学習内容についていけるだろうかという、やはりセルフエフィカシーの問題。こちらは一般入試非受験タイプの学生に多く見られる傾向である。

宿泊型と非宿泊型を単純に比較することは出来ないが、2010年と2011年のピアカウンセラー（以下、ピアカンと表記）達は両方を体験することになるので、学外オリエンテーション終了後にアンケートを取り、実感レベルの結果を得た。

資料1：ピア・カウンセラーへのアンケート結果 資料1（ピア・カウンセラーへのアンケート）

2010年度(6名)	
宿泊して良かった	6名
宿泊して良くなかった	0名
なぜ、良かったのか	
友だちが出来た	6名
先生と親しくなった	6名
先生に安心して相談できそうだと思う	6名
短大生活が楽しくなりそう	6名
楽しい思い出が出来た	6名
なぜ、良くなかったのか	
友だちが出来なかった	0名
先生と親しくなれなかった	0名
先生に安心して相談できないと思う	0名
短大生活が楽しくなさそう	0名
楽しい思い出が出来なかった	0名
単位修得卒業ゲームは役に立った	4名
単位修得卒業ゲームは役に立たなかった	2名
どんなところが役に立ったか	
履修の仕方が分かった	5名
単位修得の取り方が分かった	5名
短大生活の大まかな流れが分かった	6名
勉強に対するモチベーションが上がった	4名
進路に関する関心が高まった	3名
どんなところが役に立たなかったか	
履修の仕方が分からなかった	1名
単位の取り方が分からなかった	1名
短大生活の大まかな流れが分からなかった	0名
勉強に対するモチベーションが上がらなかった	2名
進路に関する関心が高まらなかった	3名
入学前の不安は解消されたか	4名
入学前の不安は解消されなかったか	2名
どんなところが解消されたか	
友だちが出来るかどうか	6名
勉強についていけるかどうか	3名
先生に相談ができるかどうか	6名
短大生活全体についての漠然とした不安	4名
どんなところが解消されなかったか	
友だちが出来るかどうか	0名
勉強についていけるかどうか	2名
先生に相談ができるかどうか	0名
短大生活全体についての漠然とした不安	2名
2011年度(6名)	
日帰り2回して良かった	3名
日帰り2回して良くなかった	3名
なぜ、良かったのか	
友だちが出来た	6名
先生と親しくなった	6名
先生に安心して相談できそうだと思う	6名
短大生活が楽しくなりそう	6名
楽しい思い出が出来た	6名
なぜ、良くなかったのか	
友だちが出来なかった	0名
先生と親しくなれなかった	0名
先生に安心して相談できないと思う	0名
短大生活が楽しくなさそう	0名
楽しい思い出が出来なかった	0名
単位修得卒業ゲームは役に立った	6名
単位修得卒業ゲームは役に立たなかった	0名
どんなところが役に立ったか	
履修の仕方が分かった	6名
単位の取り方が分かった	6名
短大生活の大まかな流れが分かった	6名
勉強に対するモチベーションが上がった	6名
進路に関する関心が高まった	6名
どんなところが役に立たなかったか	
履修の仕方が分からなかった	0名
単位の取り方が分からなかった	0名
短大生活の大まかな流れが分からなかった	0名
勉強に対するモチベーションが上がらなかった	0名
進路に関する関心が高まらなかった	0名
入学前の不安は解消されたか	6名
入学前の不安は解消されなかったか	0名
どんなところが解消されたか	
友だちが出来るかどうか	6名
勉強についていけるかどうか	3名
先生に相談ができるかどうか	6名
短大生活全体についての漠然とした不安	6名
どんなところが解消されなかったか	
友だちが出来るかどうか	0名
勉強についていけるかどうか	3名
先生に相談ができるかどうか	0名
短大生活全体についての漠然とした不安	0名

(ピアカウンセラーからのアンケート項目以外のコメント)

- 宿泊型は、非宿泊型よりも欠席者が多い。
- 非宿泊型は、宿泊型よりも欠席者が少ない。
- 宿泊型は、友人と深いコミュニケーションが出来る。
- 非宿泊型は、深いコミュニケーションの苦手な学生も出席できる。
- 宿泊型は、大学生活の理解がバーチャルでの理解が多いため、大学生活スタート後に対応に追われる場合が多い。
- 非宿泊型は、大学を利用したことでリアルな体験と結びつき、大学生活が始まってからもスムーズに行動に移せる。
- 宿泊型は、普段行かないような所に身を置くので、気分が高揚する。
- 非宿泊型は、日常の延長なので特別な高揚感はないが、落ち着いていられる。

6人ずつと言う少ないサンプル数ではあるが、宿泊型と非宿泊型で就学前の不安の解消のされ方、修学システムの利用についての差はほとんど見られなかった。しかし、アンケート項目に無い感想も併せて考えると、非宿泊型の方が欠席者が少ないことから、より多くの学生にプログラムを受ける機会提供になることが分かった。

※1：ピア (peer) とは、同等の人、同僚、仲間の意味であり、ピア・カウンセラー (peer counselor) とは、同じ悩みなどを持つ仲間が仲間の相談に乗ることで、悩みや障害を自分自身で乗り越えることが出来るように支援する人の意味である。本学のオリエンテーションでは、1年前には自身も新生であった上回生が、新生生の疑問や相談に応えるよう、前年度の終わり頃にピア・カウンセラーを募っている。(2009 中井歩 人間科学研究紀要第8号 P. 246より抜粋)

(2) ピア・カウンセラーへのリーダーシップ教育の試み
学外オリエンテーションの成功の可否は、ピアカンの力に依る部分が多い。ピアカンがプログラム企画・準備、当日の運営、新生生の相談役などについて、どのようにコミットさせられるかが教員にとっても学外オリエンテーションを成功させるための大きなポイントになる。

しかし、私はこのピアカンが単なる「教員の負担を減らす」為に参加させるのではなく、この機会を利用してリーダーシップ能力を身に付け、その後の学園生活や就職活動を充実させるための自己成長のチャンスとして参加してほしいと考えていた。そこで「ピアカン育成プログラム」を考案し、彼女たちに楽しみながら成長できるプログラムを試みた。

詳細は次節の「ピア・カウンセラーのリーダーシップ教育の試み」に譲るが、このプログラムを経験してもらうことにより、ピアカンの動きがスムーズになり、不安やちょっとしたアクシデントならメンバー間で解決できるというチームシステムが機能した。教員は彼女たちの解決方法に「Go! (実行せよ)」か「Wait! (再考せよ)」のジャッジをすることが主な役割となり、安全面や全体の進行などを考える余裕を持つことが出来たこと等は、副次的な収穫であった。

(3) 大学の歩き方、基礎演習、情報処理基礎とのリレーションシップ

学外オリエンテーションから帰ってきて、いよいよ授業が本格的に始まる。新生も履修登録が終わり、期待と不安が入り混じりながら大学生活へ本格的に突入していく。そこで新生は以下の3つの学科必修科目を受講することになる。

「大学の歩き方」(春学期)では、大学のでのスタディスキルズを学習する。ノートのとり方や文章要約の仕方、レポートの書き方、図書館の使い方を学科の教員がリレー方式で講義していく。

「基礎演習」(通年)では、本を読んだり、資料調査をしたり、調査したことを発表する等を行なう。2回生時の「演習」の担当教員を選択するための機会提供も必要になる為、春学期は、5回を一つの期間としてじっくりとテーマに取り組む。秋学期は、3回を一つの期間として、学生が教員間をローテーションで動いていく形で万遍なく教員と顔を合わせられるように運用されている。

「情報処理基礎」(春学期、週2回)では、習熟度別にクラスを設定し、パソコンの基本的な操作、Word、Excel、PowerPointの基本操作、メディアリテラシー等について学習する。

これらの科目は相互に関連していくために、春学期の基礎演習の合同発表会(ゼミコン)を2回行なうようにした。1回目は学外オリエンテーションと関連した内容をテーマにした簡易のもの。2回目は2008年以前同様ゼミごとで学習した内容のもの。そこに「情

報処理基礎」で学ぶオフィスソフトの講義内容の順番を Word, Excel, PowerPoint の順番を PowerPoint, Word, Excel に換えることで、プレゼンテーションのトレーニング期間を長めに取れるようにした。また、大学の歩き方のカリキュラムの順番も同期させることで、中井氏が問題提起をしていた、『1人の教員の受け持ち回数が非常に少ない(全3回)のために、十分な発表準備を整えることができなかつたことが課題であった。(*2)』の課題を解決することが出来た。

第2節：ピア・カウンセラーのリーダーシップ教育の試み

学外オリエンテーションでのピアカンの役割は、多岐にわたる。①自分が担当するグループについての相談役 ②担当グループの点呼(出欠や移動時、アクティビティ開始時の人員把握) ③担当グループの学生と教員との連絡 ④各アクティビティの分担された役割(司会、進行、タイムキーパー、記録、映像、小道具作成等) ⑤当日を迎えるまでの様々な準備

これらの仕事を彼女たちの顕在的なマンパワーと潜在能力に期待するだけでは、学外オリエンテーションの目的を達成することは出来ても彼女たちの成長は望めない。そこで私は「ピアカン育成ゲーム」を考案し、彼女たちを楽しみながら成長できるプログラムを行なった。

チームビルディングの基本は、以下の三段階で構築した。まず最初にチーム内全員で誰でもできるような作業により、メンバーシップを植え付けてチームの一員であることを自覚させる。次に自分の得意分野を中心に其々がチームに貢献をして承認を得ながら、徐々に個性が出始めてチームリーダーやそれを支えるフォロワーが表れ始める。最後に、そのシステムが何度か不具合を起こしながら修正(仲直り)を繰り返しながら「絆」を太く強くしていき、いつの間にかメンバーシップがフレンドシップに成長していくという感じである。

学外オリエンテーション当日までの準備期間を3つに分けて、ひな期、あひる期、白鳥期に分けて指導方法を変化させた。

まずはひな期。この時期はピアカンの役割を理解させて目標を共有することに注力した。チームビルディングは最初が肝心なので、ミーティングの欠席連絡の徹底、ピアカン内に仲良しグループで固まらないように「個」としての自覚を促し、いわゆる個としての「参加意識(仲間意識)」を植え付けていった。

第1回目のミーティングでは顔を合わせて自己紹介をし、ピアカンの役割、位置づけ、目標などを話し合わせた。(2009年度のひな期、あひる期は中井歩准教授にもご指導いただいた。)

彼女たちの意識の中に、漠然としたイメージの「ピアカン」のアウトラインをハッキリさせる。また共通のルールを守りながら単純な承認を得ていくことで「参加意識(仲間意識)」を芽生えるようにした。

第2回目のミーティングでは学外オリエンテーションでの目標を達成するための企画を話し合わせる。ラウンドテーブル型に座らせてしばらくブレインストーミングさせてみる。例年なかなかアイディアは出でこないで、親睦を兼ねて「たこ焼きパーティ」を開催する。リラックスした中で雑談を交えてアイディアを出しやすくするのはもちろんのこと、趣味の話や最近の学生生活事情、就職活動の相談に乗るなど教員とピアカンとの親睦を深めることにもなる。しかし、実はこれにはもう一つ目的がある。それは授業外に見られる彼女たちのキャラを把握するのだ。たこ焼きの準備・作成・配膳・後片付けの様子を観察しながら、一人ひとりの無意識的な役割分担の選択、協力の姿勢度合、リーダー役かフォロー役か、先導型か指示待ちか、気配り目配り(状況判断)の度合、指示のされ方の好き嫌いのタイプ、相談型か先走り型かななどをチェックする。6~10人程のピアカンだから、2時間程度の「たこ焼きパーティ」の間に概して把握できる。その後の彼女たちへの対応は、この情報を参考に振る舞うことになる。また、この段階で、リーダー、サブリーダー、「他の係」を一人ひとり全員に与える。ピアカンチーム内の居場所確保と次回以降の出席の必要性を感じさせるためでもある。

第3回目のミーティングから、欠席者が出始める。就職活動や寝坊、急なバイトなど理由は様々だが、欠席連絡があった学生については敢えて感謝を示す。教員やピアカンメンバーとの「約束」を守ってくれていることへの承認を与える。一方で欠席連絡を失念した学生には、「君がいないことで困っている」ということと共に「メンバーとの約束を守ってくれなくて残念である」というメッセージを送る。この承認と不承認は、メンバーの前で必ず行なう。「居場所と仲間(と承認)」は「約束を果たすこと」によって確保されることを確認させる。これでメンバーシップの基礎が固まり始める。

メンバーシップの基礎が固まり始めたら、あひる期

に移る。ここではしおりやアクティビティで使う小道具の作成などを残して全ての企画・計画を行なう。

第4回目のミーティングで、昨年の学外オリエンテーションのしおりを見ながら、自分たちの体験から効果があったと思うことや効果がなかったことを書き出したり、今年のオリエンテーションで新入生にしてやりたいことをブレインストーミングをする作業に入る。簡単とはいえグループ作業に入るの、それぞれの個性が出始める。教員から見ればそれぞれの得意なタイプが分るのだが、彼女たちの中で司会進行、タイムキーパー、記録、発表を決めて行なわせる。役割はグループワークの度に交代するように指示するが、何度かローテーションを回すうちに自然と役割が固定化されてきて、それがピアカンメンバーそれぞれの「役務」となる。

またミーティングの日常的な業務にも「約束」を決めさせる。集合時間、解散予定時間、本日の工程、出欠の確認、ミーティング議事録の作成なども決めて、メンバー全員が極力集まりやすくしたり、欠席者がいてもフォローしたり宿題を出したりと、こちらが指示を出さなくても、色々と工夫を凝らすようになる。

スポーツ自転車を漕ぐ時を思い浮かべていただきたい。漕ぎ始めは重たくて、一生懸命ペダルを踏むのだが、なかなか前へ進まない。しかし漕ぎ始めてしばらくするとスピードに乗ってきてどんどん加速し、前へ進んでくる。ピアカンのリーダーが中心になって予定がどんどん消化されていくが、教員はこの時期はピアカンメンバー個々のモチベーションの調整と全体の進捗に気を配っていることを忘れてはいけない。

学外オリエンテーション当日の3日前から当日、反省会までを、白鳥期とする。白鳥期は、PDCA サイクルという Do と Check 部分を行ったり来たりすることになる。ピアカンメンバーたちは準備したものを実行し、アクシデントに見舞われても自分たちなりに問題解決をしていくことでも自信を深めていく。教員はピアカンたちを見守り、出来る限り自分たちで問題解決が出来るように、アドバイスを最小限に与えなければならない。また、目標や行き先から逸れた時に修正する地図を示すことに注力すれば、学生たちの素晴らしく成長していく姿を見ることが出来る。

今回のリーダーシップ能力の育成では以下のことに気を付けた。

チームビルディングとしては、チームとしての達成目標と共に、個人の目標を立てさせる。必ず全員に役割を与え、責任を持たせる。毎回評価する。仲間との信頼関係は小さな積み重ねによって築かせる。リーダーとは別に人間関係の調整役を1人作る。誰にも特別扱いはしない。個人としては、ミスは叱らないが手抜きは強く叱る。責任の範囲で自由を認め、その範囲は自己申告とする。任せる部分を明確にして100パーセント任せきる。

細かな工夫を書き出せば枚挙に暇がないのでこの程度にするが、一人ひとりが役割を果たしながら細かな承認を受取りながら、自然とメンバーシップを芽生えさせる。そして自発的なトライアルには最上のバックアップでもって応援する。1人の学生がバックアップを受けると、次は私にも「応援」してほしいと連鎖反応が起きるようになり自己成長の欲求が生まれてきて、良い循環が見られた。

このピアカンたちは全員がその後の学園祭のスタッフとしても再び活躍を見せてくれた。今後はこのピアカンたちと関わった1回生がどのようなピアカンとなってくれるのかも楽しみである。

※2：(2009 中井歩 人間科学研究紀要第8号 P. 255より抜粋)

第3節：大学祭、オープンキャンパスなどでのグループワークの試み

オープンキャンパスや大学祭などの大学の行事でスタッフをする学生を、動員や本人たちの楽しみだけで終わらせるにはもったいないと考え、自己啓発（自己研鑽）とグループワークの能力をトレーニングして、就職活動や就職後のために役立てようというプログラムを組み込んだ。

柱は「ゴールの設定」と「ステップアップ」の二つである。ここでいう「ゴール」とは「達成したいこと」を指し、ゴールを設定するということは、達成したいことを明確にするということである。そしてそのゴールまでに小さな目標地点である「ステップ」を幾つか設定しておき、自分で到達度合（達成度合）を測りながら成長を感じる「アップ」で自己成長のモチベーションを上げていこうということである。

【オープンキャンパス編】

オープンキャンパスでは、各学科で企画されている幾つかのアクティビティの運営や進行を担当する。例

例えばキャリアデザイン学科では、マナー講習体験、YG心理検査体験、パソコン操作による簡単カレンダー作成、その他文学全集やハンドベルなどの展示体験などを毎年行なってきた。そこに来場される高校生、保護者、教員たちに対して知りたい情報を提供し、興味を持っていただき、入学希望者を増やす（入学生数を増やす）為の入り口になる。

そこで学生たちへの指導方法だ。

オープンキャンパスでは事前にトレーニングする時間を確保できない為に、オープンキャンパス当日の朝、まだ来場者がいない時間を見計らって打ち合わせを行わない、OJTトレーニングになるように「ゴール」と「小さな行為目標（ステップ）」を設定してもらうようにした。

多くの学生は、ブースに近寄ってくる高校生たちに声を掛け、アクティビティに誘導して楽しく体験してもらおうように振る舞う。無戦略に、無自覚に振る舞い、何度か声を掛けて断られ続けていくうちに容易に不機嫌になり、それが態度に明確に表れる。そこで我々が単純になだめてしまっただけでは、「学習の機会」とはならない。街角でティッシュ配りのアルバイトをしている青年を何人か観察していると、10人に配って7、8人に受け取ってもらえる人と10人に1人程度しか受け取ってもらえない青年がいることに気が付く。上手な方の青年は、笑顔か否か、ティッシュを差し出すタイミングはいつが良いか、差し出す場所は顔の前か胸の辺りかお腹辺りか、なんと声を掛けていけば受け取られやすいかなど相当数の項目を考えて試行錯誤しながら、最終的に上手くなっていく。そうすればアルバイトの単価が上がったり、彼らをマネジメントするアルバイトリーダーや研修係に昇進したりとプラスのスパイラルで成長を繰り返す。この話を学生たちにスタート時に教えている。大学のお手伝いの側面、アルバイト的な側面など利他的な環境のように見えるが、実は自分が成長するチャンスなのだということ、大学で学習した内容を「技化」していくことで、自分の成長につながるということを知らせる。

例えば自分たちのブースの前で話を聞こうか否か迷っている高校生がいるとする。1人の場合、自分ならどう声を掛けるか。用件から入るか世間話から入るか。大学で学習した知識で使えるものはないか。自分自身が声を掛ける勇気が出せるか。等のシュミレーションを何度かした後、実際の場面で高校生に声を掛ける。すると成功しても失敗しても反省することが出来る。成功や失敗の原因を掴むことで自分のセルフエスティ

ム、セルフエフィカシーを正しく知ること、等身大の自分に自信を持つことが出来る。

【大学祭編】

大学祭では【オープンキャンパス編】で体験学習した各科目で習った知識を技化して試行錯誤すること。そこに、第2節：ピア・カウンセラーのリーダーシップ教育の試みで先述したようなグループワークトレーニングを混ぜ合わせる。

学生の方の動機第1番目は、売り上げを上げてお小遣いの足しにする。第2番目に、もしも儲からなくても良い思い出になるのではないだろうか。だが、ここでも私は学生に問いかける。同じ時間を使うのなら、自分の成長にも注目して時間を過ごそうと。大学祭での体験は、学習機会の宝庫である。例えば私が関わった「水餃子のお店」の例で見て行こう。

まずは、ひな期。最初にメンバーシップを植え付けるところまでは学外オリエンテーションでの手法と同じである。

次にあひる期に入る。ここでは、マーケティング論で学習した4P戦略により、何を売なのか（Product 製品）、価格はいくらで売なのか（Price 価格）、どの場所で売なのか？（Place 流通）、どのようなお店の装飾、看板、ポスターにするのか（Promotion プロモーション）の4つの戦略を組み合わせる最大の効果を目指していくようにミーティングさせる。当然、仕入れ値や仕入れの数、仕入れ先の検討、在庫の確保、仕入れ先との交渉なども考え自分たちでチャレンジしてもらう。このような方法で、大学祭の準備全てにおいて大学での学習によって得た知識を使えないか、アルバイト経験で得たものは使えないかという風に考えることを勧奨するうちに、いつの間にか習慣化していく。

当日を迎える数日前に当日のシュミレーションを行ない、無理・無駄・郵の排除、アクシデント時の行動指針、などを準備して当日を迎える。【オープンキャンパス編】で先述したように当日の様子をリアルに感じるほどシュミレーションすることで、「想定範囲内」ということが多いほど不安を書き消すことが出来ることを知り、ストレスの回避にもつながっている。これは心理学関連の授業から得た知識を実践したものである。

そして大学祭当日、白鳥期。【学外オリエンテーション】や【オープンキャンパス編】でも述べているため、詳細は省略するが、学生たちの成長ぶりには目を見張るものがある。このような楽しみを担当の教員のみな

らず、学科内の教員全員で共有することが必要だと感じた。

むすび

「高校までの単一教科で得た学習の知識は、実は大学での学習や社会で応用して使うことが出来る。ということを知る機会があるのにも拘らず、多くの学生は知識の応用の仕方の「技」を持ち合わせていない為に、学習機会を逸している感想を私は持っていた。

そこで、①体験学習で「技」を身につける。②自分たちの生活空間の中で「当事者」になりながら「学習」する。そのような機会を「大学の行事」である学外オリエンテーション、大学祭、オープンキャンパスに求めて実践したものの一部を紹介した。

学外オリエンテーションのピアカン、オープンキャンパスや大学祭のブース担当はいずれも「立候補者」の学生のみが参加しており、ほんの一部の学生にしか「技化」を伝えることが出来なかった。友人関係との間でミメシス（模倣）が起こればいいと期待していたが、やはり適切なアドバイスとイベントに参加するという機会（たとえ強制であっても）がなければ、ミメシスは起こらない。一方でピアカンの立候補の動機に「昨年のピアカンの先輩が良かったから」という学生が半分くらいいる。このことから、より多くの学生に機会を提供するためにも、今後のカリキュラムやシステムの再構築を学科内で検討していきたいと思う。

リーダーシップ能力の育成は、必ずしもリーダーにならなくても育成できる可能性があることを学生たちの感想から知った。自分の責務をチーム内で果たす、自分が責務を果たさなければチームの機能が回らないという仕掛けさえ構築できれば、フォロワーやメンバーが次のプロジェクトでリーダーシップを発揮することが分かった。それは、オープンキャンパスのブースの

経験者がピアカンや大学祭の時にリーダーとして経験を生かしている姿を見て明らかである。

今回紹介した試みは、サンプル数が少ない。そもそも大学の行事の手伝いを自ら志願してきた学生を対象にしている。これが、もっと多くの人数になった場合は機能するのか。授業などに関連付けて実施出来た場合に、モチベーションが低い学生が混ざった場合にも教育的効果が発揮されるのかどうか。大学行事を通じてリーダーシップ能力が育成することが出来るかどうかの方法は、今後も追求していきたいところである。

謝辞

本稿の教育実践の原型はすべて、短期大学の先輩教員の先生方とピアカン諸姉、新入生との協働によるものである。また、これまでの短期大学の先生方の実践と中井歩先生の実践記録（※参考文献1）、門正博先生の実践記録（※参考文献2）のおかげで、その課題の解決と私の試みを実践させていただけた。人間関係科・キャリアデザイン前学科長の伊藤田公美先生、キャリアデザイン学科の現学科長の門正博先生には、教員スタッフのチームへの丁寧で且つ温かなリーダーシップを発揮されていたことに気づいた次第である。この大学行事に関わって一緒に協働させていただいた短期大学の全ての先生と先駆者として私にこの機会を与えていただきました中井歩先生に感謝したい。

参考文献

- 1：中井歩『応用社会学科・人間科学科および人間関係科における初年次教育の試み』人間科学研究紀要 第8号（大阪樟蔭女子大学）
- 2：門正博『短期大学における情報処理教育について』人間科学研究紀要 第8号（大阪樟蔭女子大学）