

学生寮におけるピアサポーターの成長に関する一考察 —お茶大 SCC のレジデント・アシスタントを事例として—

北澤泰子・望月由起・霜鳥美和
お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター

A study of the growth of peer supporter in the student dormitory: A case of Ochanomizu University SCC resident assistant

Yasuko Kitazawa, Yuki Mochizuki and Miwa Shimodori
Ochanomizu University Student and Career Support Center

This study analyzes what type of competency has been developed from the activities in the dormitory among the peer supporter student at the dormitory based on the competency evaluation program of our university. The subject is the Ochanomizu University SCC resident assistant.

The main findings are as follows. 1) RA system has begun and since it is the start of the second term activity, competency with problem solving thinking, spirit of challenge, task setting, independent action and sense of duty were thought to have been developed. 2) By living together in the same house as a RA, competency such as receptive manner, understanding diversity, appreciation, role behavior and information sharing were thought to have developed. 3) In each of the activity in the dormitory such as house administration and committee, element of developing competency was understood to have existed.

keywords : student dormitory, living environment, human relationships, degree of satisfaction, residence at dormitory.

Keywords: student dormitory, peer support, resident assistant, competency evaluation program

はじめに

近年、学生が学生を支援するピアサポート制度は、図書館ラーニング・コモンズ、留学生支援、学修支援という様々な場所、形で大学に浸透している。学生寮におけるレジデント・アシスタント制度もその一つで、生活を共にしながら、寮生のサポートにあたっている。また、ピアサポーターになる学生自身も、サポートする経験をしながら成長する機会となっている。学生寮という場も、かつての経済的支援に重点をおいたものから、教育的支援を含んだものへと変化している。お茶大 SCC (Students Community Commons、以下 SCC) も、他者との共生を通じて自主協同に必要な精神とコミュニケーション能力を培うことを目指す、教育的機能を持つ寮である。

本学では「自分が何をみざし、そのために何を学ぶのかを、みきわめ実行する力」「社会的課題をきちんと認識し、目標を設定して成果をあげる力」を、教養教育や専門教育、さらには課外教育などを含め

た大学生生活全般で養い、コンピテンシーを開発していくために、「キャリアデザインプログラム」を実施している。学生寮における共同生活及びピアサポートはコンピテンシーを開発する場として、大いに活用することが可能である。

本報告では学生寮におけるピアサポーターの学生について、本学のコンピテンシー評価プログラムに基づき、寮内の活動からどのようなコンピテンシーが開発されたかについて分析する。

学生寮「お茶大 SCC」におけるレジデント・アシスタント制度

お茶大 SCC は、「共に住まい、共に成長する学生寮」をコンセプトとし、2011年に開寮した。五人で一つの「ハウス」を形成するルームシェア型で構成され、定員は50名である。学部1年生と2年生、学部・学科が異なるように部屋割りをして、日常的な交流の中で自分の学びを人に伝える力を育て、視野を広げるこ

とを目的にしている(桂,2013;北澤・望月,2014)。

レジデント・アシスタント(SCC-RA、以下RA)制度は、学部1年生から入寮した1期生が3年生になる2013年より開始した。RAの活動は、寮生のサポート・相談役、学生支援プログラムの企画・運営のサポート、寮生協議会のオブザーバー、定例報告会(教職員との会議)等を、学寮アドバイザー及び学内の教職員と連携して行う。定員は4名、任期は1年間とし、その活動を支援するために奨学金を支給している。寮生のサポートと共に、RA自身も活動を通して成長することを期待している(詳細は、お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター2014,P110-114を参照)。

コンピテンシー評価指標

SCCでは、平成25年度より、本学の学生・キャリア支援センターのキャリア教育部門が開発した「コンピテンシー評価プログラム」を、RA研修に取り入れてきた。

「コンピテンシー評価プログラム」は、学生自身が自分に身につけている力を自己分析し、自立的にその力を向上させることを目指したキャリア教育で、自己分析にあたっては、Figure2が示すように、OECDの「キー・コンピテンシー」の概念枠組みを基にした大学独自の評価指標を活用している。

通常は、広く大学生活を振り返り、自己のコンピテンシーを分析・評価を行うものであるが、今回のRA研修での試みとしては、①「RA活動(寮生活・寮生支援)」という特定の文脈のもとにコンピテンシーの自己分析・評価を行う点、②他者(寮生)のコンピテンシーにも視点を向けている点、③コンピテンシー開

発の機会として寮生活・寮生支援を捉える点が挙げられる。

調査方法・調査対象

現RA(3年生)が、次年度のRA(2年生)向けに行う研修では、本学のキャリア教育部門の教員による「寮生活におけるコンピテンシー開発」のワークショップを実施し、2年生と3年生の新・現RAが共に受講する。まず研修に先立ち、1年間の活動をふりかえり「ワークシート」(Figure3)を作成し、研修でお互いの内容を共有する。新RAは現RAのふりかえりを聞くことにより、どのような活動になるのかを学ぶことができる。次にコンピテンシー評価指標に基づいた自己分析を行う。これは27のコンピテンシーについて、9段階の評価指標のなかで、自分の行動に最も近いレベルを選択するものである。最後に、27のコンピテンシーについて寮生活やRA活動のどのような場面で開発されるかについて、それぞれ考え、ディスカッションを行った。

本報告では、まず初めに現RAの記入したワークシートを基に、どのように活動に取り組み、そのなかでどのようなコンピテンシーが開発されたかについて分析する。次に、寮生活やRA活動を通してどのような場面でコンピテンシーが開発されるのか、RA以外の寮生に向けてどのような働きかけができるかについて報告する。尚、筆者は本学の学生・キャリア支援センターに所属し、SCCの「学寮アドバイザー」として、寮生かつ全般のサポートや、学生支援プログラムの運営、SCC-RAの育成を担当している。

	RAの活動	SCC行事
4月	入寮日 新入生交流企画(1年生会) SCCオリエンテーション	ウェルカムパーティー 第1回学修プログラム講演会
5月		第1回学修プログラム発表会
6月	寮生交流ワークショップ	
7月	学部オープンキャンパス SCC紹介コーナー	第2回学修プログラム講演会
8月	前期振り返りミーティング(寮長・副寮長・RA)	
9月	他大学学生寮視察	
10月	後期キックオフミーティング(ハウス長・RA)	寮祭・第2回学修プログラム発表会
11月	次年度RA説明会	第3回学修プログラム講演会
12月		第3回学修プログラム発表会
1月		寮生協議会の振り返り
2月	SCC-RA研修(対象は次年度のRA)	新2年生研修(次年度役職決め)
3月		SCC修了式・さよならパーティー

Figure1 2014年度RAの活動とSCC行事

現RAが1年間の活動を経て、次年度のRAに向けて行ったRA研修の際に、コンピテンシーの自己分析を行ったものと本学3年生の平均をグラフ化したものがFigure:4-6である。事例1-3のRAのコンピテンシーは、下記グラフのA-Cにあたる。

RA活動のふりかえり

ワークシート(Figure3)は現RAが記入し、〈経緯・動機〉〈課題・目標〉〈計画・方策〉〈実行・工夫〉〈成果・結果〉〈学び・気づき〉〈キャリアへの影響〉の順に、ふりかえるようになっている。本稿では事例ごとに、ワークシートと参与観察をもとにどのようなコンピテンシーが開発されたか、考察を行った。

事例1

〈経緯・動機〉2年間の寮生活では、価値観や考え方が異なり、衝突することもあったが、学校とは異なる友人との交流で世界観が広がり、総じて楽しいと思える寮生活を送った。しかし同学年には途中で退寮した寮生もいることを知り、SCCという寮生同士の交流を促す学生寮で、より多くの寮生が楽しむことができるように貢献したいと思い、RAに応募した。またSCCはできてから年数が浅いため、まだ十分に整っていない制度もあり、改善の余地は大いにあると感じていた。

〈課題・目標〉寮全体として、ハウス内での交流は活発であるが、ハウス外の寮生との交流がほとんどないという状況があった。その理由として、行事への参加率が低いため、交流の場が小さなものになっていたこと挙げられる。またその問題点として、ハウス内の人とうまくいかなかった場合に、逃げ場がなくなってしまうことが考えられる。そこで、「行事の出席率の向上」と「ハウス間交流の活発化」を目標とした。

〈計画・方策〉自分自身の経験から、ハウス以外でよく話す友人は、入寮して間もなく行われた交流会で知り合った人が多かった。まずは、顔見知りの寮生を増やすことが、「行事の出席率の向上」につながるのではないかと考えた。そこで、入寮日の2日間に渡ってRAが進行役を務め、1年生のみの交流会である「1年生会」を行った。1年生会では、互いの自己紹介をしてもらい、みんなでご飯を食べる機会を設けた。

〈実行・工夫〉入寮日初日に行った1年生会では、大きい長机を囲んだため、全体の距離が遠くなり、1年生が互いに話すことが難しい状況にあった。結果と

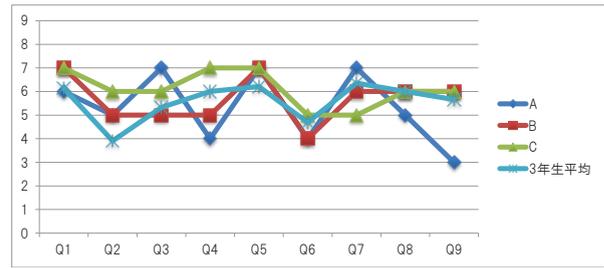


Figure4 RAのコンピテンシー自己分析「双方向活動」の比較

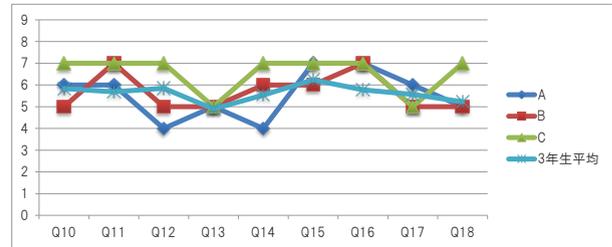


Figure5 RAのコンピテンシー自己分析「自立的活動」の比較

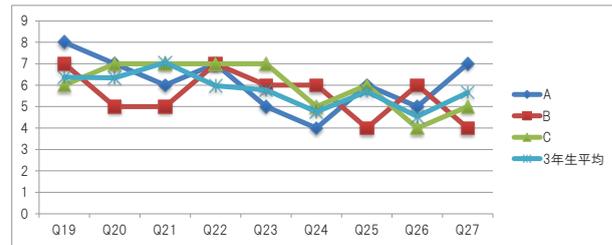


Figure6 RAのコンピテンシー自己分析「協働的活動」の比較

して、RAと1年生の交流会になってしまった。その点を反省し、翌日は小さなテーブルに分かれて座るように構成した。小グループに分かれたため、初日より1年生同士の会話が活発に行われているように感じた。

〈成果・結果〉入寮初日で互いに名前を覚えたことにより、1年生の間では、ハウス間交流が活発になった。その結果、寮の行事にも積極的に参加する1年生が増えた。更に、RAの顔を一番初めに覚えてもらったことにより、RAと1年生の間においても挨拶を交わす機会が増え、個人的に話すことも度々あった。

〈学び・気づき〉RAは活動開始当初よりも、互いのことを知った後のほうが個々の特性を活かして活動することができた。2年間の寮生活とRA活動では、意見が異なっても、互いを受容し、意見をすりあわせてきた。また、それぞれの得意分野を活かし、苦



Figure7 「1年生会」の様子

手分野をフォローしながら活動していくようになった。

〈キャリアへの影響〉寮生には様々な人がいたが、ハウスや委員会・係が一緒になると、そこで居合わせた人と仕事を進める必要があった。特に同じハウスで生活して関わっていく上で、互いに理解し合うことは難しくとも、譲りあうことでうまくいくことが大半であることがわかった。自分と異なる人の考えを知るとは面白く、学ぶことが多かったことから、より多くの分野や土地の人と関われる仕事に就きたいと考えようになった。

事例1の考察

事例1では、行事の出席率が低く(またはメンバーの固定化)のため、ハウス間交流の規模が縮小していることの問題点として、ハウス内でうまくいかないことがあった際、ハウスメンバー以外に相談できる相手がおらず、抱え込んでしまう恐れがあることを指摘し、

結果的に「途中で退寮してしまう寮生がいる」ことを克服するためには、「行事の出席率の向上」と「ハウス間交流の活発化」が有効ではないかと述べている。

その方策として、入寮日に「1年生会」という、新入生同士で集まる機会を設け、RAが交流の第一歩の手助けをした。1年生会は、夕食と交流会の二部構成になっており、交流会からは2年生の寮長、副寮長と学寮アドバイザーも同席した。RAがファシリテーターとなり、自己紹介とアイスブレイクのアクティビティを行った。

「RA活動のなかで、どのコンピテンシーが伸びたか」という質問には、「20:多様性理解」と述べていた。〈経緯・動機〉にもあるように、価値観の違いから衝突することがあっても、話し合いで解決し、受容していく経験を積んだためと考えられる。また、ワー

クシートからは、1年生会を開催するにあたっては、「5:問題解決思考」、「13:課題設定/目標指向行動」、〈学び・気づき〉にもあるように「19:受容的態度」「21:心遣い・感謝」のコンピテンシーについても伸びたのではないかと考えられる。

事例2

〈経緯・動機〉レジデント・アシスタントとして活動しようと思った動機は、この寮をもっと寮生にとって心地よい寮に変えたいと思ったからである。寮の行事や委員会などの中には寮生にとって良いものもあれば負担となるものもあることに気づき、より良い寮運営を目指したいと考えて活動を始めた。

〈課題・目標〉自分のハウス以外の人と交流する場が上手く設置されていなかったため、共同生活をするにあたり、互いのことを知ることが必要不可欠だと考え、寮生同士が円滑にコミュニケーションを取ることができるようにすることを目標とした。

〈計画・方策〉今年度は全寮生が居室替えをしたので、2年生は新たなハウスメイトとの暮らしをスタートすることになった。まずは新たなハウスメンバーの2年生同士が協力して1年生を迎えられるよう、3月末に「新2年生向けのワークショップ」を計画した。また、新1年生が円滑に寮生活を始められるように、「1年生会」を計画した。さらに、寮全体の交流を活発化させることには10月に行われる「寮祭」が大きな意義を持つと考え、全寮生参加型の寮祭になるよう努めた。

〈実行・工夫〉新2年生向けのワークショップでは、寮生間の寮に関する関心の差が懸念されました。そこで、1年前の自分たち(入寮当時)を思い出してもらいながら、先輩にどう対応してもらって、良く感じたか、あるいは逆にどう対応してもらいたかったかを考えるよう促した。

寮祭では、例年は各ハウスの企画、ラウンジでのいくつかの企画があったが、寮生全員が参加して行う企画がなかった。委員会での話し合いの中で「ハウス企画ランキング(投票)」という案が寮生から出され、「寮祭フィナーレ」として、寮生全員がラウンジに集まり、結果発表を行うことにした。

〈成果・結果〉新2年生向けワークショップに関しては、1年生を迎えるにあたって2年生の心の準備をしてもらうことができました。具体的には、ハウスの共有で使うもの購入などの行動に結びついたハウスもあった。しかし一方で、ワークショップに参加できな

かった寮生に対するフォローが、プリント配布のみと不足していたため、ハウス間で新体制を作り上げる段階で差が生じてしまった。後日、同じ内容のワークショップを開催するなどすれば良かったと思った。

1年生会を開催したことによって、1年生同士のハウス間交流が活発になったと感じた。また、RAのことも覚えてもらうことができ、Bハウス(RA部屋)に1年生が遊びに来てくれるほどになったことは、寮生との距離が近くなったことを示していると思う。

寮祭では、委員以外の全寮生を巻き込んでそれぞれの係を担当してもらうことになっていましたが、上手く機能しなかった係もあった。原因として考えられるのは、係リーダーにその係の全てを任せていたため、集まる日程の調節や仕事の配分など、リーダー寮生の負担が大きかったのだと思われる。アシスタント寮生を決め、RAがリーダー寮生に頻りに声掛けするなどすれば良かったと思った。

〈学び・気づき〉課題を見つけてそれを解決するための手段を考え、実行に移すことができるようになった。何か行事をする際も、ただ漫然とするのではなく、目的意識を明確にして達成のためのプロセスを考える能力を身につけられたと思う。

〈キャリアへの影響〉この人と一緒に働きたい、と思ってもらえる人になりたいと思うようになった。具

体的には活動に対する姿勢が前向きで、当たり前と思われていること、例えば会議への出席や提出書類などについても、責任を持ってきちんと行える人を目指したいと思うようになった。

事例2の考察

事例2では、「寮生にとって心地よい寮」、「よりよい寮運営」について考えることがきっかけとなり、「新2年生向けのワークショップ」と「寮生全員が参加する寮祭の新たな企画」という形になって現れた。新2年生を対象としたワークショップは、RAが企画をし、SCC開寮の年から、「SCCサポーター」として寮内のプログラム関わっているファシリテーターによって実施された。RAたちも2年生の寮生ともに参加し、新しいメンバーでハウス運営していくためには、物質面、メンタル面でどのような準備が必要かということ学んだ。参加できなかった寮生へのフォローについて反省点で挙げているが、PDCAサイクルをまわしていくことで、次の行事、次年度へと活動を引き継いでいくという意識が生まれていると考えられる。

「RA活動のなかで、どのコンピテンシーが伸びたか」という質問には、「22: 役割行動」「23: 情報共有/相互支援」と述べていた。RAというチーム、RAとハウス長(寮生協議委員会)というチーム、SCC全体というチームで、各メンバーの役割を把握し、連携することで、新入生を迎える前にワークショップを開催し、寮祭では寮生全員が参加する企画を新設することで伸びたのではないかとと思われる。ワークシートからは、〈成果・結果〉にもあるように、取り組みの過程を自己評価し、活動から学んでいることから「12: 自己評価/学習行動」や、〈学び・気づき〉からは「5: 問題解決思考」のコンピテンシーについても伸びたのではないかと読み取ることできる。

事例3

〈経緯・動機〉SCCで暮らしてきた2年間はとても楽しいもので、もう1年暮らしたいと思った。一方で、まだできたばかりの寮であるため、まだまだ住みやすく改善できる箇所があるのではないかと感じていた。2年間で人が入れ替わってしまうことにより問題が放置されがちなように見た。よりよくするためにもっとできることがあるのではないかと考えた。

〈課題・目標〉RAとして担当することになった委員会(清掃備品委員会)の仕事内容が、明確になっていなかったため、新たな行事として、年2回の「大掃除」



Figure8 学報「OCHADAI GAZETTE」のSCC寮祭特集

を設けた。また、ハウス間の交流が少なく、まずは同じ学年で交流する機会を設けるように努めた。

〈計画・方策〉はじめは、寮生の委員会なので寮生が中心となって委員を進められるようにしようと思っていたが、初めての試みなので、わたしも積極的に関わることにした。初回の委員会で、清掃ワークショップ、大掃除2回、チェックリストを使用したハウスの清掃見回(Figure9)の担当など、1年間の仕事内容を全て挙げた。

〈実行・工夫〉大掃除は担当を決めることによって、自分の仕事に責任を持たせることができた。より多くの人数が集まるように、学修プログラムと日程を合わせて行うようにした。計画の見直しはほとんどなく、うまくすすんだ。ハウスの清掃見回り(チェック)は、担当の委員が委員会を欠席することがあり、最初決めた担当の委員とは違う委員が見回りをすることもあった。

〈成果・結果〉「前年より、全体としてハウスがきれいだ」という評価を管理人さんからいただいた。毎月の清掃見回りと大掃除の成果だと思う。うまくいかなかったことは、清掃見回りの厳しさが人によってちがうことと、チェック項目(リスト)が適切ではなかったという意見があった。リストは前年から引き継いだものをそのまま使ってしまったので、まだ改善の余地があったと思う。大掃除の掃除場所については、再考の余地がある。

〈学び・気づき〉初めて「する」と決めたことを企画して実行したという経験は自分に自信をつけさせてくれた。企画し、日時担当を決めれば、きちんと当日形になるものだと実感した。

〈キャリアへの影響〉最初から清掃備品委員会の担当を希望していた訳ではなかったが、実際やってみて寮生活をよりよいものにする、という最初の目標は達成できたと思った。どんな仕事でもやると決めて、きちんとやればやりがいが見えてくるものだと感じた。

事例3の考察

事例3では、初めから希望していた担当の委員会ではなく、経験のない委員会ではあったが、「大掃除」というあらたな企画を実行したことにより、「自信」や「やりがい」を実感したと述べている。特に「掃除」のような、日常的で、どちらかというと「楽しい」と思う人は少ない行事であっても、寮生のなかにある「きれいな部屋のほうが気持ちよい」という気持ちを汲み取って、「大掃除」という形にしたことに、意義

実施日 /		清掃チェックリスト		ハウス
*○か×でチェックしてね				
チェックした人				
1、リビング				
☆床に汚れやゴミはありませんか?				
☆テーブルの上は片付いていて綺麗ですか?				
☆TV棚、TV 周囲にほこりはありますか?				
☆居客前などに私物が置いてありますか?				
2、キッチン				
☆床に汚れやゴミはありませんか?				
☆洗剤はたまっていませんか?				
☆排水溝にぬめりやゴミはありませんか?				
☆コンロ、シンク、カウンターは汚れがなく綺麗ですか?				
☆ゴミはきちんと捨てられていますか?				
3、洗面台				
☆床に汚れやゴミはありませんか?				
☆洗面台や鏡に水垢や汚れはありませんか?				
☆排水溝はつまっていませんか?				
4、トイレ				
☆床に汚れやゴミはありませんか?				
☆便座や便器は綺麗ですか?				
☆汚物はたまっていませんか?				
5、お風呂				
☆床や壁にカビやぬめりはありませんか?				
☆排水溝はつまっていませんか?				
コメント欄				

Figure9 清掃チェックリスト

があるといえる。また、初回の委員会で1年間のスケジュールを明示し、担当を決めたことで、仕事内容が明確になり、士気を上げることに繋がったのではないかと考えられる。

ワークシートからは、〈学び・気づき〉にもあるように、初めての立ち上げる企画であったが、実行し、寮生全体を動かしたという経験をしたことから、「11: 自己効力感 / チャレンジ精神」のコンピテンシーが伸びたのではないかと考えられる。またその背景には、「14: 主体的行動」、「17: 使命感 / 貢献意識」についても、委員会内で共有しながら対処してきたのではないかと考えられる。

寮生活におけるコンピテンシー開発

次に、寮生活や RA 活動を通してどのような場面でコンピテンシーが開発されるのか、RA 以外の寮生に向けてどのような働きかけができるかについて報告する。「双方向活動」、「自律的活動」、「協働的活動」の3つのカテゴリーごとに結果を示し、考察する。

双方向活動

コミュニケーション力

寮生活や RA 活動の中で、「コミュニケーション力」

(1-3)のコンピテンシーが開発される場面については、委員会、ハウス会議(ハウス内で行われる話し合い)、学修プログラム(注1)の発表が挙げられた。現在、寮生協議委員会(注2)では、アジェンダを作成し、話し合いの要点を整理していることから、ハウス会議においても進行のテンプレートを提供してはどうだろうか、と述べている(新RA:Cさん)。また、ハウス会議の進行については各ハウス長に委ねられているが、普段の家庭的な雰囲気のなかから「会議」を始めるのは容易ではない、という意見も出ている(現RA:Dさん)。会議では議論を発散させたり、収束させたりと、ファシリテーションのスキルが求められる。話しやすい雰囲気になっているか、場づくりの意識が必要であると考えられる。

また、「人前で何かを話すという機会、SCCではたくさん作れると思う。場数を踏むことが大切なので、ぜひ自分たちで話す場をつくってほしい」(現RA:Bさん)という、2年間の寮生活と1年間のRA経験に基づいた発言もあった。

知性・思考力

次に「知性・思考力」(4-6)については、学修プログラムの発表資料制作、寮祭の準備が挙げられた。学修プログラムでは、自分の興味のある分野とは異なる分野に対しても、主体的に興味・知識を掘り深めることが求められる。また、ハウスごとに独自性を出すためにも、企画立案について新しいアイデアを創出することも重要である。

他には、自主企画(自主企画委員会主催の寮生向けのイベント)において、より寮生のニーズに合わせるためにアンケートを取る(新RA:Aさん)、プロジェクター等ラウンジで使用できる機器のマニュアルや予約表を作成し、空いている時間は誰でも気軽に映画などを見られるようにする(現RA:Dさん)、という案も出された。また、自分でSCCの問題を見つけたり、解決法を考えたりする(現RA:Cさん)という意見は、日常生活の中で現在の状況に満足するのではなく、より良い方法があるのではないかと考えていくことに繋がっている。RAは、全体を統括する立場にあるため、1,2年生が問題と感じていないことに関しても、よりよい状態にするために、多角的に分析する場面が多くあると考えられる。

情報技術活用力

最後に「情報技術活用力」(7-9)では、「7:情報収集」、

「8:情報処理」については、学修プログラムの発表資料作成のための資料調べ(新RA:Bさん)、で情報源を探索し、収集した情報の処理を行う場面がある。また、「9:情報発信」については、寮内のイベントの様子を、ブログ等を使ってホームページ上で発信する、ツイッターのアカウントを作成して委員会、イベントなどの告知を行うという案が挙げられた(現RA:Aさん、Cさん、Dさん、新RA:Aさん)。情報発信についての意見が多く出されたが、対象者は大きく二つあると考えられる。1つ目は、入寮前にどのような寮なのか、もっと多くの情報が欲しかったという思いから、女子高校生やその保護者に向けたもの、2つ目は、寮生間の情報共有の場として寮生を対象としたものである。RAにとって情報技術活用というのは、とても身近なものであり、苦手意識はないが、いかに効果的に活用するかということに課題を感じている。

自律的活動

自己管理能力

寮生活やRA活動の中で、「自己管理能力」(10-12)のコンピテンシーが開発される場面については、「寮生活、勉強、アルバイト、サークルのバランスを考え、毎週、毎月振り返りの時間を持ち、予定を調整するようになった(新RA:Cさん)」、「委員会や係などで、何か取り組んだ際に、フィードバックを行う(新RA:Aさん)」については、慌ただしい大学生活送るなかで、ふりかえりの時間をもつことが、それぞれの活動への自己評価をする機会となっている。また、ハウスで問題が起こった際に、ハウス内で話し合いを行い、ルールを決める(新RA:Bさん)というのも、自己管理ではないだろうかとの意見もあった。これはハウス長という立場からハウスを運営していく中で、他者との違いに気づいていくことで自己理解が深まるということと関係していると考えられる。

計画実行力

次に「計画実行力」(13-15)では、自主企画について挙げるものが多かった。イベントを実施する際に、企画や担当を考える(新RA:Bさん)、参加者にアンケートを取り、参加者の意見や感想を委員会内で共有することで、次回の企画に活かすことができる(新RA:Dさん)というように、目的や課題を明らかにすることで、目標や行動計画に落とし込むことが可能であるという気づきを得ている。また、委員会運営で

は、一年通して主体的に行動することが望まれるため、「年度始めに一年の予定(計画)を出してもらい、年度末にチェックする(現 RA:A さん)」という案も出された。

社会性

最後に「社会性」(16-18)については、「ハウスのルールを守る。委員会に参加する。企画に参加する(新 RA:B さん)」、「(RA は)寮生の代表として、寮のルールは守る(現 RA:C さん)」というように、規律性、倫理観を意思していると考えられる。しかし、規律を守ることに對して義務の意識を持つとともに、それが義務感となってしまうこともある。委員会に出席することへの義務感を軽減するような雰囲気作りも大切である(現 RA:B さん)と述べている。

また、RA は寮生の見本、規範、モデルであるという意識から、「例えば、リビングで過ごす時間を増やす、ルールを守るといったことを、寮生は RA を通して感じてもらえるといい(現 RA 全員の話し)」と述べている。例えば、寮生が活動で使用する物品の受け渡し等の理由で、RA のハウスを尋ねる際に、複数の RA がハウスリビングで過ごしている様子を実際に見たり、寮生と話すことを、RA が意識的に行っていることがわかった。

協働的活動

関係構築力

寮生活や RA 活動の中で、「関係構築力」(19-21)のコンピテンシーが開発される場面については、「普段の会話から、言葉遣い、態度に気を付ける。お互い歩み寄ることで、良好な関係を築ける(現 RA:C さん)」、「ハウスで互いに興味関心を持つ。日頃から世間話をしていないと、その人の状況も分からないし、心遣いもできない(現 RA:B さん)」、ハウスメンバーと良好な関係を築くための心遣い(新 RA:C さん)、といった「19: 受容的態度」、「21: 心遣い・感謝」を日常的に意識することの大切さを述べている。また、五人という少数の寮生で構成されるハウスの中でも、多様な価値観に触れるのには十分で、驚きとともに相手を理解し、自分の価値観や人間関係を広げることに関係していると考えられる。

また、「イベントでは、異なるハウスの人と話すように工夫をする(新 RA:A さん)」、「学修プログラムの課題は、ハウスメンバー五人全員が協力しなければ

ならないような課題を考える(現 RA:A さん)」といった、関係構築力を育成する仕組み、仕掛け作りから考える意見もあった。

協調性

次に「協調性」(22-24)については、特に委員会の活動に触れたものが多く、「すべて長に任せるのではなく、全員が主体的に取り組むことで、委員全員の協調性を高められる(現 RA:B さん)」、「委員内での役職を増やし、協力しながら実行していく(現 RA:A さん)」、が挙げられ、チームワークにおける情報共有や相互支援、動機付けの重要性について、経験を通じて述べていた。また、「ハウス内で問題になっていることを、ハウス会議なのできちんと聞き出す(新 RA:A さん)」という意見もあり、問題を個人のものにせず、寮全体のこととして対応できるかどうかで、SCC としてのチームワークを築くことにも関わっている。

寮生活ではチームワークが求められる場面が多く、チームの方針や、自分が果たすべき役割、他のメンバーに役割を理解していくことで、「長」がつく役職に就いている人も、そうでない人もそれぞれに連携することを学ぶことができる。

統率力

最後に「統率力」(25-27)については、やはり「ハウス長」や「委員長」といったリーダーシップを執ることを挙げたものが多く、長に就く者たちが、統率力を養えるようにすることの重要性を述べていた(現 RA:B さん)。また、「グループディスカッションの方法、ルールを学ぶ(新 RA:C さん)」という案もあり、まずは、「6: 建設的・創造的意見」の方法を学ぶことも必要であると考えられる。

RA 活動と寮生活におけるコンピテンシー開発の成果と課題

RA 活動で開発されたコンピテンシーについて、事例から読み取れるものに関して、「双方向活動」、「自律的活動」、「協働的活動」のカテゴリーごとに分類した(Figure10)。RA 制度が始まり、二期目の活動の立ち上げの時期であることから双方向活動、自律的活動のコンピテンシーが、RA として同じハウスで日常生活を過ごしながら、チームとなって活動にあたることから、協働的活動のコンピテンシーが開発されたのではないかと考えられる。すでに2年間の寮生活で、

双方向活動	自律的活動	協働的活動
5:問題解決思考	11:自己効力感/チャレンジ精神 13:課題設定/目標指向行動 14:主体的行動 17:使命感/貢献意識	19:受容的態度 20:多様性理解 21:心遣い・感謝 22:役割行動 23:情報共有/相互支援

Figure10 RA活動で開発されたコンピテンシー(カテゴリー別)

ハウス会議・ハウス運営	委員会活動	自主企画
1-3: コミュニケーション力	13-15:計画実行力	4-6: 知性・思考力
10-12:自己管理能力	22-24:協調性	13-15:計画実行力
19-21:関係構築力	25-27:統率力	16-18:社会性
22-24:協調性		19-21:関係構築力
25-27:統率力		
学修プログラム	ホームページからの情報発信	SCC全体
4-6:知性・思考力	7-9:情報技術活用力	1-3: コミュニケーション力
7-9:情報技術活用力		10-12:自己管理能力

Figure11 寮生活・RA活動で開発することのできるコンピテンシー(場面別)

これらの素地ができており、そのような人物が集まっているとも考えられる。

課題としては、今後は入学時から定期的にコンピテンシー自己分析を行うことで、寮生活、RA活動によってどのようなコンピテンシーが開発されたかについて、分析をしていく必要がある。

寮生活やRA活動を通してどのような場面でコンピテンシーが開発されるのか、RA以外の寮生に向けてどのような働きかけができるかについてまとめたものが、Figure11である。

「ハウス会議・ハウス運営」、「委員会活動」、「自主企画」、「学修プログラム」、「ホームページからの情報発信」、「SCC全体」という6つの項目に分けることができた。寮生の日々の生活の場である「ハウス」で開発することのできるコンピテンシーは多く、他の項目とも相互に関わり合っていることが示された。

おわりに

RA制度が開始したことにより、既存の行事や委員会の活動の活発化、新しい行事(入寮日の新1年生交流会・学部オープンキャンパス SCC紹介コーナー設置・他大学学生寮視察・新2年生研修)も企画され、RAを含め寮生自身が行事に主体的に関わるような仕組みができて始めている。また学寮アドバイザーと共に、視察や取材にも同席し対外的な活動も行っている。

コンピテンシー評価指標を用いて、自己理解を深めることで、どのような場面でコンピテンシーが開発されたか、また課題となっているかを、認識することができた。今回、研修のアクティビティとして「寮生活におけるコンピテンシー開発」を実施したことにより、ハウス運営、委員会といった寮内の活動及びRAの活動一つ一つに、コンピテンシーを開発する要素があることを、RA自身が発見、共有することができたことは、今後の活動にも活かされるだろう。

注

- 1) 学修プログラム 本学の教授がSCCに出向いて講演をする。課題に基づいてハウスごとに学びを深め、ハウスで学修したことを発表会で発表する。年に3回(講演会と発表会を合わせて1回とする)行われ、学修プログラム委員会が企画する。
- 2) 寮生協議委員会 寮長をはじめとした役職者とハウス長で構成される会議

参考文献

- 桂瑠以(2013)「学生寮調査報告-学生寮の生活環境及び人間関係に着目して-」『高等教育と学生支援-お茶の水女子大学教育機構紀要-』3 pp.30-42
- 北澤泰子・望月由起(2014)「学生寮お茶大SCCにおける活動実践と成果」『高等教育と学生支援-お茶の水女子大学教育機構紀要-』5
- 霜鳥美和・望月由起(2014)「お茶の水女子大学キャリア教育における「コンピテンシー評価プログラム」の実践報告」『高等教育と学生支援-お茶の水女子大学教育機構紀要-』5
- お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター(2014)「統合型学生支援システムの構築による女子高等教育機会の保証」事業最終報告書,お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター
- お茶の水女子大学(2014)「お茶の水女子大学学报」243 p.7
- NPO法人 学生文化創造(2014)「第3章 修学支援・相談」『学生支援・相談の基礎と実務』悠光堂 pp.133-207