

RA

レジデント・アシスタント

のための
トレーニング・
ワークブック

学生スタッフとともに創る
学寮コミュニティのために



はじめに

このワークブックは、大学の学生寮の中で活躍する学生スタッフ（RA：レジデント・アシスタント等）の成長をサポートすることを目的に作成しました。大学の中で学生寮はキャンパスの中心的な存在であり、学生生活そのものでもあります。学生寮において、教育的なプログラムやイベントの提供や、コミュニティ形成、生活面でのサポート（場合によっては学生としてのロールモデルも）などの中心的な役割を担っているのがRAです。

私たちは、2019年に研究グループを立ち上げ、学生寮を単なる生活の場としてだけでなく、実生活の経験を通じた成長を促す場として捉えることの意義を明らかにするために調査研究を続けてきました。しかしながら、研究を開始してから1年が経とうとしたころ、新型コロナウイルスの感染拡大が世界中の大学にも波紋を広げ、多くの大学はキャンパスの閉鎖を余儀なくされました。特に生活の場である学生寮は大きな影響を受けたことから、研究グループにおいても、世界中の大学の学生寮がどのような状況にあるか、情報収集に努めました。

このようなコロナ禍での研究グループ活動を通じて、日本において近年徐々に取り組みが広がってきたRA学生や学寮生のトレーニングに関する情報が不足している現状に対して、研究プロジェクトとして早急に取り組まなければならないと考えようになりました。なぜならば、RAは「学寮コミュニティの形成」の中心的な存在であり、大学の教育目標と学寮生活を結びつけ、学寮生をコミュニティの一員として位置づかせる役割を持っていることが明らかとなってきたからです。そのため、コロナ禍後に学生が学生寮に戻ってきた時に、RAが学生寮のコミュニティを再構築するための重要な役割を担うであろうと考えました。

そこで、研究グループのメンバーを中心に、各大学の学生寮や、学生指導の実務に携わっているメンバーを新たに招き、2022年に名古屋大学高等教育研究センターに「学生アシスタント養成研究会」を発足しました。毎月の研究会では、国内外の先駆的なRAトレーニングの事例を収集し、悩みや課題の共有だけでなく、その解決の方策についても研究と実践の両方の視点から意見交換を重ねてきました。

そしてこのたび、研究会での成果を、「日本の学生寮のRAトレーニング・ワークブック」としてまとめ、皆様のお手元にお届けすることができました。

最後になりましたが、学生アシスタント養成研究会のメンバーの皆様には、活発な研究会での意見交換をはじめ、ワークブックの執筆、編集に大きく貢献していただきました。また、事例として取り上げた大学の関係者の皆様にも、ワークブックの発行に対して快くご協力いただきました。心より御礼申し上げます。何よりも、このワークブックの発行を心より楽しみにしてくれている全国のRAや学生寮の学生スタッフのみなさん。私たちの研究調査に協力していただいた学生の皆さんの想いが、このワークブック作成の原動力になっています。本当にありがとうございます。

このワークブックを活用して、大学の学生リーダーとしてRAを育成し、学生寮を活性化させていっていただくことを心から願っています。

2024年3月1日
(編集・執筆代表)
名古屋大学高等教育研究センター准教授
安部有紀子

Contents

はじめに	02
学生寮におけるレジデント・アシスタントとは？	04
ワークブックの使い方	06
ワークセッション	09
Session 01 ミッション・ゴール・人材目標の設定	09
Session 02 リフレクション	13
Session 03 異文化理解・相互理解	18
Session 04 コミュニケーションスキル	21
Session 05 チームビルディング	25
Session 06 コンフリクトマネジメント	29
Session 07 アクティビティの開発・実践	35
日本の学生寮におけるRAトレーニングのケース	38
Case 01 お茶の水女子大学 お茶大SCC	38
Case 02 立命館アジア太平洋大学 APハウス1・2・5	42
Case 03 南山大学 ヤンセン国際寮	46
Case 04 豊橋技術科学大学 TUTグローバルハウス	50
海外の学生寮における学生寮とRAトレーニングの状況	55
Global 01 アメリカ	55
Global 02 韓国	60
Global 03 カナダ	67

RA 学生寮における レジデント・アシスタントとは？

日本の学生寮における RA の広がり

日本の大学でも、学生寮に RA（レジデント・アシスタント）を配置する大学が増えて来ています。日本学生支援機構の2021年度時点での全国大学調査によると、国立大学では96.5%の機関が学生寮を持っていると回答していますが、私立大学では38.1%、短期大学では44.6%に留まっています¹⁾。

同調査では、大学内で活動する学生による支援活動のうち、「学生寮支援」を行っている機関は、全体の約10%という結果でした。しかしこの数字は、私立大学や短期大学も含めた数字になっていますので、学生寮を持つ機関においては、「学生による他の学生への学生寮支援」の取り組みは着実に広がって来ていると考えています。そして、この「学生寮支援」の担い手が、RAに相当する学生寮のリーダー的な役割を持つ学生グループになります。特に、大学の国際化の進展を背景に、近年、日本人学生と留学生が混住する国際教育寮の設置も進んでいます。このような国際教育寮では、戦略的に RA を配置し、学寮コミュニティを活性化させようとする動きも見られます（蝶・安部 2023）。

本ワークブックでは、RA という名称でなくとも（例えばフロアリーダーや、コミュニティリーダー、寮長、チューター、アドバイザーなど）、**大学の学生寮において他の学寮生のお世話をしたり、リーダーとしての役割を持つ学生スタッフを総称して、「RA」と定義**して話を進めていきます。

世界の大学の学生寮に広がる RA

実は現在、日本の大学だけでなく、様々な国の学生寮で、RAに相当する学生リーダーの配置が進んでいます。もちろん、学生寮は学生の生活の場であり、大学キャンパスの施設でもありますので、その国の大学が持つ歴史的な経緯や文化を反映して形成されています。そのため、「学生寮」と一言で呼称しても、その形態は様々です。例えば英国の学生寮では、学寮カレッジ（レジデンシャル・カレッジ）という、カレッジという組織に所属する教員と学生と一緒に居住する伝統的な形式が有名です。その場合、学生寮のトップは教員が担うことも多いです。また、ヨー

ロッパ諸国では、大学ではなく、学生組合によって、地域内の学生を混住させる学生寮の形態が一般的です。そのため、学生寮のスタッフや学寮ディレクターも大学の教職員ではなく、組合のスタッフになります。また、東アジアの大学では、近年、学寮生活と低年次の教養教育を組み合わせた学寮プログラムの取り組みや、米国から波及した LLC（Living Learning Community：学寮ベースの学習コミュニティ）の取り組みに注目が集まっています²⁾。

このように、国や地域によっても、学生寮の形態は様々なのですが、それでも近年、RAの配置が徐々に広がって来ているのは、大変興味深いです。

RA の発祥と期待される効果

さて、みなさんは大学の学生寮において、RAはどこの国でいつ頃発祥したかご存知でしょうか。

実は、多くの国の学生寮が RA の取り組みとして参照しているのは、米国大学の学生寮の RA 制度です。米国大学の学生寮では、RA は、おおよそ1930年ごろに大学からの任命で配置が進み、1950年ごろまでに、学生寮の実務を担う専門職（以下、学寮担当職と呼称）が雇用されているような大規模州立大学を中心に、学寮担当職によって組織化が行われました。

もともと、米国大学ではその創立から英国式の学寮カレッジが導入され、長い間、「教員と学生が共に居住し、公私ともに学生の学習や生活に関わる」様式が続きました。学寮カレッジは、今でもリベラルアーツ大学と呼ばれるような比較的小規模な大学を中心に残っています（橋場 1999）。しかしながら、多くの大学では、「家族的な雰囲気の中で教員と共に居住する」「生活上のルールが厳しい」ことが特徴として挙げられる学寮カレッジは、研究志向の高まりによって起きた「教員の学生離れ」や、厳しい生活ルールを嫌がった学生からの反対運動など、多様な学生が大学へ入学するようになった1950年ごろに終焉を迎えることとなります。

その後、「寮母（house mother）」の代わりに、大学院で専門的な訓練を受けた専門職が雇用されるようになり、学寮担当職の下にトレーニングを受けた RA 達が配置されるようになったと言われています。

このように、RAの登場の背景には、米国大学において、

学生寮の目的と役割が変化したことが大きく影響していると言えます。また、組織化された初期の頃の RA は、学寮担当職の補佐的な役割を期待されていました。しかし、時代が経るに従って、米国の学生寮は「生活の場」から「生活を通じて学ぶ場」へと大きく転換していきます（安部・植松 2022）。この学生寮の変化を受けて、RAにも、より教育的な効果をもたらすための役割や活動が期待されるようになっていきました。

また、米国大学の学生寮では、RA（もしくはRAs：RAの複数形）の正式名称は、近年、「レジデント・アシスタント（Resident Assistant）」よりも、「レジデント・アドバイザー（Resident Advisor）」が多く用いられるようになってきました。学寮担当職の「アシスタント」よりも、「学寮生のアドバイザー」としての活躍が期待されていることが、呼称の変化からも窺えます。

学生寮における RA の役割

ここで一つ、具体的な事例を見ていきたいと思います。ニューヨーク州にある伝統的な研究私立大学のコーネル大学（Cornel University）の住居&学寮生活オフィス³⁾が公表している「RAガイド」によると、RAに求められる役割には、次のようなものがあります。

- 学生生活においてリーダーシップを発揮する
- 学寮生、ホールディレクター、住居&学寮生活オフィスを繋ぐ
- 学寮ホールや、キャンパス全体の学生の代表
- 学生寮のコミュニティ形成

また、「RAガイド」では学生リーダー、学寮生のヘルパー、学内資源の媒介者である RA の果たす責任については、次のように設定されています。

- RAとして担当するフロア／エリア内の全ての寮生のことを把握し、交流する
- 学生部やコーネル大学の住居&学寮生活オフィスのミッションや方針を学寮生に伝え、推進する
- 学生寮およびコーネル大学の規則やルールを理解し、遵守し、実践する
- 学寮コミュニティを発展させる
- 多様な学生のニーズを尊重する環境を形成する
- 学術的・社会的発展に寄与する環境を促進する
- 学生寮内のイベントや活動を支援する
- 大学のイベントや活動を促進・支援する
- 入寮時の支援を提供する
- 学寮生の学業・個人的・社会的な問題について時宜に応じて支援する
- ルームメイトとのコンフリクト（問題）を調整する
- 危機管理と対応
- 教職員と協働して施設やキャンパスの安全についての問題に対応する

ご覧のとおり、RAには非常に多岐にわたる役割が期待されていることがわかります。もちろん、大学によって RA の役割は多様だと思います。もし RA の皆さんが「自分たちの役割があまり明確でない」と感じているとしたら、早急に学生寮を担当する教職員と上記の「RAガイド」の記述を参考に、RAの役割について話し合ってください。

また、上記の RA の役割のうち、最も優先されるべきものは「学寮内のコミュニティ形成」です。学生寮の関係性を構築していくために、同じピア学生という立場ならではのアイデアや発想を活かして、具体的な行動を起こしてください。そのためのヒントは、このワークブックの「ワークセッション」で紹介しています。ぜひ、ワークブックを活用して、皆さんの学生寮の活性化に繋がっていただければと思います。

（執筆：安部有紀子）

注

- 1) 調査の詳細は「大学等における学生支援の取組状況に関する調査（2021年度）」を参照。https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_torikumi/2021.html（最終閲覧日2024年2月28日）調査結果を踏まえた現在の日本の大学の学生寮の情報は、望月由起（2024）「日本の大学寮の最新動向2023: 変革を迎える学生生活」もご覧ください。<https://daigakuryo.com/news/16297>（最終閲覧日2024年2月28日）
- 2) 東アジアの大学の学生寮と RA トレーニングの事例は、本ワークブックの「海外の学生寮における学生寮と RA トレーニングの状況」にて、韓国の学生寮を例に紹介しています。
- 3) コーネル大学住居&学寮生活オフィスの RA に関する情報の詳細はホームページを参照。<https://scl.cornell.edu/residential-life/housing>（最終閲覧日2024年2月28日）

参考文献

- 安部有紀子・植松希世子（2022）「米国学生寮 LLC の実態と課題」『大学論集』第54集，pp.105-120.
- 蝶慎一・安部有紀子（2023）「学生の学習を促進する日本の学寮プログラムとアセスメントの実態と課題」『名古屋高等教育研究』第23号，pp.141-59.
- 橋場論（2019）「米国における学寮と学寮プログラムの歴史的展開」『学寮プログラムの現代的展開』高等教育研究叢書，145，広島大学高等教育研究開発センター，pp.5-17.

How to use

ワークブックの使い方

ワークブックの構成

このワークブックは、大学の学生寮のRA（レジデント・アシスタント）や、RAをサポートする教職員を対象としてRA活動に必要な知識やスキルを身につけるための参考情報をまとめたワークブックです。単にRA活動の基礎知識を紹介するだけでなく、実際のRA活動や学寮生活上の身近な問題を「ケース」として取り上げ、問題解決の考え方やアプローチの方法を示すようにしました。

本ワークブックは次のように、「ワークセッション」「日本の学生寮におけるRAトレーニングのケース」「海外の学生寮におけるRAトレーニングのケース」の3つのパートで構成されています。

Part 01 ワークセッション

本ワークブックのメインパートです。RAトレーニングの場面で活用しやすいように、学生寮の中で起きやすい身近な問題をケースとして取り上げ、ケースの問題の解決のための考え方やアプローチ方法を学べます。

▶ ケース

本ワークブックのメインパートです。RAトレーニングの場面で活用しやすいように、学生寮の中で起きやすい身近な問題をケースとして取り上げ、ケースの問題の解決のための考え方やアプローチ方法を学べます。

- どのような立場からケースを考えていきますか？
(問題を抱えた学寮生やRAとして、問題を相談されたRA・教職員としてなど。)
- ケースを読んで、あなたの立場からは、ケースの問題をどのように感じましたか？
- ケースの問題はどのような経緯で、誰が関わって起きていましたか？
- ケースの問題を解決するためには、どうしたら良いと思いますか？

Part 01 ワークセッション

Part 02 日本の学生寮におけるRAトレーニングのケース

Part 03 海外の学生寮におけるRAトレーニングの状況

▶ ケースを深めるためのポイント

このケースを通じて学んでほしいことや、読者がケースの問題を解決するために、どのような観点で考えていけば良いのかヒントを示しています。

解説

ケースの問題を解決するための考え方やアプローチのしかたについて解説しています。実際に、国内外の学生支援プログラム・サービスや、学寮生活の現場で用いられている基本的な理論や考え方を取り上げています。また、発展的に学びたい場合の情報リソースも示しています。

* コラムのコーナーでは、具体的な行動を起こすためのヒントや、解説を補足しています。

Session

ワークセッション

Session 01

ミッション・ゴール・人材目標の設定
RAは何をする人？なぜRAは必要？
～はじめて考えること～

▶ ケース

Aさんは学生寮に住んでもうすぐ1年が経ち、この4月から2年生です。大学に進学した当初、高校までの受験勉強と大学での学びの違いに戸惑っていました。また、職転を離れて初めて生活することにもストレスを感じました。このような状況がしばらく続いていた頃、Aさんの住んでいる学生寮のRAがAさんに気軽に声をかけてくれるようになり、学生寮の中で定期的に開催されているイベントに誘ってくださるようになりました。

Aさんは誰かきかりの性格からイベントへの参加は断っていましたが、同じ出身高校のRAの先輩Bさんが誘ってくれたことで参加することにしました。参加したイベントがきっかけとなり、同じ学生寮に住んでいる異なる学部所属するCさん、Dさんと知り合うことができ、今では一週間に何度か夕食を一緒に食べる友人関係になっています。大学での学びの戸惑いについても、とくにCさんと話すこ

とで解説
先週A
したとき
て欲しい
教師のア
すぐに面
の皆さん
りますが、
Aさん、
RAとは9
り考えた
アルバイト
状況のA
すれば良

▶ ケースを深めるためのポイント

大学には多様な背景や性格、悩みを持った学生が入学してきます。学生寮に住む学生も例外ではありません。また、大學生になって初めて親元、実家から離れて生活することになり、不安を抱えている学生も少なくありません。たとえば、こうした状況において学生寮はとて重要な場であることが確認されています。とりわけRAの役割や活動は、日本の大学の学寮生にも注目されています(藤・

安部、20
近年、
ようにな
大学で
働かさん
活にとっ
に興味を

Session 01

ることが想像され、また、RA自体のことやその意義をあまり知らないのです。このようなケースはしばしば起こることです。そこで、学寮生に日々関わっている教職員はAさんのような学寮生に対して、RAとはどんな人か、どのようなミッションや目標を持っているのか、なぜRAは必要なのか、について理解を促すことが求められるでしょう。

まずは、学生寮での生活と学習に関する近年の変化を振り返り、RAに関するミッション・ゴールを見る際に重要なRAの役割の種類、そして、人材目標を設定するためにあたって教育的な学生寮のRAに求められるスキルの例を整理していきます。それでは、一緒に考えていきましょう。

学生寮における生活と学習に関する変化 —アプローチの違いから—

学寮生をサポートする教職員の皆さんは、そもそも学生寮はどんな場所だと考えていますか。また、学生寮での生活や学習にどのようなイメージをお持ちですか。学寮生をめぐる豊富な研究知見を有するブリミリング(Brimling)は、2015年に出版した書籍『学生寮における学生の学習(Student Learning in College Residence Halls)』の中で、学生寮における生活と学習への2つのアプローチを示しています。具体的には、「消極的なアプローチ」と「意図的なアプローチ」が見られるでしょう。

2015: 236-7)。これらのアプローチによると、近年、国外の学生寮をめぐる生活や学習には対照的とも書える変化が起きつつあることが理解できます。他方で、これら2つのアプローチは日本の学生寮での生活や学習をイメージする、考える際にもとても参考になります。たとえば、先ほどのAさんのケースを振り返ると、RAの先輩BさんのAさんへの関わりは、以下の表の「意図的なアプローチ」に挙げられているいくつかの要素、キーワード(「共学的」「協力的」「学生の関わり」など)が見られるでしょう。

消極的なアプローチ Passive Approach	意図的なアプローチ Intentional Approach
興味があるかもしれない学生に提供される関わり	経験学習に基づいた参加が期待され、奨励される
オーディエンスとしての特徴ある学生	グループ交流やソーシャルスキルを強化する
学寮生からほぼ、または、何もインプットが無いスタッフにより誘われる関わり	学生の関わりを有して実際の問題を解決する
共同へのサポートがほとんど無い個人の学習	共学的、協力的な学習が学生の学習での主要な方法である
コミュニケーションの所屬感をつくるための意識的な努力が無いこと	学生間の所屬感の発達にゴールである

(注) 訳は筆者による。
(出典) Brimling (2015: 236-7) より一部改題、編集し、筆者作成。

■ ワークセッション

Part 02 日本の学生寮における RA トレーニングのケース

実際の日本国内の学生寮で RA の活動やトレーニングがどのように行われているか、4大学の事例を紹介しています。

Part 03 海外の学生寮における RA トレーニングの状況

海外の大学の学生寮で RA の活動やトレーニングがどのように行われているか事例を紹介しています。

ワークブックの活用方法

このワークブックは、大学の学生寮の RA や学寮生、学生寮の運営に携わる教職員等を読者として想定して作成しました。次のような場面でワークブックを活用してみてください。

- RA の研修やトレーニングの教材
- 学寮生のためのワークショップや会議で話し合う際の教材
- ケースと似たような問題を抱える RA や学寮生のための参考情報

また、次のような方々にも、このワークブックの活用をおすすめします。

- RA や学寮生のトレーニングを企画する教職員
- 日常的な学寮生の問題に対応している教職員
- 学生寮の取り組みに関心を持つ教職員や学生
- 教室の外での学生支援プログラム・サービスや、学生の主体的な取り組みに関心を持つ教職員や学生

ワークブックで使う用語

学生寮についての研究はまだまだ発展途上であり、国内の実践も萌芽的な取り組みが見え始めた段階です。そのため、学生寮にまつわる用語も揺らいでいます。このワークブックでは、読者が混乱しないように、特にメインパートの「ワークセッション」では、使用する用語を次のように整理しました。

学生寮	学寮、寮、寄宿舍、居住棟、dormitory、residence、hall、house 等
学寮生	学寮学生、寮生、居住者、residential student 等
学寮プログラム	residential life program 等
RA	レジデント・アシスタント、寮生リーダー、寮長、コミュニティリーダー（フロアリーダー）、チューター、resident assistant、resident advisor 等

Session

ワークセッション

Session

01

ミッション・ゴール・人材目標の設定

RAは何をする人？なぜRAは必要？ ～はじめに考えること～

▶ ケース

Aさんは学生寮に住んでもうすぐ1年が経ち、この4月から2年生です。大学に進学した当初、高校までの受験勉強と大学での学びの違いに戸惑っていました。また、親元を離れて初めて生活することにもストレスを感じていました。このような状況がしばらく続いていた頃、Aさんの住んでいる学生寮のRAがAさんに気軽に声をかけてくれるようになり、学生寮の中で定期的に開催されているイベントに誘ってくれるようになりました。

Aさんは面倒くさがりの性格からイベントへの参加は断てきましたが、同じ出身高校のRAの先輩Bさんが誘ってくれたことで参加することにしました。参加したイベントがきっかけとなり、同じ学生寮に住んでいる異なる学部に所属するCさん、Dさんと知り合うことができ、今では一週間に何度か夕食を一緒に食べる友人関係になっています。大学での学びの戸惑いについても、特にCさんと話すこと

で解消しました。

先週Aさんが授業に行くために学生寮の玄関を出ようとしたとき、RAの先輩Bさんから「この4月からRAになって欲しい」と依頼されました。実は、Aさんは近日に家庭教師のアルバイトと卓球サークルを始めるつもりでいたので、すぐに返事ができませんでした。RA（先輩Bさんを含む）の皆さんにはお世話になってきたので、RAには興味はありますが、RAのことをよく知らないことにも気が付きました。

Aさんは、RAには興味を持っています。ただ、そもそもRAとは何なのか、なぜ学生寮にはRAが存在するのか、あまり考えたことがないことに気が付きました。加えて、今後アルバイトやサークルをする予定もあるようです。こうした状況のAさんに対して教職員はどのようにAさんをサポートすればよいでしょうか。

▶ ケースを深めるためのポイント

大学には多様な背景や性格、悩みを持った学生が入学してきます。学生寮に住む学生も例外ではありません。また、大学生になって初めて親元、実家から離れて生活することになり、不安を抱えている学生も少なくありません。たとえば、こうした状況において学生寮はとても重要な場であることが確認されています。とりわけRAの役割や活動は、日本の大学の学寮生にも注目され始めています(蝶・

安部 2023)。

近年、学生寮にはRAが配置されるようになってきました。Aさんのように、慣れない大学での学びや生活を送る際に、学生寮にいるRAの先輩Bさんが温かくサポートしてくれることは、今後の学生生活にとって大きなプラスとなります。一方で、AさんはRAに興味を持っていますが、アルバイトやサークルで忙しくなることが想像され、また、RA自体の

Session 01

ことやその意義をあまり知らないのです。このようなケースはしばしば起こることです。そこで、学寮生に日々接している教職員はAさんのような学寮生に対して、RAとはどんな人か、どのようなミッションや目標を持っているのか、なぜRAは必要なのか、について理解を促すことが求められるでしょう。

学生寮における生活と学習に関する変化 —アプローチの違いから—

学寮生をサポートする教職員の皆さんは、そもそも学寮はどんな場所だと考えていますか。また、学寮での生活や学習にどのようなイメージをお持ちですか。

学寮をめぐると豊富な研究知見を有するグレゴリーS.ブリミリング (Blimling) は、2015年に出版した書籍『学寮における学生の学習 (Student Learning in College Residence Halls)』のなかで、学寮における生活と学習への2つのアプローチを明示しています。具体的には、「消極的なアプローチ」と「意図的なアプローチ」です (Blimling 2015: 236-7)。これらのアプローチによると、近年、国外

まずは、学寮での生活と学習に関する近年の変化を概観したあと、RAに関するミッション・ゴールを見る際に重要なRAの役割の種類、そして、人材目標を設定するにあたって教育的な学寮のRAに求められるスキルの例を整理していきます。それでは、一緒に考えていきましょう。

の学寮をめぐると生活や学習には対照的とも言える変化が起きつつあることが理解できます。他方で、これら2つのアプローチは日本の学寮での生活や学習をイメージしたり、考える際にもとても参考になります。

たとえば、先ほどのAさんのケースを振り返ると、RAの先輩BさんのAさんへの関わりには、以下の表の「意図的なアプローチ」に挙げられているいくつかの要素、キーワード（「共同的」「協力的」「学生の関わり」など）が見られるでしょう。

消極的なアプローチ Passive Approach	意図的なアプローチ Intentional Approach
興味があるかもしれない学生に提供される関与	経験学習に基づいた参加が期待され、奨励される
オーディエンスとしての特徴ある学生	グループ交流やソーシャルスキルを強化する
学寮生からほぼ、または、何もインプットが無いスタッフにより扱われる問題	学生の関わりを有して実際の問題を解決する
共同へのサポートがほとんど無い個人の学習	共同的、協力的な学習が学生の学習での主要な方法である
コミュニティの所属感をつくるための意識的な努力が無いこと	学生間の所属感の発達がゴールである

(注) 訳は筆者による。
[出所] Blimling (2015: 236-7) より一部抜粋、編集し、筆者作成。

多様化するRAの役割の種類

学寮生をサポートする教職員の皆さんの中には、「十分にRAの役割を理解できている」と思われている方がいらっしゃるかもしれません。たとえば、「新入生が入寮してくる時に先輩としてお世話をしてくれる人」、「学寮の同じフロアに住む学寮生が困っているときに面倒を見てくれる人」、「学寮で季節ごとに開催するイベントを企画する人」、「学寮の共同キッチンや共同浴場・シャワー室、自習室の掃除をする人」など様々な場面で活躍してくれる、学寮にとっては不可欠な学寮生と言えるでしょう。

日本の学寮では、RAの統一的な定義はまだありませんが、「学寮生による寮運営や、寮内で様々な社会的、教育的なプログラム」(蝶・安部 2023: 145)に関わったり、たずさわったりする学寮生と言えるでしょう。

こうした背景を踏まえて、RAの役割にはどのようなものがあるのか、あらためて確認していきましょう。ここでとても参考になるのが、2010年に前述のブリミリングが

出版した書籍『RA 学寮生と一緒に働く募集と戦略 (The Resident Assistant Applications and Strategies for Working with College Students in Residence Halls)』における第2章の「RAの役割と責任 (The Role and Responsibilities of the RA)」(Blimling 2010: 33)の内容です。ブリミリングは2010年の時点でRAの役割は過去20年間と比較しても大きく異なっていることを主張しています (cf. Blimling 2010: 33)。そこに挙げられているRAの「役割」には、以下の表にある通り10種類もあるのです。これは、日本の学寮のRAと照らし合わせても多様であると言えるでしょう。

これらの「役割」について、おそらく学寮生をサポートする教職員の皆さんには馴染みやすい「役割」もあれば、確かに言われてみればそんな「役割」もあるかもしれない、と新たな気づきがあるかもしれません。

1	学生	Student
2	ロールモデル	Role model
3	問題解決者	Problem model
4	コンフリクト仲裁者	Conflict Solver
5	キャンパス・リソース	Campus resource
6	トレーニングを受けた観察者	Trained observer
7	コミュニティの建設者	Community builder
8	グループのファシリテーター	Group facilitator
9	カウンセラー	Counselor
10	管理運営者	Administrator

(注) 訳及び各番号の追記は、筆者による。
[出所] Blimling (2010: 33) より一部引用し、筆者作成。

ご自身の学寮にRAが置かれており、活躍されている場合には、これら10種類の「役割」の有無をぜひチェック

してみてください。きっと、RAのミッションやゴールを考える何らかのヒントや材料となるでしょう。

人材目標を考えるためのRAのスキル —教育的な学生寮のあり方を見据えて—

学生寮には、それぞれ多様な設置の目的があり、様々な取り組みや関わりが行われています。これにともない、それぞれの学生寮においてどのようなRAという人材を育成するのか、そのRA人材の目標はどのようなものにすべきなのか、議論することはいろいろあります。

ここでは、教育的な学生寮のあり方を見据えながら、学生寮におけるRAに必要とされるスキルの例を確かめていきましょう。この作業を通じて、ご自身の学生寮におけるRAにかかる人材目標を考えるきっかけが得られることでしょう。

カウンセリング Counseling	基本的な情報 Basic Information
管理運営 Administrative	危機管理 Crisis Management
ティーチング Teaching	関係のある Relational
リーダーシップ Leadership	概念上の応用 Conceptional Application

(注) 訳は、筆者による。
〔出所〕 Blimling (2010: 32-3) より一部引用、改変し、筆者作成。

RAに求められるスキルを思い浮かべていくと、おそらくいろいろ思いつくのではないのでしょうか。上記の表によれば、「カウンセリング」、「管理運営」、「ティーチング」、「リーダーシップ」、「基本的な情報」、「危機管理」、「関係のある」、「概念上の応用」の8点に整理しています。これら

のスキルは、RAが学生寮の中で学寮生をはじめ、学生寮のスタッフの皆さんと教育的な取り組みや関わりを持つ上でとても重要なものばかりです。そして先に紹介したブリミングは、RAの業務について次のように述べています。

「簡単な仕事ではない。あなた（筆者注：学寮生）が受ける前に注意深く考えなさい。」
(Blimling 2010: 32)

「あなた（筆者注：学寮生）がRAになる責任を受けるとき、すべて要求、条件、期待を引き受けることになる。」
(Blimling 2010: 32)

これらの指摘には、日本の学生寮におけるRAの役割とその業務について留意すべき点として共通するところがあります。なぜなら、RAは同じ学寮生として、時には先輩として、あるいは、学生同士としての人間的な関わりや倫理

観、責任感が求められるからです。学寮生がRAになるとはどのようなことなのでしょう。これを機会として今一度考えてみることは大切です。

参考文献

Blimling, G. (2015). *Student Learning in College Residence Halls, CA: Jossey-Bass.*

Blimling, G. (2010). *The Resident Assistant: Applications and Strategies for Working with College Students in Residence Halls (Seventh Edition)*, IA: Kendall Hunt publishing company.

蝶慎一・安部有紀子 (2023) 「学生の学習を促進する日本の学寮プログラムとアセスメントの実態と課題」『名古屋高等教育研究』23, pp.141-159. <https://doi.org/10.18999/njhe.23.141> (2024年2月28日アクセス)

(執筆：蝶慎一)

リフレクション

経験から学ぶには？
～ふりかえりの力～

▶ ケース

TさんはRAのリーダーとして学生寮のイベントやプログラムの企画運営を担っています。RAの仕事は、大変なこともあります。良い経験になっていると感じています。ただ、最近は学生寮のイベントの参加者が少ないのが悩みです。RAの間でもメンバーの間のモチベーションや意識に違いがあって、運営が難しくなっています。1人で状

況を変えることが難しく、どうしたら皆を巻き込めるのかわからず困っています。

Tさんは他のRAや学生にどのように働きかければ良いのでしょうか。周りのRAや教職員はどのようにTさんをサポートできるのでしょうか。

▶ ケースを深めるためのポイント

学生寮で実施するイベントやプログラムは、学生や教職員に対して教室外での貴重な学びの機会を提供しています。しかし実際には、「プログラムに参加する学生の数が少ない」「イベントをやるだけになってしまっている」「RAによる企画運営が大変」といった様々な問題を抱えているケースが見られます。学生やRAがより積極的に学寮プログラムに参画するにはどうしたら良いでしょうか。また、こうした状況に対して教職員はどのように関われるでしょうか。

このセッションでは、経験学習、特にサービス・ラーニング*1で実践されているリフレクション（省察・ふりかえり）の手法を用いることで、異なる関係者がそれぞれの経験を多角的・分析的に振り返り、そのプロセスで得た気づき

や学びを次のアクションへと繋げる方法を提示します。そして、学生寮での活動や生活の場面において、学生が互いの考え方や行動への理解を深め、RAを中心とした活動への主体的な参画を促すことを目指します。

リフレクションの場では、教職員が適切なタイミングで教育的介入を行い、RA同士のリフレクションを促進させることが重要です。RAがリフレクションの経験を積むことで、将来的に他の学寮生のリフレクションを促進する役割を担えるようになるでしょう。

*1 サービス・ラーニングとは、大学の授業やプログラムの一環として学生が地域コミュニティや人々のニーズに応える社会貢献活動や奉仕活動に取り組み、その活動経験のリフレクション（ふりかえり）を通して、自身や他者、地域社会、世界について学ぶ経験学習の一形態です。

リフレクションとは？

サービス・ラーニングにおけるリフレクションは、学生が経験したことを客観的に観察し批判的に思考することで、気づきや学びを得る「ふりかえり」活動を指します。経験学習では、学習は学生の認識が前提となります。学習は、

学生一人ひとりが自分の関わる活動の内容や状況をどのように理解し、解釈するにかかっています。経験を分析し、再考し、問い直すリフレクションの結果として学びを得ることができます。

Session 02

リフレクションは経験から学びを得るために一番重要なプロセスです。自分の経験を見直し、観察や経験したことに意味づけすることで、新たな知識を自分自身で生み出し、

自分自身と周りのコミュニティの見方を変える学びを得ることができるのです。

経験は最良の教師か？

経験主義的な教育の提唱者であるジョン・デューイ (John Dewey) をはじめとして、サービス・ラーニングの多くの研究者が経験学習におけるリフレクションの重要性を説いています。なぜなら、経験が最良の教師ではなく、厄介な教師にもなり得るからです。

私たちは過去の経験や身につけた知識に基づいて、自

分の認識の枠組みを持っています。そのことで、自分とは異なる人々に対する固定観念の強化や、複雑な問題に対する単純な解決策の提示、限定的な情報に基づいた誤った一般化を行ってしまう懸念があります。自分の認識枠組みに自覚的になるためには、自らの経験を多角的、分析的にリフレクションを行うことが必要なのです。

リフレクションにおける教職員の役割とは？

サービス・ラーニングにおいて、教職員は現場の活動とそのリフレクションを教育的に支援する役割を持っています。リフレクションを意図的、構造的に活動に組み込むことや、リフレクションの方法の工夫、学生の学びを深める質問の投げかけ等の教育的介入が期待されています。

その目的は、学生がそれぞれの経験を探究し、経験の肯定的な側面と否定的な側面を振り返り、その経験や起こった行動の結果を改善するために、次の行動に繋がる目標を設定することも含まれます。

いつリフレクションをするか

サービス・ラーニングのリフレクション・サイクル (Toole & Toole 1995) によれば、リフレクションは活動前、活動中、活動後のどの段階においても重要な役割を果たしています (図1)。

活動前は、プロジェクトや活動内容を明確にし、計画や具体的な準備がリフレクション活動になります (①②)。活動前に行くものなので「プリフェクション (Pre-fection)」と呼ばれることもあります。活動が始まると、五感を通して体験し、それを観察、分析することがリフレクション活動の中心になります (③④⑤)。活動後は、リフレクションを通じた新たな知識を獲得すること、そして、それを新たな応用、次の実践へと繋げることがリフレクション活動となります (⑥⑦)。

学生寮の活動においても、イベントやプログラムの実施前・実施中・実施後の各段階で、リフレクションの機会を設定するとよいでしょう。学生が活動を分析的に振り返る習慣を持ち、思考を深めることで経験からの学びの効果が得られます。

図1 サービス・ラーニングのリフレクション・サイクル



(出所) Toole & Toole(1995)より筆者作成

どうすればリフレクションから学べるか

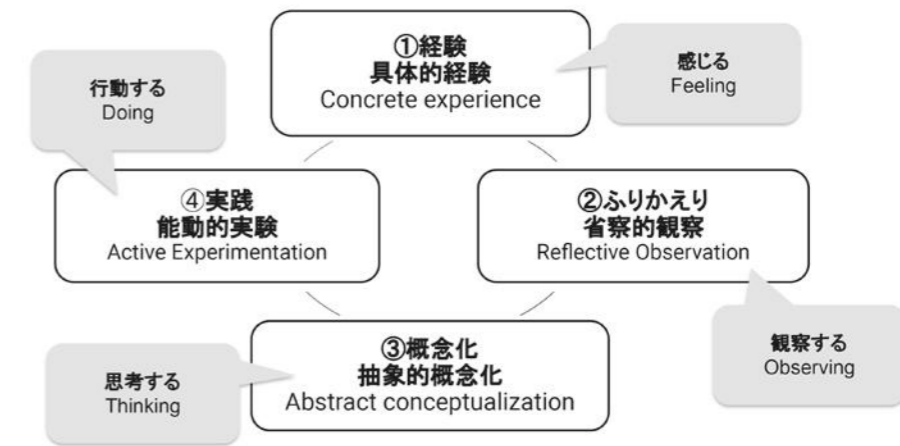
デイビッド・コルブ (David Kolb) は、学習を「経験の変容を通じて知識が創出されるプロセス」と捉え、経験学習のサイクルを提示しました (図2)。

コルブは、①経験→②ふりかえり→③概念化→実践のサイクルを示しました。まず、具体的な経験をします (①)。現場での経験は感情を伴いますので、五感を通して感じるが生じます。次に、その経験を振り返ります。ここでは、経験を客観的に観察するような態度が重要となります (②)。次に、振り返った内容を思考し、抽象的に概念化することを試みます (③)。そして、

概念化された思考に基づいて、次の行動を起こします (④)。そうすることで、別の新たな具体的な経験を得ます (①')。コルブはこの一連のサイクルの中で、リフレクションとそれを通じた学びを捉えています。

つまり、経験学習のサイクルでは、感情を伴った自分の具体的な経験を客観的に観察するように振り返り、それをより抽象的、普遍的な文脈で思考し、その結果として得られた知識をもとに新たな行動を起こし、また別の具体的な経験をすることが必要です。このプロセスがあるからこそ、経験を通して学びを獲得することができます。

図2 経験学習のサイクル



(出所) Kolb (1984) より筆者作成

どのようにリフレクションを深めるか

「What? So what? Now what?」(何?だから何?ゆえに何?) は、短期間の授業外でのサービス・ラーニングに使用されるリフレクションの枠組みです (図3)。リフレクションでは感情的にならず、分析的に振り返ることが重要です。様々な観点から客観的に自分の経験を考察し、その根底にある考え方や価値観に対して批判的に思考し、そのプロセスから得た気づきや知識をもとに、次のアクションへと繋がります。このモデルの問いかけを前述したコルブの経験学習サイクルに組み込むと、以下のような流れが考えられます。

「①経験」で、現場の具体的な経験をした後に、「②ふ

りかえり」で「What?」の問いを用います。学生は起こったことや感じたことを言語化して、書き留めたり、話したり、表現したりします。次の「③概念化」の段階では、ふりかえりで言語化した内容から気づいたことや学んだことを明確にし、その意味や学びの重要性について考えます。感情的になるのではなく、客観的且つ批判的に考えて思考を深めます。「So What?」の質問を用いると役に立ちます。プロセスの最後は「④実践」に向けて学びの活かし方や次の行動を具体的に検討します。「Now What?」の質問を参照してください。

What? (何?)

- ・何が起きたのか
- ・何を見て、聞いて、触って、言ったのか
- ・何を感じたのか、何に驚き、喜び、不満を感じ、怒ったのか

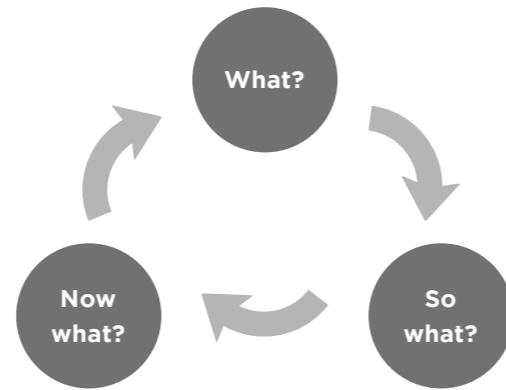
So what? (だから何?)

- ・それで何を学んだのか
- ・見たことや学んだことにはどんな意味があるのか
- ・何について理解が変わったか
- ・この学びはこれまでの知識や考え方とどのように関係しているか
- ・なぜこの学びが重要なのか

Now what? (ゆえに何?)

- ・では次に何をするか、なぜそれが重要なのか、その結果どうするのか
- ・これまでと何を変えるか、何をしないか

図3 What? So what? Now what? リフレクションモデル



(出所) Jacoby (2015) より筆者作成

どのようなリフレクションの方法があるか

リフレクションの主な方法は「書く」「話す」「アクティビティ」「メディア」の4つです*2。最も一般的なリフレクションの方法は「書く」ことであり、特にジャーナルではよく用いられています。学生はジャーナルに活動や出来事、印象に残っている事柄や人、状況を記録し、それをもとにリフレクションを行います。自由記述のものもあれば、目的に応じて、指定のフォーマットに記入する場合があります。「話す」リフレクションは、対話や発表、テーマを決めてディスカッションを行います*3。「書く」「話す」活動を組み合わせることも効果的です。言語化し、それを共有することで、相互作用を通じた気づきや学びが期待できます。

ロールプレイやインタビュー等の「アクティビティ」はグ

ループで実施することで協働を促進する事前活動として役立つでしょう。ロールプレイではRAや学生が実際に遭遇する場面を想定すると効果的です。「メディア」を使ったりリフレクション活動は、創造的な表現が可能となり、言葉では表現しにくい感情や感覚を伝えることができます。言語化するのが苦手な学生にとっても、感情や思考を表出する助けになります。「書く」「話す」と組み合わせて活用することで、リフレクションを深めることができます。

*2 リフレクションには様々な形式があります。
<https://csl.iupui.edu/teaching-research/curriculum/critical-reflection/strategies-for-integrating-reflection/index.html> (英語のみ)

*3 UNESCOが提唱する「ストーリーサークル」といった方法も参考になります。
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370336> (英語のみ)

●リフレクション活動の例

イメージを選ぼう	写真やイラスト等のイメージを学生に選んでもらい、それを見ながら経験を語ります。
ウォールジャーナル	個人やグループで壁にイラスト等を描きそれを見ながら発表します。

▶ 関連キーワード

● 省察的思考 (Reflective Thinking)

デューイは、リフレクションを観察と事実の世界と観念の世界を結びつけるものであると考えました。デューイにとって、省察的思考は、何も考えず漂うように生きている状態から、望ましい目標を達成するための手段として、現在の状況と過去の経験や知識を繋げるように個人を動かすものと捉えられています。

経験が学びを伴うものになるかどうかは、リフレクションや省察的思考によって決まります。リフレクションは、経験以上のものであり、経験を本当に理解するためには、自分とその経験とどう関係付けられるのか、またどのように影響を受けているのかを理解することが必要です。

● 批判的省察 (Critical Reflection)

批判的省察とは、自分が対峙した問題や内容について幅広い文脈の中で自分の経験を分析し、再考し、問い直すプロセスのことです (Jacoby, 2015)。学生が自らの価値観や信念、知識を考察したり、再考察したりする過程を通して、自分が持つ固定観念や既存の思い込みに対して

疑問を呈し、再考するよう促します。単純な結論を導くのではなく、様々な視点を比較して因果関係を精査します。教職員が学生の思考を深める質問を投げかけることで、リフレクション活動と経験からの学びが深まるのです。

参考文献

クレス, C. M., コリアル, P. J., ライタナワ, V. L., (2020) 『市民参画とサービス・ラーニング—学問領域や文化の壁を乗り越えて学びたい学生のために』(吉川幸, 前田芳男 監訳) 岡山大学出版会. (Cress, C. M., Collier, P. J. & Reitenauer, V. L. (2013) *Learning Through Serving: A Student Guidebook for Service-Learning and Civic Engagement Across Academic Disciplines and Cultural Communities*. Stylus Publishing.)

山下美樹 編著, 宇治谷映子・黒沼敦子・藪田由己子 (2021) 『サービス・ラーニングのためのアクティビティ』 研究社.

Dewey, J. (1933) *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston, MA: Heat.

Jacoby, B. (2015) *Service-Learning Essentials: Questions, Answers, and Lessons Learned*. San Francisco: Josey-Bass.

Kolb, D. (1984) *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Toole, J. & Toole, P. (1995) "Reflection as a Tool for Turning Service Experiences into Learning Experiences." In Carol W. Kinsley & Kate MacPherson (Eds.), *Enriching the Curriculum through Service-Learning*. pp.99-114. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

(執筆: 黒沼敦子)

Session 03

異文化理解・相互理解

異文化へのハードルをさげるには？ ～心づもりと工夫～

▶ ケース

Aさんは4年生で、留学生と日本人学生が混住し、個室と共有部分を併設したユニット型の学生寮で、RAをしています。あるときルームメイトの留学生のことで、学生寮の事務室に相談に来ました。

「同じ部屋の留学生Bさんがお風呂に入らないんです。シャワーも週1回くらいしか浴びていません。ほかの学寮生（ルームメイト）からも相談があって、どうしたら良いか

わかりません。Bさんの出身国では、あまりシャワーは浴びないのかもしれませんが。私たちの常識を押しつけてはだめですよね…。臭いのこととかも、言いにくいし…。あと半年で部屋替えがあるから、私が我慢すれば良いのかな。」

Aさんはルームメイトからの相談を、どのようにBさんに伝えたら良いでしょうか？また、Aさんから相談された教職員はどのような支援ができるでしょうか？

▶ ケースを深めるためのポイント

学生寮では、生活習慣、騒音、部屋の清潔さ、キッチンやバスルームといった共有スペースの使い方や利用時間に関することが問題になることが多くあります。ルールを決めていても、一部の学生はルールや規制を正確に理解していない場合もあります。新入生や留学生にとっては、初めての場所で学寮生活を送るため、地域や文化の違い

からルールを誤解したり、理解が追いつかないことがあります。

異なる文化や背景を持つ人々がお互いを理解しながら生活するために、どのような方法があるかを「異文化理解」や「相互理解」をキーワードにして説明をします。

異文化に出会う学寮生活

多くの学生にとって、大学は実質的に初めて「異文化」に出会う場所です。それまでは自宅から通える範囲の小学校、中学校、高校で学び、家族や友人との話で「異文化」を感じる経験が少なかったり、気がつかないこともあったのではないかと思います。大学生活で初めて学寮生活を行い、地元や家族から離れた場所で暮らすことに不安を感じ、他人と生活の一部を共有するということは、とても

変化の大きいことでもあります。

学生寮で過ごす時間は、大学の授業や課外活動の時間よりも、家族に接しているときのような行動が出やすくなることもあります。「異文化」は留学生との間にあるだけでなく、日本人同士にもあることを心に留めておくと、異文化理解へのハードルが少しは小さく感じられるかもしれません。

異文化への対応

それでは、実際に異文化が原因で問題が起こったときに、私たちはどのように対応していく必要があるでしょうか。異文化コミュニケーション・コンサルタントとして研修を行う山本喜久江氏は、次のように述べています。「異文化に適応していく過程では、自分の予想しなかったような事態にたびたび遭遇します。行き違いや混乱を避けて通ることはできません。自分の常識では起こりえないようなことが起きた時の不快感、恐れ、疑い、嫌悪などの感情を建設的な方向に方向転換ができるかどうか、良い対応ができるかどうかが鍵なのです。」（山本・八代 2020）

事例で紹介したRAは、自分の中の「入浴は毎日するも

の」という常識とは異なる生活習慣に出会い、同時に相手の気分を害さないように、また同じ部屋の学寮生の気持ちにも寄り添いながら、どのように対応したら良いか悩んでいました。問題を放置せず、抱え込まず、学寮事務室の職員に相談をしてくれたことは、解決に向けて一歩踏み出したという思いがあっての行動だったと思います。

学寮生活における異文化理解、相互理解のために、私たちができることについて、いくつかの方法を提示します。それぞれの学生寮によって背景も異なりますので、RA同士や教職員と話し合いながらより良い方法を相談してください。

事前の準備

新入生や留学生を迎えるにあたって、異文化理解についての研修を行うことができます。異文化理解について研究している教員や、国際交流センターの職員など、留学生の受け入れに関わっている教職員に依頼をするのも一つの方法です。

RA経験者や学寮生活を経験した留学生が、実際に学寮生活で体験した異文化に起因する問題や対応方法について共有することも、より身近で具体的な話として聞くことができます。留学生の出身国についての情報を調べておくことも、異文化理解の一つです。主な宗教、習慣、文化、

言語といった基本的な情報は、コミュニケーションのベースとなります。

新しい学寮生を迎える際は、安心して学寮生活をスタートできるように、RA同士やルームメイトとも、どのような学寮生が入寮するのか共有しておくことも必要です。また、新しい学寮生にルームメイトのことを知ってもらうことも必要です。写真入りの自己紹介を学寮内の壁や、個室のドアに貼るなどして、話しかけやすい雰囲気をつくることもできます。

日常生活でのコミュニケーション

いろいろな大学の学寮生の話を知っていると「学寮生活をより快適に、楽しく過ごすために、学寮内のコミュニケーションを活発化したい」という声をよく聞きます。そのために学寮全体のイベントやルームメイト同士のパーティなど、様々な企画を実施していることが多いと思います。大学生は授業やアルバイトなど忙しく過ごしているので、日時を決めておかないと、なかなか集まることができないというケースもあります。学寮内のイベントやパーティは広くは交流を深めることを目的にしていますが、本当に効果を発揮するのは問題が起きた時だと思います。

事例で紹介したRAのユニットでは、ルームメイトの予定を合わせてパーティをしたり、毎週掃除の時間を決めて部屋の掃除やゴミ捨てを一緒に行ったりと、日常的にコミュニケーションが取れているように見えていました。それでも、生活習慣から起こる問題については、伝えることを躊躇してしまうこともあります。まずは日常生活でコミュニケーションが取れていること、常識にとらわれすぎて遠慮しすぎないことが、このような問題を解決するためには大切なことであると実感しています。

ルールや規則の伝え方

「ケースを深めるためのポイント」でも触れたように、学寮生活では共有スペースの使い方や利用時間に関することで問題になることが多く、繰り返し問題になることや、相談が多い場合にはルールや規則を決めることも必要です。ただ、いろいろな文化や背景を持った学寮生がいることを考慮し、話し合いを経て決めていくことが望ましいです。学生寮は学寮生の入れ替わりがあるので、ルールや規則を見直しながら、生活をする当事者に合っているかどうかという視点も大切です。

新入生や留学生に、ルールや規則を理解しやすくする

ためには、シンプルにしていく必要があります。特に留学生には母国語を併記することもあります。「やさしい日本語」と言われる平易な日本語表現を活用することは、異文化理解にも繋がると考えられます。例えば「土足厳禁」は、やさしい日本語では「靴を脱いでください」と表現することができます。情報の行き違いやコミュニケーションのすれ違いによるトラブルを避けるためにも、ルールや規則の伝え方、表し方には相手の立場に寄り添った工夫ができるのではないのでしょうか。

参考文献

池田理知子・塙幸枝（2019）『グローバル社会における異文化コミュニケーション—身近な「異」から考える』三修社。

中井俊樹（2021）『大学SD講座2 大学教育と学生支援』玉川大学出版部。

山本喜久江・八代京子（2020）『多文化社会のコミュニケーション—買いかぶらず、決めつけない基本スキル』三修社。

（執筆：北澤泰子）

コミュニケーションスキル

わかり合うためには何が必要か？

▶ ケース

AさんとBさんは同室で学寮生活を送っています。二人とも、定期試験を前日に控えています。Aさんは試験期間に入っても遊び呆ける日々を過ごしてきた結果、一夜漬けで勉強することになりました。一方のBさんは高成績での単位取得を意気込んでいて、試験期間を迎える前から勉強に励んできました。試験前日は、これまで勉強してきたこと的最终確認に時間を費やしたいと考えていましたが、Aさんから頼りにされてしまいました。

Aさん「試験に関する何もかもがわからない!どうせBさんは余裕でしょ、教えてよ!」
Bさん「…わかったよ。私は何をしたら良いのかな。」

それからというもの、AさんはBさんを頼ることが当たり前になっていきます。一方のBさんはAさんと暮らすことにストレスを感じるようになり、Aさん避けることに。こうして二人の関係性はどんどん悪くなっていき、ついには二人とも学生寮を退寮することを決めてしまいました。

AさんもBさんも、お互いの意見で葛藤が起こった時、どのように意見や気持ちを出し合うことが望ましかったのでしょうか。

▶ ケースを深めるためのポイント

多様な学寮生が生活する学生寮。経済的な事情や社会的、文化的背景などのバックグラウンドはもちろん、学寮生活に対するモチベーションも千差万別です。そのため、様々な危機に直面しやすい状況にあると言えるでしょう。学寮生活において、葛藤を抱えるのは普通のことですし、

お互いに一致することの方がむしろ少ないともいえます。ケースでは、定期試験前日のコミュニケーションのすれ違いを境に歯車が狂い始めました。そのような時、他者との関係性を断絶させないためには、どのようなコミュニケーションの方法があるのでしょうか。

コミュニケーションの捉え方

● 人間関係の形式の集まり

私たちは、置かれた環境や周囲の人々との交流の中でのものの見方や考え方を身につけており、そこで得た知恵や規範が物事を判断する時の重要な基準となっています。こうして、個人間の心的相互作用によって社会がつくられることを社会化と呼び、ドイツの社会学者であるゲオルグ・

ジンメル（Georg Simmel）は、人々の結びつきが社会を成り立たせる原点だとして、社会学的な議論の端緒を説明しています。

全ての人が同じ条件のもとに育ち続けていれば、似通った考え方を身につけていくため、衝突を招くことは多くはないのかもしれませんが、今日の社会は異なる事情や背景を抱えた人々の集まりで、違うことを念頭につくら

Session 04

れています。違いを認められなければ多様性を理解できず、ひいては個性や創造性を否定することにもなりかねません。つまり、人と人の相互作用を繰り返して社会をつくるた

● アサーションの心構え

私たちは成長するにつれて環境も変わり、様々な人々と関わるようになりますので、世の中には異なった価値観があるとわかるものです。しかし、自分とは違う考え方に会おうと、身構えてしまうこともあります。違いを受け入れるのは簡単なことではありません。

そこで、コミュニケーションの方法として、「アサーション」があります。アサーションを初めて日本に紹介した平木典子氏によれば、アサーションとは、自分も相手も大切にしてお互いの違いを認め合うこと、その違いを表現して理解

めには、異なる考え方が間違いではないことに気づく必要があります。それでは、私たちはどのように違いを認め合い、コミュニケーションを取ることが求められるのでしょうか。

しようとするのだと伝えています。つまり、お互いを理解し合う自己表現です。

アサーションの考え方では、自分の気持ちや考えを言わなかったり、断っても良いことでも引き受けてしまうような言動を非主張的（ノン・アサーティブ）な自己表現と呼びます。一方で、自分の気持ちや考えを押しついたり、相手を操作して自分の思い通りに動かそうとするような言動を攻撃的（アグレッシブ）な自己表現と呼びます。アサーティブな自己表現はそのいずれでもなく、自分の気持ちや考えを正直かつ率直に、その場に合った方法で表現し、歩み寄って物事を進めようとするコミュニケーションです（表1）。

表1 3つのタイプの特徴

非主張的（ノン・アサーティブ）	・気持ちや考えに正直ではない ・自己否定的 ・服従的
攻撃的（アグレッシブ）	・気持ちや考えに正直だが状況に不適切 ・他者否定的 ・支配的
アサーティブ	・気持ちや考えに正直で状況も適切 ・自他尊重 ・歩み寄り

（出所）平木（2021）より筆者作成

● 言語情報と非言語情報のハイブリッドによる実践

アサーションがわかって気持ちが晴れることもあるでしょう。しかし、実践するとすると、言いたい気持ちがあっても言い方を知らなかったり、言って良いかどうか迷ったりすることがあります。また、相手や状況によって異なることもあります。

そこで、アサーティブな自己表現を目指して、話し方や振る舞いのトレーニングが必要です。自分の思っていることを率直に表現しながら、言語情報と非言語情報を活用し

ます。

私たちはコミュニケーションを通じて話の内容をただ聞いているだけではなく、相手の表情や声のトーンも同時に受け取っています。特に、言語情報と非言語情報が矛盾していたりすると、無意識のうちに身振りや声の調子などから相手の想いを理解しようとしています。つまり、言語情報以上に、非言語情報である視覚・聴覚情報が伝わるようになるのです。そこで、アサーティブな自己表現を意識する際には、言語情報と非言語情報が矛盾しないように、むしろ非言語情報が言語情報を補強するように表現することが重要になります。

コミュニケーションスキルを発揮する

ケースでは、Aさんは攻撃的（アグレッシブ）な自己表現、Bさんは非主張的（ノン・アサーティブ）な自己表現だと考えられます。お互いがアサーティブな自己表現をするためには、どのように伝える必要があったのでしょうか。自分の気持ちを押し殺すのではなく、過度に主張するわけでもない、相互尊重のコミュニケーションを目指します。

アサーションがわかってくると、その人らしさを大切にすること、お互いの気持ちや考えを大切にすることになります。つまり、一方は主張して良いし、他方は断っても良いことになるため、一時的に葛藤が起こる可能性があります。ここで重要なポイントは、自分の訴えだけを言い張らず、相手を重んじて、じっくりとわかり合っていくことです。

次のケースでは、アサーティブな自己表現により、AさんとBさんの言動が異なります。

Aさん「明日の試験のこの部分がわからないんだけど、教えてもらえないかな。」
Bさん「私も今日は最終確認の時間に使いたいと思っているんだ。（具体的に確認する予定の箇所を見せながら）これらを確認しないといけないんだよね。だから、確認が終わった後でも良いかな。」

Aさん「ありがとう、Bさんにも事情があるよね。もう少し自分で挑戦してみるね。」
Bさん「最終確認が終わったら声をかけるね。」

お互いを大切にして正直に率直に思いを伝え合うと、思いが伝わり考えが変わっていきます。Aさんがアサーティブな自己表現をした結果、Bさんも率直な思いを伝えながら譲歩する姿勢を見せており、恨みを持ち越さない関係が成り立っています。また、Bさんは現物を見せて非言語情報も取り入れることで、相手に伝わる感情表現を心がけています。

お互いの意見で葛藤が起こった時、労を厭わずに意見や気持ちを出し合い、譲ったり譲られたりしながら創意工夫し、納得のいく結論を出そうとする。こうして、お互いが満足できる妥協案を探り出すことで、大切に合ったという気持ちが残ります。つまり、歩み寄りの精神を持って相互理解に繋がり、葛藤と一緒に乗り越えることで関係が深まり、コミュニケーションスキルとして機能します。これがアサーションの魅力です。

話し合ったところでわかり合えない相手もいます。しかし、話すことさえ避けていたら、わかり合えるかどうかも永遠にわかりません。まずは一歩、踏み出しましょう。

教職員が主導するコミュニケーション研修

私たちは人との結びつきについて、自然にできるものと思っていますが、多くの対人スキルは幼少期に身につけますので、育ってきた条件に影響されます。人との関わりを積み重ね、時にはトレーニングを積んで身につくものです。つまり、コミュニケーションスキルを習得する機会がなかつ

た人はトレーニングを積み重ねれば良いのです。

教職員には、学寮生に必要なコミュニケーション研修を検討することが求められます。本セッションを参考に、コミュニケーションスキルのための研修を検討してみてください。

参考文献

長谷正人・奥村隆（2009）『コミュニケーションの社会学』有斐閣。

平木典子（2021）『三訂版 アサーション・トレーニング—さわやかな「自己表現」のために』日本・精神技術研究所。

日本ピア・サポート学会（2024）「ピア・サポーターの育成」（http://www.peer-s.jp/idea_tra.html，2024年1月28日参照）。

（執筆：澤田涼）

Column

ピア・サポートプログラムにおけるコミュニケーション研修

「ピア・サポート」とは、仲間同士で相互に支え合う活動を意味しており、学生がコミュニケーションを駆使して、仲間を思いやり支える実践活動を行います。サポートする学生のことをピア・サポーターと呼び、教職員が大学の実態に応じてピア・サポートプログラムを設定し、ピア・サポーターを育成しています。つまり、ピア・サポーターに求められるコミュニケーションスキルをトレーニングするのも教職員の役割です。

そこで、コラムではピア・サポートプログラムを参考にして、教職員が検討するコミュニケーション研修について紹介したいと思います。

まず始めに、コミュニケーション研修はピア・サポーターが抱えている課題やニーズに向き合って組み立てます。例えば、コミュニケーションスキルを学んだ経験がなく、これから活動を始めるピア・サポーターを対象とする場合には、ピア・サポート概論に紐づけてコミュニケーションスキルの理解と習得を目指します。具体的には、コミュニケーションの構造を理論的に捉えつつ、言語や非言語のコミュニケーションに関する実践を積むことで、ピア・サポーターとしてコミュニケーションを取ることに自信を持てるよう促します。

プログラム	時間	内容
アイスブレイク	15分	他者への関心、自己理解・他者理解
ピア・サポート概論 (ピア・サポーターとしての心構え)	30分	ピア・サポートの意味、ピア・サポートの歴史・現在 ピア・サポートの種類、ピア・サポートの効果
言語情報	20分	言語コミュニケーション
非言語情報	20分	非言語コミュニケーション
まとめ	5分	～到達目標～ ピア・サポートについて理解する コミュニケーションを取ることに自信を持つ

ピア・サポーターの主体性を高めたい場合には、リーダーシップやチームビルディングを意識したコミュニケーション研修も考えられます。(リーダーシップやチームビルディングについての詳細は、「セッション5チームビルディング」を参照してください。)

コミュニケーション研修は教職員が講師を務めることもできますが、当該分野の専門家である外部講師に委ねることもできます。ただし、外部講師と教職員で連携を取るなど、日頃からピア・サ

ポーターの成長を見守っている教職員の気づきを研修に反映することが重要です。教職員がピア・サポーターの境遇を把握して、ピア・サポーターに相応しいコミュニケーション研修を設定します。

学生寮でもコミュニケーション不足によるトラブルが散見されます。そこで、ピア・サポートプログラムと同様に、教職員がコミュニケーション研修を計画することができます。ピア・サポートプログラムも学生寮も、教職員によるアプローチに期待が寄せられています。

チームビルディング

強固な関係を築くためには？

▶ ケース

Aさん、Bさん、Cさん、Dさん、Eさんは、来月に控えた学生寮の歓迎会について話し合っています。5人はRAを務めるチームです。AさんとBさんはRAになって1年が経っており、過去にも歓迎会を計画した経験があります。CさんとDさんとEさんは、先月RAに就任したばかりで、歓迎会がRAとしての初めての活動です。

Aさん「私とBさんは歓迎会の経験があるよ。だから私たちに任せておけば大丈夫。」

Cさん「そうですね、私はAさんとBさんについていきます。」

Bさん「今回もオンラインで歓迎会を開催しようと思うけどどうかな。」

Dさん「新型コロナウイルス (COVID-19) も落ちついて、学寮生同士もすぐ近くの部屋にいるのに、オンラインの歓迎会ですか。」

Bさん「あ…。でも、オンラインで去年もうまくいっているから、間違いないと思うんだよね。」

Eさん「前例があるのは安心ですかね。」

Bさん「私たちが当日のスケジュールを考えるから、CさんとDさんとEさんはポスター作成をお願いできるかな。わからないことがあれば聞いてね。」

Cさん「わかりました、がんばってみます。」

こうして、歓迎会に向けた準備を進めていくことになりました。Cさん、Dさん、Eさんは経験者の提案に安心感を覚えながらも、対面ではなく、オンライン開催で本当に良いのだろうかともやもやする日々。ポスター作成で生じた疑問や悩みも、AさんとBさんには伝えられずに当日を迎えます。どこか悶々とした気持ちを抱えながらも、AさんとBさんについていくことを決めたCさん、Dさん、Eさん。AさんとBさんはRAとして、チームを先導できていたといえるのでしょうか。5人はRAとして十分な関係を築けているのでしょうか。当日起り得るアクシデントを想定して、不測の事態に備えることができていたのでしょうか。

▶ ケースを深めるためのポイント

RAは学寮生のリーダーとして、学寮生の指揮や学生寮の運営などに取り組みます。新たに入寮する学寮生のために学生寮の歓迎会を企画・実施することもRAの役割の一つです。仲間と出会える場所、スタートダッシュを切る

機会として歓迎会は大切な行事です。

充実した学寮生活を過ごしてもらうためにどのような歓迎会を計画できるでしょうか。アイデアを持ち寄って試行錯誤するRAのチーム力が試されます。

対人スキルとチームビルディングの関係

● 全員発揮のリーダーシップ

目標を達成するためのチームを構築するためには、メン

バーが自分を押し殺したり、チームに埋没したりすることなく、一人ひとりの能力や個性が尊重されて、認め合えることが重要です。ありのままを受け入れて、相互に尊重し合

Session 05

える関係づくりが求められます。

つまり、「セッション4 コミュニケーションスキル」の通り、チームメンバー間でコミュニケーションを取ることから始まります。コミュニケーションスキルを発揮して、課題解決を繰り返していく中で、チームとして成熟していきます。

チームの活性化を目指して、リーダーシップが求められる場面もあります。メンバーの発言や行動がチームビルディングに直結することから、チームの目標を達成するために他のメンバーに及ぼす影響力としてリーダーシップが効果的だとされるのです。

リーダーシップの定義は研究者や時代によって異なりますが、目標を示してメンバーのモチベーションを高めようとする点において、引っ張るリーダーシップと支えるリーダーシップの両輪で進めることが考えられるでしょう。前者はメンバーを奮い立たせて引っ張っていくことに焦点を当てて

● 目的のために進化を続ける組織

チームの集合体は組織です。そこで、チームビルディングは様々な組織論と共に考えられています。中でも、近年の組織開発として注目を集めているのがフレデリック・ラルー (Frederic Laloux) が提唱した「ティール組織」です。

自身も組織の一員として活躍したラルーは新しい組織モデルについて世界中の調査を行い、その調査結果として組織フェーズを5段階に分類し、進化の過程を表しています。レッド、アンバー、オレンジ、グリーン、そして次世代型組織のティールです (図1)。

レッド組織は、特定の個人が圧倒的な力を誇示して支配します。個人の力に依存して、再現性がない組織です。アンバー組織は、ヒエラルキーに基づき厳格に役割を全うします。変化や競争よりもヒエラルキーが優先されるため、状況が変わっても柔軟に対応できません。オレンジ組織は、

おり、後者はメンバーが目標に辿りつけるように下から支える姿勢を表します。

しかし、これらのリーダーシップを個人で実行して、チームの成果を上げようとするには限界があります。少子高齢化やグローバル化、急速かつ高度な技術進化への対応を考えると、従来の成功体験だけで対処することは難しく、チームで協力することが不可欠です。チームとして持続的発展を遂げるために、全てのメンバーが適切にリーダーシップを発揮することが求められます。つまり、全員がリーダーシップを発揮するということです。

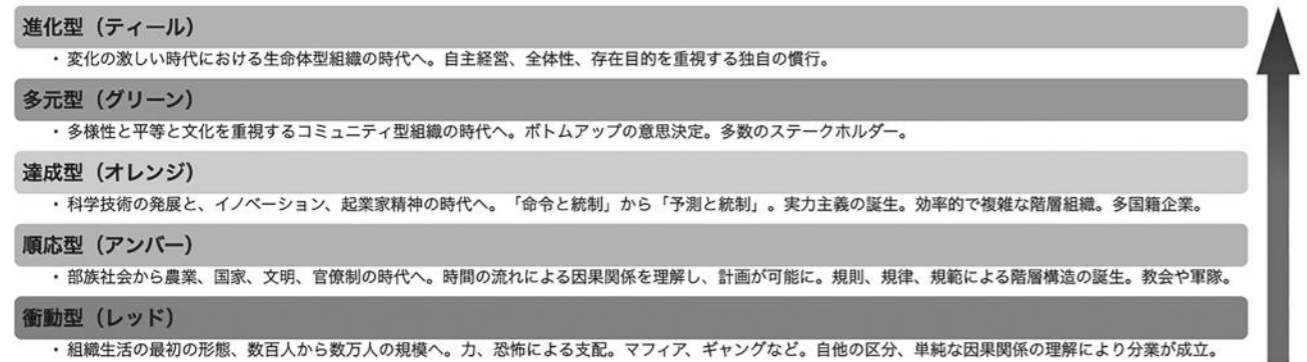
こうして、コミュニケーションスキルやリーダーシップなどの対人スキルを駆使することで、チームビルディングを実現していきます。個人がチームに与える影響により、チームの特徴も見えてくるのではないのでしょうか。

成果によりポジションが上がります。これにより、メンバーは常に競争を強いられて、空虚感に苛まれるようになります。グリーン組織は、主体性を育みやすく多様性が尊重されます。ただし、あらゆる声が集まり過ぎるあまり、対案を出すのは容易ではありません。

これらの組織を内包するのがティール組織です。ティール組織は目的のために進化を続ける組織のことで、指示系統がなくてもメンバーの一人ひとりが組織の仕組みを理解して、自分の内面に照らしつつ意思決定をしていきます。ただし、管理や統制を必要としないからといって、メンバーを放置するわけではありません。ティール組織では、自主経営、全体性、存在目的という突破口を実現します。

自主経営によって、全てのメンバーが意思決定に関する権限や責任を持ち、メンバーは能力や個性を活かして組織に貢献しようとします。全員発揮のリーダーシップです。さらに、全体性を追求して、安全で開放的な組織を確保す

図1 組織の発達段階



(出所) Laloux (2014) より筆者作成

ることで、メンバーのやる気を最大限に引き出します。そして、変化する環境に対応して組織の存在目的は進化し続けます。つまり、組織の目的と個人の使命が共鳴し、互いに補強し合っていきます。

チームビルディングについて考える

歯痒さを抱えたまま歓迎会当日を迎えることになったRAのケースについては、一体どうすれば強固な関係を築くことができたのでしょうか。

たとえば、Bさんはリーダーシップとはただ即決するわけではないことを自覚して、決断が誤っていることを感じた際には確認する、チームと一緒に向き合おうとすることができます。また、AさんとBさんは頻繁なやり取りを心がけて、CさんとDさんとEさんを鼓舞することもできるはずです。全員がリーダーシップを発揮して協力関係を築こうとするならば、CさんとDさんとEさんは待つばかりではなく、AさんとBさんに進捗を聞くこともできます。対人スキルを発揮

5段階のフェーズや自主経営、全体性、存在目的を理解することで、既存の組織を客観視することができるのではないのでしょうか。変化の激しい今日において、ティール組織は組織運営を考える一翼を担うでしょう。

し合うことで、次第にチームの様子が変わっていくでしょう。こうして、強固な関係を維持していくことで、外的要因による変化にも対応して、チームで成長し続けることにも繋がっていくのではないのでしょうか。チームの成長がメンバーの成長にも連動していきます。

まずはチームのメンバーとして対人スキルを発揮する。そして、メンバー一人ひとりの力を集結させることで、チームビルディングを実現する。こうして、関係性を確かめ合いながら、自分たちに相応しい形を構築していくことができるでしょう。チームの様子に合わせて、多角的な視点でチームを捉えていきましょう。

学寮生やRAのチームビルディングに対する教職員の姿勢

学生寮であれば、学寮生だけでチームを機能する必要はありません。学寮生を見守り、RAを育成する教職員もまた大事な役目を果たしています。

教職員自身が対人スキルを発揮して対話を大切にすることで、チームのプロセスに気づき、能力や個性を十分に発揮できるように支援することができます。RAが自発的にチームを活性化することを後押しします。つまり、教職員

はロールモデルとなり、観察と助言によってチームビルディングの動向を共に考えることができます。

チームビルディングを実現して、創造する環境を整えている組織があります。ピクサー・アニメーション・スタジオ (Pixar Animation Studios) は、創造性を守り続けることで進化する組織を実証しています。

参考文献

石川淳 (2022) 『リーダーシップの理論—経験と勘を活かす武器を身につける』中央経済社。

Laloux, F. (2014) *Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness*, Millis: Nelson Parker. (鈴木立哉訳 (2018) 『ティール組織—マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現』英治出版。)

Catmull, E. (2014) *Creativity, Inc.: Overcoming the Unseen Forces That Stand in the Way of True Inspiration*, New York: Random House. (石原薫訳 (2014) 『ピクサー流創造するちから—小さな可能性から、大きな価値を生み出す方法』ダイヤモンド社。)

Iger, R. (2019) *The Ride of a Lifetime: Lessons Learned from 15 Years as CEO of the Walt Disney Company*, New York: Random House. (関美和訳 (2020) 『ディズニーCEOが実践する10の原則』早川書房。)

(執筆: 澤田涼)

Column

創造を続けるピクサーの組織運営

ピクサーの創業者であり、社長を務めたエド・キャットムル（Ed Catmull）は、ピクサーに創造的な文化を育てることを掲げて、創業者がいなくなっても生き続ける組織文化を創ることを目標にしています。

ずっと後まで残るような力強い組織を育てるために、キャットムルは強固な関係を築くことに重点を置いています。そのための仕組みとして、ブレイントラストやデイリーズ、ノーツ・デーといったピクサー特有の方法を設けて、率直な意見を言い合えるようにしているのです。ピクサーが創造的な文化を醸成して、組織として進化し続けるためには、誰もが平等に発言できて、誰もがアイデアを提案できる環境の形成が欠かせません。

こうして、ポジションに制限されることなくコミュニケーションが活発になることで、掬い上げられてこなかった視点も顕在化されます。さらに、メンバーが当事者意識や責任感を持つに至り、問題を見つけて自ら対処できるようになります。偶発的な問題が現れても慌てずに対処できるようになるでしょう。コミュニケーションによりメンバー同士の差異を認識し合い、組織の創造性は豊かになっていきます。

実際に、ピクサーはウォルト・ディズニー・カンパニー（The Walt Disney Company）に買収

された後も、ピクサーらしさを感じられる環境を残しています。当時ディズニーのCEOを務めていたロバート・アイガー（Robert Iger）はピクサーを初めて訪れた日の印象として、ピクサーにはクリエイティブなエネルギーが溢れていることを評価しており、買収後も組織文化を守ることを約束しています。ピクサーは創造性を固持することで、創造する組織として進化を続けていると言えるでしょう。

最後に、ピクサーが制作した映画作品の一つに「モンスターズ・ユニバーシティ（原題：Monsters University）」があります。タイトルが表している通り大学をモチーフとした作品で、フラタニティ・ソロリティによる対抗戦が描かれています。制作にあたってはマサチューセッツ工科大学、ハーバード大学、プリンストン大学への現地調査を通じて本物感を追求していて、創造力を求めるピクサーの組織文化が作品にも影響を与えています。

作中では、フラタリティ・ソロリティに所属するメンバーがそれぞれに異なる特性を活かして、一致団結する場面があります。学寮生同士の違いを認め合った先にチームとしての成長を遂げて、さらには進化する組織を体現していけるのではないのでしょうか。

コンフリクトマネジメント

問題が起きた時にどう対処するか？

▶ ケース

Aさんは普段から節約と健康のために学生寮の共同キッチンで自炊をしています。共同キッチンの使用ルールは6人のルームメイトと決めることになっており、使った人が掃除をすることになっています。共有の鍋やフライパン、食器の洗い物は問題ないのですが、しばしば排水溝に残飯が残っていることがありました。Aさんは自分が使う時に、排水溝に残っている他の人の残飯も掃除するようにしていましたが、最近は気温が上がってきたせいか、共同キッチンに一番近い自分の居室に虫が入ってくるようになりました。

何度か、ルームメイトと話し合いをして、使うたびに排水溝の残飯も掃除するようにお願いしましたが、数ヶ月ごとに留学生の学寮生の入れ替わることもあり、あまり状況は改善されません。

Aさんはどのようにルームメイトに働きかけていけば良いのでしょうか。また、この問題について、Aさんから相談を受けた教職員はどのようにAさんをサポートすれば良いのでしょうか。

▶ ケースを深めるためのポイント

共同生活の場である学生寮では、日頃からさまざまな問題（衝突：コンフリクト）が起きます。それが生活習慣の違いからか、個人の価値観や性格の問題からか、もしくはコミュニケーションの方法のズレから生じた問題なのか、悩むことも少なくないでしょう。育ってきた環境や文化が異なるような他の学寮生に、解決のためにどのように働きかければ良いのか戸惑うこともあることでしょう。

このような学寮生活上で起きる他の学寮生との衝突（以下、「コンフリクト」）は、特別なことではなく、必要以上に怖がる必要もないということを理解することが大切です。学寮生活の中で起きるコンフリクトとは、社会に出る前の

準備期間である学生生活において、コンフリクトを乗り越えるスキルを身につける貴重な機会でもあるからです。自分自身の成長のためにも、互いを尊重しつつ問題解決に向けて建設的な話し合いの方法を学んでいきましょう。

学寮生をサポートする教職員にとっては、しばしば、学寮生同士のコンフリクトは「無い方が良いもの」と考えてしまうことも少なくないと思います。しかし、教室の外での貴重な学びの機会であることを十分に理解し、「学寮生自身が問題を乗り越える手助けする」ための関わり方を考えていっていただきたいと思います。

学寮生活で起きるコンフリクトの種類

学寮生活ではさまざまな問題が起きます。特に異なる価値観や文化、環境を持ったそれぞれの学寮生が、学生寮という場で共同生活を送る際には、他者との関わりの上で日常的にコンフリクトが生じます。

ユタ州立大学学寮部門のホームページでは、学寮生が抱えやすいコンフリクトとその解決方法が紹介されています。それによれば、学寮生のコンフリクトの多くは、①掃除や整理整頓、②性格の違い、③騒音、④コミュニケーション

Session 06

の問題、⑤その他の学生個人が抱える問題、の5つに分けられると言われています。

今回のケースでは、「①掃除や整理整頓」に加えて、「④コミュニケーションの問題」が絡み合っているように見えます。このように、学寮生が抱える対人関係に起因するコンフリクトの多くは、表面上の問題（ケースの場合は「キッチンに残飯を残さないで欲しい」）の根底に、別の問題（ケースの場合は「他の学寮生と解決策が共有できていない、自分が不快だと思うことをうまく他者に伝えることができない」）が潜んでいることも少なくありません。

コンフリクト（「問題」「争い」「対立」など）は、日本社会では従来、ネガティブなものとして受け止められてきました。しかし近年では、異なる意見や見解は、コミュニテ

ィの活性化や新しいアイデアを生み出す機会であると前向きに捉えようとする考え方が徐々に広がっています。このような、衝突や対立を活用して、コミュニティの活性化を図ろうとする学習プロセスは、「コンフリクト解決」や、「コンフリクトマネジメント」と呼称されています。学寮生活における「コンフリクトマネジメント」については、学寮生活がより身近な海外の大学（特に米国やカナダ、豪州など）では、積極的に学寮生にトレーニングの機会が提供されています。また、コンフリクトマネジメントは、コンフリクトを抱えた当事者だけでなく、調整を任された第三者（教職員やRA、他の学寮生）にとっても、重要なスキルとなります。

コンフリクトが生じた時の反応

1974年にケネス・トーマス（Kenneth W. Thomas）とラルフ・キルマン（Ralph H. Kilmann）によって、職場における日常的なコンフリクトについての研究が行われました。そして、後にコンフリクトが生じた時のパターンと、

その解決方法の5つのステップを「トーマス・キルマンモデル」として発表しました。それによると、コンフリクトが生じると、人は次のような反応を見せると言われています（Kilmann 2023）。

競争的 (Competing)	相手を犠牲にしても自分の意見を押し通そうとする。自分の利益を優勢し、相手を説得し、犠牲を強いることで解決しようとする。
受容的 (Accommodating)	強制的かつ他者の意見を受け入れる。譲歩し、自分の要求を抑えることで成り立つため、時に自己犠牲の要素が強くなる。
回避的 (Avoiding)	意見の対立やコンフリクトを避ける。第三者のような立場で問題から距離をおき、回避し、先送りにする。
協力的 (Collaborating)	お互いの意見を尊重しながら新たな解決策を見出す。問題を掘り下げて両者のニーズを理解しようとする。
妥協的 (Compromising)	両者のニーズや主張を譲りあって受け入れ可能な解決策を見出そうとする。両者の満足度は低いが早期解決につながる。

一般的に、コンフリクトを回避したいと考える人は、「妥協的」な対応を取りがちだと言われています。ケースの場合では、「不快さを我慢して何もしない（働きかけない）」「自分が残飯を片付ける」といった行動が「妥協的」に当たります。一見すると、このやり方は、対人的なトラブルが生じない良い方法のようにも見えます。ただ、「妥協的」

を続けていくと、自分自身に負担がかかり、限界を迎えることになるでしょう。何よりも、自己犠牲によって成り立った「物事を前に進めるためのやり方」は、何も価値を生まない一時的な対処に過ぎません。そのため、「妥協的」を乗り越えて「協力的」な方向へ向かっていくことが大切です。

コンフリクトを解消する方法

では、どのようにしたら「協力的」なパターンへ向かうことができるのでしょうか。その第一歩は、「相手を知ること」ことです。学寮生は、これまでの家族や友達といった比較的共通する背景を持つ人たちとの付き合いから、全く異なる考え方や生活スタイルを持つ人と一緒に生活することになり、新たなコミュニティを形成していく必要があります。

冷静になる（瞬間的な判断は避ける）

ケースのような何らかの問題が起きた時、その解決に向けて他の学寮生にすぐに話しに行くのではなく、まず立ち止まって冷静になるように心がけます。コンフリクトは多くの場合、感情的・身体的感情と強く結びついているために、論理的な思考力や判断力にマイナスの影響を与える可能性があります。多くの場合、自分のニーズを満たすことや、ネガティブな気持ちを解消するために、すぐに問題を解決するために行動しようとしがちです。

特に学寮生活上の対人関係に関わるコンフリクトについては、前述のとおり、「④コミュニケーションの問題」をよく理解しておく必要があります。ケースのAさんが、他の学生との間のコンフリクトを解消するために考えられる具体的な方法を紹介します。

しかし一方で、人は「攻撃されている」「押しつけられている」と感じた時に、防御しようとして、回避や競争的な反応を引き起こしてしまうことがあります。解決につながる生産的な会話の準備のために、まずは「時間を置く」「適切な相手に相談する」などの方法を用いて冷静になりましょう。ただし、他者に相談する際には、当事者のプライバシーに十分配慮しなければいけません。カウンセラーや学寮の担当教職員がいる場合は、積極的に活用しましょう。

早めに話し合う

相手とのコミュニケーションに緊張が高まる前に、早めに、頻繁に自分が感じている違和感や懸念していることを伝えましょう。あなたにとって何がストレスになるのか、なぜそう感じるのかを、落ち着いて話すことが大切です。自分が持っている共通認識は、相手にとってはそうではないこと

も多々あります。相手はあなたが何にストレスに感じているのかが、理解できていない可能性もあります。相手との関係を改善するために、自分に何かできることはないか尋ねることで、協力して問題に立ち向かうというあなたの意思を伝えましょう。

自分を主語にして話す

話し合いをする時には、自分の要求を伝えるだけでなく、相手の話を聞くことが大切です。また、自分の要求を伝える際には、「あなたが残飯を片づけないことが問題だ」と、相手を非難するのではなく、「**私は**キッチンに残飯が残っているのを見るとイライラします」いったように、「私 (I)」を主語にして話をしましょう。この方法を「Iステートメント」といいます。「Iステートメント」を用いることで、両者の間

に不必要な対立を避け、問題の本質に集中することができるようになります。同様に、自分の気持ちや意見を、相手の気持ちも尊重しながら伝える方法は、アサーティブ・コミュニケーション（大串 2022）なども参考になると思います。（「アサーション」についての詳細は、「セッション4 コミュニケーションスキル」を参照してください。）

コンフリクトの解決方法を一緒に考える

コンフリクトの解決方法は、自分や相手の個性や関係性によって、異なってきます。「〇〇すべき」のように意見を押しつけるのではなく、お互いにとって最も心地よい距

離感と条件が見出せるように、できるだけ多くの解決策と一緒に挙げてから、最適な方法を見つけるようにしてください。どちらかが犠牲にならず、また皆が受け入れられる

Session 06

ような解決策を見つけていってください。また、最初に解決策をなるべく多く挙げることで、一つ目の解決策がうまくいかない時は、次の解決策へと目を向けることができるよ

うになります。思いがけない解決策が生み出される可能性もあります。楽しんで解決策を考えられるように、ネガティブな感情やわだかまりは、事前に解消しておくといでしょう。

自分自身を知る

あなた自身がそのコンフリクトをどのように受け止めているのか、なぜそのように感じるのか、自分自身に率直に問いかけましょう。解決策を見出して実行していても、もし

あなたがまだ違和感やストレスを感じているようであれば、そのやり方やタイミングが合っていない可能性もあります。自分の成長のために、適切な相手に相談をしていきましょう。

コンフリクトを予防する

解決策を実行しても、全てを一度に解決することはできないかもしれません。また、ケースのように、学寮生の入れ替わりが多い環境であれば、何度も同じコンフリクトに向き合う必要に迫られるかもしれません。その場合は、コンフリクトを予防するために、他の学寮生との関係性が始まるタイミングで、無理のない範囲で「ルーム・コントラクト（同意書）」をかわすことも必要です。「ルーム・コントラクト」とは、ルームメイトや同じフロアに居住する学生同

士で入居時に、共有スペースや生活のルールの取り決め、合意形成した内容を記述したものです。

「ルーム・コントラクト」は、他の学寮生と自分の関係を明確にすることで、将来起こり得るコンフリクトをあらかじめ把握することができることや、相手との話し合いの際に互いの責任を確認することができるため、早期の解決につながることに役立ちます。

学寮生のコンフリクトに対応するために —教職員・RAへのアドバイス—

当事者である学寮生のコンフリクトの解決を教職員やRAが支援するための方法は、「ROOMPACT」という、米国の学寮生活のプログラム・サービスの促進に役立つティ

ップスをまとめたサイトで紹介されています（ROOMPACT 2024）。ここでは、日本の学生寮の状況に合う内容に絞って、その要約を紹介したいと思います。

コンフリクトが生じる前に、積極的に排除しましょう

学寮生同士のコンフリクトの仲裁や調整は、学生寮担当者にとって頻繁で、かつ悩ましい問題になり得ます。そのためコンフリクトの予防に注力することをお勧めします。

前述のとおり、「ルーム・コントラクト」を作成するよう促すことで、学寮生個人が学寮生活に対してどのような期待を持っているのか知ることができます。

オープンなコミュニケーションを奨励しましょう

学寮生間の効果的なコミュニケーションは、コンフリクトの予防だけでなく、実際のコンフリクト解決のための基本となります。生活上のこまごまとした問題の芽が小さいうちに学寮生間で話し合うことができるような雰囲気をつくるために、日頃から学寮生間の（特に生活を共にするルームメイトやフロアメイト間）のオープンな対話を奨励し、他者を批判することなく自分のネガティブな感情や懸念、も

のの見方を表現する方法を伝えてください（本セッションのコラムの「Iステートメント」を使った問題の伝え方を参照してください）。また、積極的な傾聴や、自分とは異なる生活スタイルや背景を持つ人の意見や行動を理解するためのスキルや考え方を学ぶことも効果的です（「セッション3 異文化理解・相互理解」を参照してください）。

学寮生自身がコンフリクトを解決するための手助けをしましょう

学寮生間のコンフリクトの仲介や調整の際には、双方が平等に自分の意見や気持ちをきいてもらう機会を確保することに留意しましょう。仲介者は学寮生間のオープンなコミュニケーションを促進し、なるべく当事者同士でコンフリクトを解決し、関係者全員にとってうまくいく妥協点や、当事者の学寮生が相互に受け入れられる解決策を導くた

めに、適切なタイミングと方法でアドバイスを行う必要があります。特に、当事者である学寮生は、実生活の中で問題への対処方法を身につけるトレーニングをしている最中であることを十分理解し、学寮生自身で問題を解決できるようになることを目指してください。

学寮生のコンフリクト解決に役立つツールや情報、トレーニングを提供しましょう

コンフリクト解決や効果的なコミュニケーションについてのセミナーやワークショップ）は、入寮時のオリエンテーション期間や、生活が始まってからしばらく経ち、コンフリクトに繋がるような小さな問題を感じ始めた頃に提供すると効果的です。学寮生活では、全ての学寮生がコンフリクトを抱えたり、当事者や仲介者として解決に関わる可能性があります。そのため、まずは教職員やRAは、これらの効果的なコミュニケーションを学ぶ機会やツール（ルームコ

ントラクトやガイドライン等）は、全ての学寮生にとって必要な学習機会であることを理解して実行してください。最初は手探りで進めることになるかもしれませんが、2回目以降はすでにトレーニング機会と経験を持つ先輩学生やRAが、ピアの立場からの仲裁・調整者として他の学生を導くこともできるようになります。最初のうちは、まずは学生寮に関わる教職員やRAに対して、積極的なコンフリクト調整のトレーニングの実施を検討することをお勧めします。

データの収集・分析を行いましょう

学寮生間のコンフリクトは、表面的な小さな問題がより深い根底にある問題の兆候として現れることがよくあります。常日頃から同じフロアやルームでコンフリクトの発生が偏っていないか、コンフリクト同士に共通する点はないか等、他の教職員やRAと情報共有を行い、コンフリクトの根本原因を特定してください。

そのため、コンフリクトの起きた件数や、その理由をデ

ータとして把握するように努めてください（頻繁にコンフリクトが発生しているフロアがあるか。どの程度の頻度で起きているか、コンフリクトの深刻度、解決方法など）。長期的なデータ収集と分析は、学寮生間のコンフリクトを減少させ、なぜコンフリクトが起こるか、どのような方法が最も効果的かを、より深く理解するために役立つ貴重なツールにもなります。

参考文献

Kilmann, R. H. (2023) *Mastering the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*, CA: Kilmann Diagnostics.

ローゼンバーグ, M. B. (2021) 『『わかりあえない』を超える』(今井麻希子ほか訳) 英治出版.

大串亜由美 (2022) 『アサーティブ「嫌われない自己主張」の技術』(PHPビジネス新書) PHP研究所.

ユタ州立大学学生支援部門学寮生活 (2024) 「コンフリクト解決」(<https://www.usu.edu/residencelife/conflict-resolution/>, 2024年2月15日参照).

ROOMPACT (2024) 「学寮生間のコンフリクトに対処するための学寮専門職のための3つのヒント」(<https://www.roompact.com/2021/09/3-res-life-quick-tips-for-handling-roommate-conflict/>, 2024年2月15日参照).

(執筆：安部有紀子)

Column

ここでは、学寮生が抱えやすいコンフリクトの一つである「①掃除や整理整頓」を例に、「コンフリクト解決のための問い」と、「効果的なコミュニケーションを活用したコンフリクトの伝え方の例」を紹介します。是非トレーニングの際に寮生同士で話し合ったり、自分ならどうするか考えてみてください。

「掃除や整理整頓」のコンフリクト解決のための問い

- 共有スペースが汚れていることを、どのようにルームメイト（フロアメイト）に伝えれば良いでしょうか。また、その返答はどのようにすれば良いでしょうか。なるべく具体的かつ実際の状況を想定して考えてみてください。
- 部屋を清潔に保つためには、ベッドの上、床の上、クローゼット、引き出しの中など、着ない洋服はどこに置くことが望ましいでしょうか。もし、共有スペースに衣類が置かれていたとしたら、あなたや他の人が個人の部屋やエリア、もしくは共有スペースのかごなどに、その人の洋服を移動することは、どのような問題を起こすでしょうか。
- 害虫を生活空間に寄せ付けけないためには、ゴミは少なくとも週に1回、もしくは必要に応じて出さなければいけません。いま、個人、共有スペースのゴミはどこにどのように保管されているでしょうか。ゴミ捨てはどのような分担で行っていますか。同様に個人、共有のキッチンはどうな頻度や分担で、食器やキッチンの清掃を行うと良いでしょうか。

効果的なコミュニケーションを活用した伝え方の例

- さんが夜遅くに大音量でテレビをつけると（行動）、**私は**とても嫌な気持ちになり（感情）、○○さんが私の生活や私自身を尊重していないように感じています（解釈）。**私は**眠れなくて本当に困っています（結果）。午後10時以降は音量を○%にしてもらえませんか（意図）。
- さんが汚れた食器をシンクに長時間放置している（行動）のを見ると、**私は**イライラし（感情）、○○さんが私たちの共有スペースのことを全く気にしていないように感じます（解釈）。また、あなたの食器がシンクに溜まっていると、**私は**汚れた食器を洗うことができません（結果）。今後は、「食器は24時間以内に洗う」というルールにしたいのですが、どう思いますか（意図）。
- さんは、私のジュースを飲みましたか（行動）。自分のものを勝手に飲まれると**私は**イライラして（感情）、○○さんが私の物や場所を尊重していないように感じます（解釈）。**私は**食事にかかる予算が限られているので、お金の心配もあります（結果）。私に何も聞かずに私のジュースや食べ物を勝手に飲んだり食べるのはやめてもらえますか（意図）。もしあなたが、お金を出してくれるなら、**私が**買い物の時にあなたの分のジュースを買ってきませんか。

アクティビティの開発・実践

イベントを運営してみよう！
～企画からふりかえりまで～

▶ ケース

初めてRAになったAさんは、学生寮で交流イベントを企画することになりました。

Aさんは、留学生も日本人もみんなが、楽しめるようなイベントを開催したいと思っています。先輩から引継ぎ資料をもらっているのですが、企画書やレシート、写真といっぱいあって整理されていないので、どれがどのイベ

ントかわかりません。イベントの日まであと一ヶ月を切っしまい、寮生みんなに知らせて出欠を確認したり、買い出しにいったり、することはたくさんあることはわかっているのですが、自分だけではできそうにもありません。どうしたらよいでしょうか…？

▶ ケースを深めるためのポイント

学生寮のアクティビティは、学生の交流やコミュニティの形成を促進するための重要なツールの一つです。多くの学生寮では、年間スケジュールを立て、イベント等の実施時期を決め、企画者を分担して実施しているのではないのでしょうか。また、趣味が同じ有志が集まって、スポーツ観戦やDVD鑑賞、アニメや漫画の話で交流するなど、小規模なイベントや、料理やプログラミング講座等の得意分野

を活かしたワークショップやセミナーを企画することもあると思います。

事例のAさんのように初めてイベントを企画する場合は、どのように準備を進めていくとよいのでしょうか？また、学生だけでは調整が難しいこともあります。そのような場合は、どのような支援があるとよいのでしょうか？

チームビルディングとは？

「セッション5 チームビルディング」では、歓迎会の企画を通して、RAのチームビルディングについて取り上げました。このセッションでは、企画を実現するために必要なプロセスを、さらに具体的に掘り下げていきます。学生寮に限らず、課外活動や授業と連動して行われる学内外のイベントやプロジェクトにも、参考にできる部分もあるのではないかと思います。

筆者は現在、教務課で学部担当を業務としていますが、実際に授業と連動してイベントを開催したいという相談や、アンケート調査を実施したいという相談等を受けることがあります。「イベントの企画を立ててみよう！」では、学生が立案した「学内における多文化共生を推進するプロジェクト」の一環で、クリスマスイベントを開催した際に使用した企画書を用いて説明していきます。

イベントの企画を立ててみよう！

イベントを実施するにあたり、まずは「企画書」を作成するケースが多いと思います。学生寮によっては、専用の書式を作成していることもあります。今回は初めての実施

する内容のイベントだったため、最低限必要な項目に絞り、企画書を提出してもらい、何回かの対面、メールでのやりとりをしながら更新しました。

企画書を共有するツール

ノートパソコンやタブレットの必携化に伴い、クラウドベースの共同作業を行える環境が整ってきました。授業や課外活動でも「Google Drive」や「Slack」で資料を共有することも、増えてきていると思います。例えば「Google ドキュメント」で企画書を学生と教職員と共有することで、コメントの追加やフィードバック、やり取りの記録を残すこともできます。タイムスケジュールや物品リスト、役割分担のリストなどは「Google スプレッドシート」での共有が便利です。

事例のAさんのように、引継ぎの資料が整理されていないと、次年度の運営にも影響が出てきます。次に担当をする人のことも考えて、意識的に記録を残していきましょう。

日時・会場

イベントを開催するにあたって、まずは日程を決めなくてはなりません。学生のスケジュールや他のイベントと重なっていないかを確認し、できるだけ多くの参加者が参加できる日程を選びましょう。会場の予約も必要です。学生寮の中で行う場合、食堂や学内の施設を利用する場合は、所管する部署に手続きが必要なこともあります。

予算

学生寮では、大学の予算でイベント費を計上している場合や、あらかじめ学生寮の中で一律にイベント費用を集めていることもあります。いずれにしても、どのくらいの予算規模で実施ができるのか、教職員や学寮生組織の会計担当者に確認しておく必要があります。

また、参加者から参加費を集める場合は、開催を周知する際に知らせておきましょう。参加対象者については、

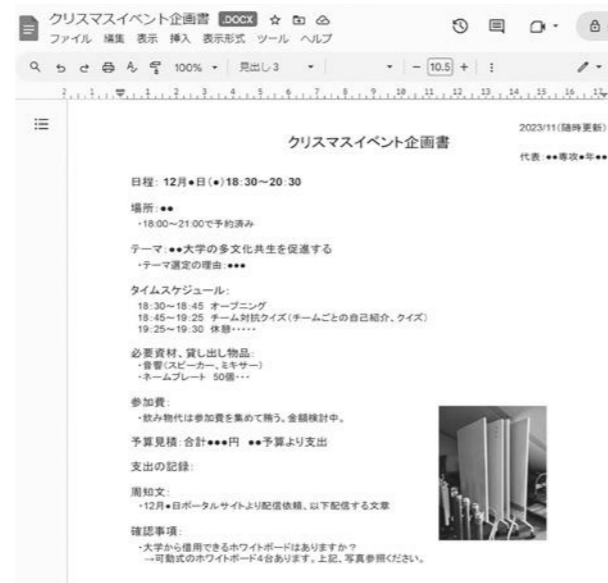


写真 Google ドキュメントでやりとりした企画書

周知方法

学生寮内に掲示をするほかに、学寮生組織でX（旧 Twitter）や Instagram のアカウントを運用している場合は、イベントの周知にも利用ができるでしょう。広く学内に周知をする場合は、大学公式のホームページや、ポータルサイトから案内を配信するという方法も考えられます。

以前、実際にクリスマスイベントの企画を実施した際は、留学生との交流を目的にしており、より多くの留学生に参加してもらうために、英語、中国語、韓国語でポスターを作成しました。また、参加の申し込みは Google Form を使い、QR コードを載せて申し込みがしやすいように工夫をしました。

参考文献

天野勝 (2013) 『これだけ!KPT』 すばる舎リンゲージ。

イベント後のふりかえり

イベント終了後に、参加者からのフィードバックを収集することで、今後の改善点や良い点を把握し、次回の企画に活かすことができます。企画側がふりかえりを行う際は、「KPT」のフレームワーク（「Keep, Problem, Try」の頭文字からなる、問題解決やプロジェクト改善のツール）を用いて、チームメンバーで問題を共有し、解決策を提案し、新しいアプローチを見つけることができます。「KPT」は定期的なチームミーティングから、学生寮の運営の改善にも使うことができます。さらに、繰り返し行うことで、チーム全体で問題解決に取り組むことができます。

（執筆：北澤泰子）

Case

日本の学生寮におけるRAトレーニングのケース

Case 01 お茶の水女子大学（国立） お茶大SCC

▶ 大学概要

【歴史】お茶の水女子大学は、1875年（明治8年）に御茶ノ水（現東京都文京区湯島）の地に、東京女子師範学校が創立されたことに始まる。これまでに、東京女子大学学長となる安井てつ、日本初の女性理学博士の保井コノ、国際的に活躍をした女性科学者の湯浅年子など、社会の発展を担う数多くの優れた女性を育ててきた。21世紀の社会に必要とされる高度な教養と専門性を備えた女性リーダーの育成をミッションとする本学は、女性のライフスタイルに即応した教育研究のあり方を開発し、その成果を社

会に還元することで、女性の生涯にわたる生き方だけでなく、すべての人の生き方に関わるモデルの供給源となることを目指している。そして、男女共同参画社会の実現や、豊かで自由かつ公正な社会の実現に寄与するため、たゆみない発展と進歩を遂げていく（お茶の水女子大学「Ochanomizu University 大学概要2023」を参照）。

【学生数】学部2,039名、大学院763名、研究生など97名（2023年5月現在）

▶ お茶大SCCの基本情報

理念・目的	共に住まい、共に成長する学生寮
設立年月	2011年4月
所在地	〒112-0012 東京都文京区大塚1丁目6番6号
寮生数	41名（2023年現在）（定員49名、部屋数50）
寄宿料月額	30,000円
寮の概要	<p>お茶大SCCは、「共に住まい、共に成長する」を理念としたシェアハウス型教育寮である。SCCには10個の「ハウス」があり、各ハウスは最大5人の寮生で構成されている。お茶の水女子大学の学部1、2年生（国内学生）を対象にしており、3年生のレジデント・アシスタント（RA）が学生支援プログラム（詳しくは「お茶大SCCにおける特徴的な諸活動・プログラム」を参照）や寮生の活動をサポートしている。</p> <p>【寮のコンセプト】</p> <ol style="list-style-type: none">①個性豊かな学生たちの人間関係の中で社会性を培い、多様な価値観を認め合う場所②他者と自己を知り、他者と折り合い、他者の力を借りながら、各々が自己実現を目指して生活できる場所③他者と助け合い、お互いを認め合うことで、自立性と協調性を持った人格を育む場所

【出所】お茶の水女子大学「施設概要」、「くらしの支援」、「お茶大SCCのご案内」を参照し作成。

▶ お茶大SCCにおける特徴的な諸活動・プログラム

お茶大SCCの3つのコンセプトに基づいて、学生を支援する「学生支援プログラム」が用意されている。具体的には、寮生同士や寮の外部の人員との交流を促すウェルカムパーティや寮祭などの交流プログラム、寮生自身が企画・運営する自主企画、大学が提供する学修プログラムやワークショップなどである（お茶の水女子大学「学生支援プログラム」参照）。

諸活動・プログラム名	概要
学修プログラム	学内の教員がお茶大SCCに出向いて講演し、大学の授業とは違う学びができ、講演内容についてハウスごとに学びを深め、発表する場が設けられている。講師および講演テーマは寮生が提案し、決定する。数回/年。
寮祭	寮生同士や外部の方々との交流を促す。
ワークショップ （例：1年生ワークショップ、 清掃ワークショップなど）	外部講師と連携し、シェアハウスで共同生活をするうえで必要になる、協調性や主体性、生活力を養成する。5-6回/年。
自主企画活動	寮生自身がプログラムやイベントを企画し、実施することを通じて、自主性や主体性を磨く。
ハウス会議	月一回、ハウス（4-5人の寮生からなる）で行う企画や活動について話し合ったり、寮生活に関する意見・要望などを出したりする。ハウス会議で話し合った内容は、ハウスミーティングシートに反映し、寮生協議委員会でも参照とする。
寮生協議委員会会議	月一回、役職を持つ寮生（寮長、副寮長、会計、倉庫管理係、委員長、チームリーダー、ハウス長；全員2年生）が集まり、ハウス、委員会、チームの状況報告、寮生全体への報連相を行う。1年生も参加可能。RA、大学の教職員がオブザーブ参加する。
RA会議	月一回、RA、寮長、副寮長が教職員と打ち合わせを行い、寮生からの意見・要望の報告、学内との連携を持つ。
新二年生研修	年度末に、新二年生を対象に、次年度の役職配置を行い、寮の諸運営について研修を行う。2回/年。
RA研修	次年度RA決定後、大学と現RAが新RAを対象に研修を行い、RA業務について把握し、次年度チームとして主体的に活動できるようにする。1-3回/年。

【出所】お茶の水女子大学『2023年度Ochanomizu-U Student Community Commons ガイドブック』を参照し作成。

Case 01

▶ RAの制度と特徴

RA制度の概要 (目的、導入時期・経緯)	<p>【導入目的】 SCC寮の持続可能性の向上</p> <p>【導入時期】 2013年</p> <p>【導入経緯】</p> <p>①2011年に学生寮 SCC が設立され、3年目となる2013年に初めて RA 応募資格を満たす学部3年生 (SCC で2年間居住) が在寮することになった。</p> <p>②設立当初は、文部科学省特別経費プロジェクト「統合型学生支援システム構築による女子高等教育機会の保障」の資金で運営されたため、同プロジェクトが終わった後の SCC 寮の持続可能性を考えた場合、RA 制度が必要になった。</p> <p>③寮生に対する大学のサポートとともに、ピア・サポートの大事さについて認識していた。</p>
RAの人数	最大4名
RAの対象者	学部1年生から2年間お茶大 SCC に在寮し、次年度学部3年生に進級予定の者
RAの役割	寮生のサポート・相談役 学生支援プログラムの企画・運営のサポート役 寮生協議委員会等のオブザーバー RA アワー、定例会議 (教職員との会議) に参加 SCC 寮の見学・視察対応 その他、学生・キャリア支援センターと連携して活動にあたること
RAの特徴、課題	<p>【特徴】 RA は寮生のサポーターであり、SCC 寮生である1、2年生が主体という位置づけ；リーダーではなく国内学生をサポートする点</p> <p>【課題】 1、2年次に養成された主体性を、3年次にサポート力に転換する点</p>

〔出所〕 お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター (2023) 『2024年度 SCC-RA 募集要項』、『2023年度 SCC-RA マニュアル』を参照して作成。

▶ お茶大 SCC における今後の課題、所感

現在、SCC は全員国内学生 (1~2名ほど外国にルーツを持つ学生がいるが、日本で生まれ育ち、入試方法も日本で育った日本人学生と同様である) からなっている。学部1年次が始まる直前である3月末に、20名ほどの女子学生が一律に入寮し、2年間住み続け、卒業する。また、上述の通り、2年間 SCC に住み続けた寮生にのみ RA への応募資格がある。すなわち、国際寮や男女混住寮などと比べると、SCC は国籍やジェンダーの視点においてさほど多様性に富んでいないかもしれない。また、近年、心身の面における要配慮ケースが多様化しており、LGBTQ、国

際学生との共生に向けた検討が行われているが、まだ成熟した対応になるまでには時間を要するであろう。

近年、日本においては、国際寮が著しく増えている。SCC は、日本社会の、女性の、同学年の内なる多様性、気づきにくい多様性——自らにとって心地よい距離感、心地よいテンション、心地よい表現方式など——についてアプローチできる点において、その特徴があるように思われる。また、そのような多様性の中でどのように分かり合い、バランスをとって共生していくかはこれからも課題であり続けるであろう。



SCCハウスリビング



SCC1階ラウンジ

参考文献、URL

お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター (2023) 『2024年度 SCC-RA 募集要項』 学生・キャリア支援センター。

お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター (2023) 『2023年度 SCC-RA マニュアル』 学生・キャリア支援センター。

お茶の水女子大学 (2023) 『2023年度 Ochanomizu-U Student Community Commons ガイドブック』 お茶の水女子大学。

お茶の水女子大学「施設概要」 (https://www.cf.ocha.ac.jp/student_support/j/menu/scc/j/scc-about.html) <2023年12月7日アクセス>

お茶の水女子大学「学生支援プログラム」 (https://www.cf.ocha.ac.jp/student_support/j/menu/scc/j/scc-program.html) <2023年12月7日アクセス>

お茶の水女子大学「Ochanomizu University 大学概要2023」 (https://www.ocha.ac.jp/plaza/info/d002664_d/fil/ochadai_gaiyo_2023.pdf) <2023年12月7日アクセス>

お茶の水女子大学「お茶大 SCCのご案内」 (https://www.cf.ocha.ac.jp/student_support/j/menu/scc/j/d011440.html) <2023年12月7日アクセス>

お茶の水女子大学「くらしの支援」 (https://www.cf.ocha.ac.jp/student_support/j/menu/lifestyle/index.html) <2023年12月7日アクセス>

お茶の水女子大学「Ochanomizu University 大学概要2023」を参照して作成。

お茶の水女子大学「学生支援プログラム」を参照して作成。

(執筆：お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター)

Case 02 立命館アジア太平洋大学（私立） APハウス1・2・5

▶ 大学概要

立命館アジア太平洋大学（以下APU）は、2000年開学、大分県別府市に位置し全学生に占める国際学生の割合が約50%のマルチカルチュラルキャンパスです。APUでは5,915名（学部学生、大学院学生、科目等履修生等の合計）世界99ヵ国・地域（2023年11月1日現在）から集う国際学生と国内学生がともに学んでいます。教員も2人に1人が外国籍で、キャンパスの公用語は英語と日本語です。

▶ APハウスの基本情報

世界中から集まった1,200名以上の学生が生活をする初年次教育寮APハウス。APUに入学する国際学生は、日本の生活習慣やルールを学ぶため、原則全学生が入学1年目をキャンパスに隣接する寮で過ごします。国内学生は入学者の8~9割程度が入寮します。APハウスには学生の寮生活を支援するために職員、管理人、ヘルスクリニック（保健師また看護師）を配置しているほか、Resident Assistant（以下RA）と呼ばれる学生が居住しています。RAは寮生の生活サポートや交流促進の役割を担っており、約半数が国際学生となっています。

理念・目的	APハウス1・2・5は、“Residential Education & Residential Wellbeing”を中核に据えた“Living Learning”をベースとしながら、様々な教育的機会を通じて、コンピテンシーの自己伸長を図る初年次教育寮として運営を行っています。
設立年月	APハウス1：2000年、APハウス2：2001年、APハウス5：2023年
所在地	APハウス1・2：〒874-0011 大分県別府市十字原（内竈）1丁目2番 APハウス5：〒874-0011 大分県別府市十字原（内竈）1丁目5番
寮生数	1,334名（2023年11月1日現在）（定員1,571名、部屋数1,571室）
寄宿料月額	APハウス1・2：50,000円/APハウス5：52,000円 ※水光熱費込み
寮の概要	APハウス1・2では378室のシェアタイプと932室の個室タイプの居屋が設けられています。シェアタイプの各居室の間には間仕切り用のドアが設置されており、各学生のプライバシーを守ることができます。2023年度に建設されたAPハウス5には261室の個室タイプの居室があります。APハウス1・2・5の各フロアには共有キッチンがあり、活発な寮生間の交流が行われています。共有のシャワールーム、洗濯機、乾燥機も完備しています。

〔出所〕APUウェブサイトを参考に作成

▶ APハウスにおける特徴的な諸活動・プログラム

APハウスでは、「ミッション」を以下のように定めています。

APハウスは、APUの基本理念「自由・平和・ヒューマニティ」、「国際相互理解」、「アジア太平洋の未来創造」に則り、多様な学生が集う寮環境のもと、APUのグローバルラーニングの一環として、学生の主体的な学びとなり、人間的成長に資するLiving Learningを中核に据えたResidential Educationを展開する。



APハウス1・2外観



APハウス5外観



APハウス1・2シェアルーム



APハウス5個室

APハウスのミッションに基づき、APハウスの運営目的、APハウスが寮生にもたらす価値（バリュー）は、以下のとおりです。

- ①学業中心の規律ある生活習慣を確立し、自らの目標を設定し、その達成に向けて主体的に学ぶことができるように学生を支援する。
- ②市民生活上のマナーやルールを理解し、社会やコミュニティの一員として責任をもって行動できる学生の育成に取り組む。
- ③心身ともに健康的な生活を送ることができるよう、公衆衛生を意識できるような機会を提供する。
- ④学生が多くの人たちと意思疎通ができ、良好な人間関係を構築できるような機会の提供に取り組む。
- ⑤柔軟に他者の様々な意見を取り入れ、解決策を導き出すことができる学生の育成に取り組む。
- ⑥他者を尊重し、文化や価値観の違いに寛容性をもち、主体的に信頼関係を構築できる学生の育成に取り組む。

Case 02

諸活動・プログラム名	概要
【参加必須】 入寮式・卒寮式	学生部長兼ハウスマスターが主催する公式行事として、入寮式を行います。また寮教育プログラムに参加した学生を対象として卒寮式を行います。
【参加必須】 フロアミーティング・ 市民生活講座	月に1回、各フロアで寮生と大学間の情報交換および寮と地域社会のコミュニティの一員として生活するにあたっての必要な情報を提供するため、フロアミーティングを実施します。またフロアミーティング後の市民生活講座では『Self-care(Stress management)』、『Rule Moral Manner』、『対人関係(ハラスメント含む)』、『Ethical Decision Making』、『Wellbeing』など学生実態と照らして必要とされるテーマについて学びます。
【参加必須】 キッチン・デューティ/ゴミ分別	国際学生と国内学生の交流の中心となる各フロアのキッチンを清潔に保つため毎晩、清掃時間が設定されています。清掃は当番制です。
【希望制】 STEP (Student Total Enrichment Points)	寮内各種プログラムの参加を促進するためのポイント制度。ポイントは学内カフェテリアで利用可能なミールクーポンに交換することができ、獲得ポイント数が多い学生は卒寮式で表彰されます。
【希望制】 Global Citizenship Program	<ul style="list-style-type: none"> ● Theoretical Learning：理論的学習。 ● Inspirational Learning：様々な分野から講師を招聘し、将来のキャリアについてのロールモデルを見つけるセミナー。 ● Empirical Learning：学外研修。
寮生協議委員会会議	月一回、役職を持つ寮生(寮長、副寮長、会計、倉庫管理係、委員長、チームリーダー、ハウスマスター、全員2年生)が集まり、ハウス、委員会、チームの状況報告、寮生全体への報連相を行う。1年生も参加可能。RA、大学の教職員がオブザーブ参加する。
【希望制】 MIX (Multiple In-dorm eXtra-activities)	寮生の余暇を利用した交流促進とウェルネス・ウェルビーイングを目的としたプログラム。ヨガ、クッキングなど。
【希望制】 RE-MIX	寮生主催のイベントを支援する制度(経費支援あり)。
【希望制】 RA イベント	APハウス1・2・5全体(500~1,000名規模)、棟単位(100~200名規模)、フロア単位(10~50名規模)のイベントを多数実施しており、2023年度のイベント参加者数はのべ数で全寮生の人数を上回ります。

〔出所〕APUウェブサイトを参考に作成

▶ RAの制度と特徴

日常的に寮生を支援するため、原則各フロアに2名(日本語・英語対応)のRAが配置されています。各フロアは30~50名程度で構成されています。週に1回、RA全員でミーティングを行い、寮内のプログラムの実施状況や寮運営の課題について議論します。

RA制度の概要 (目的、導入時期・経緯)	初年次生が適切に学生生活をおくることができるようコミュニティ・ビルディングとフロア・マネジメントを行うためにRAをおいています。2000年の開学時よりRA制度が運用されており、「Ready to Help, Always there.」をRAのモットーとしています。
RAの人数	約80名
RAの対象者	APU正規生(任期1年)
RAの役割	<ol style="list-style-type: none"> ① 日々の寮生支援や指導、交流活動の促進 ② フロアマネジメント(ルール管理、健康管理、機器備品の管理) ③ フロアミーティングの運営 ④ キッチンデューティ(当番制の清掃活動)の編成と担当 ⑤ コンピテンシーのアセスメント
RAの特徴、課題	各セメスターはじめに1週間の研修を実施し、標準的なスキルの獲得を行っています。課題としては各RAのモチベーションやスキル形成にばらつきがあることが挙げられます。

〔出所〕RA募集要項を参考に作成

▶ APハウスにおける今後の課題、所感

APハウスの運営は、25年目を迎えます。最前線で寮生支援を行うRAを育成・支援に力を入れています。

また近年は、Living Learning Programを実施し、その高度化に課題意識があります。各種Living Learning Programは寮生のコンピテンシーの伸張を目指して設定されています。

参考文献、URL

立命館アジア太平洋大学ウェブサイト『APハウス施設概要』(<https://www.apu.ac.jp/home/life/content1/>) <2023年12月26日アクセス>

立命館アジア太平洋大学ウェブサイト『APハウス入寮前ガイド』(https://www.apu.ac.jp/studentssupport/aphouse/move_in/guide/) <2023年12月26日アクセス>

立命館アジア太平洋大学ウェブサイト『初年次教育寮APハウスのLiving Learning Program』(https://www.apu.ac.jp/studentssupport/aphouse/house125/living_learning/) <2023年12月26日アクセス>お茶の水女子大学「学生支援プログラム」を参照して作成。

(執筆：下之門直樹)

Case 03 南山大学（私立） ヤンセン国際寮

▶ 大学概要

【開学】南山大学は、1946年に開学し、中部地区を含む西日本で唯一のカトリック総合大学で「キリスト教世界観に基づく学校教育を行う」をその建学の理念とし、この建学理念に具体的な方向性を与える為に、「人間の尊厳のために」（ラテン語で Hominis Dignitati）という教育モットーを掲げています。

【学生数】学部：9,410名、大学院：197名、外国人留学生別科生：163名（2023年5月1日 現在）

【キャンパス】〒466-8673 愛知県名古屋市昭和区山里町18

〔出所〕「南山大学概要2023」

▶ ヤンセン国際寮の基本情報

理念・目的	ヤンセン国際寮は、南山大学の国際化をさらに発展させるため、そして文化・社会の違いを超えて必要とされ、国境を越えて活躍できる人材育成のための戦略的施設として開寮しました。「ダイバーシティ&インクルージョン実践力養成プログラム」という教育プログラムを提供し、様々な文化や国籍、言語、宗教、価値観を持つ日本人学生と留学生が共に暮らし、学び合うことで国境を越えて活躍できる力を身につけます。
設立年月	2022年4月
所在地	〒466-0823 愛知県名古屋市昭和区八雲町138番1
寮生数	140名（2023年12月現在）（定員178名、部屋数178）
寄宿料月額	60,000円
寮の概要	キャンパスに隣接した地上4階建物に178室を備え、共同生活に必要な設備を整えています。全室一人部屋で、8~10人で1つのリビンググループを構成し、1つの共用キッチン・ダイニングを使用します。2グループで洗面、シャワー、トイレを共用し、各階には、寮生全員が使用できるリビング（計6ヶ所）があり、入居者同士の交流を促しています。

〔出所〕ヤンセン国際寮公式パンフレット



ヤンセン国際寮：外観



ヤンセン国際寮：ダイニングキッチン



ヤンセン国際寮：個室



教育プログラムの様子

▶ ヤンセン国際寮における特徴的な諸活動・教育プログラム

ヤンセン国際寮の教育プログラム「ダイバーシティ&インクルージョン実践力養成プログラム」は3つのモード「Living」「Learning」「Socializing」で構成されています。このプログラムを通して涵養したい力として、多様な人と関わる中で互いの違いや共通点を認め合い他者と協働できる「ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）実践力」と、自立した個人として目標を定めながら、達成に向け努力できる「セルフプロデュース力」を定めています。これらの力を下記に説明する3つのモードで経験し、ふりかえりを通して学ぶ仕組みを実践しています。

諸活動・プログラム名	概要
Living モード	リビンググループを中心とした共同生活、多文化コミュニケーションの実践からの学び。 例) ●リビンググループでの交流 ●共同生活におけるルールづくり ●入居者同士の生活・学習サポート
Learning モード	対話型のスキル養成講座や入居者企画のラーニングイベントからの学び。 例) ●多文化コミュニケーション講座 ●ロジカル・クリティカルシンキング講座 ●留学生による文化に関する学びの講座
Socializing モード	イベント企画を通して多様な仲間と協働し、情報を発信していくことからの学び。 例) ●Welcome、Farewell イベント ●日本体験イベント ●広報活動

〔出所〕ヤンセン国際寮公式パンフレット

▶ 学生主体の運営に関する特徴

生まれ育った環境、年齢、興味関心などの異なる最大10名の入居者が1つのリビンググループを構成し、一人ひとりが主体的に寮運営に関わっています。寮運営のファシリテーションを担うのが入居者から選出されるレジデントリーダー（RL）とリビングコーディネーター（LC）です。RLを中心にLCと協働で、宿舎アドバイザー（教員）や国際センター事務室、管理室と連携をとり、寮運営を行っています。

RL・LCの育成担当として宿舎アドバイザーは、日々の活動に対する助言や問題解決のサポートをしています。

国際寮の運営としての大きな特徴は、正規課程とは別の学年歴で運営されている外国人留学生別科の留学生を6月（サマーコース）、9月（秋学期）、1月（春学期）に迎え入れていることです。入寮や、日本で生活を始める手続きのサポートをRL・LCが中心となり行っています。

RL・LC制度の概要 (目的、導入時期・経緯)	3つのモードから構成される教育プログラムの教育効果を高め、学生主体で寮運営を進めていくために、2022年4月の開寮時からRL・LC制度を実施しています。
RL・LCの人数	RL：5名、LC：16名(2023年12月現在)
RA・LCの対象者	RL：ヤンセン国際寮に1年以上居住経験のある学部・大学院の課程に所属する正規生 LC：ヤンセン国際寮に居住する学部・大学院の課程に所属する正規生(2023年12月現在)
RLの役割	<ul style="list-style-type: none"> ●リーダーシップを発揮できる寮運営の統括役 ●RL1名がLC3～4名の相談役となるRL・LCバディ制度の実践 ●RL・LC、RL・宿舎アドバイザーミーティングのファシリテーション ●教育プログラムの企画・運営 ●寮全体の広報活動
LCの役割	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な学生で構成されるリビンググループのマネジメント ●メンバーが安心・安全に共同生活を送るためのルールづくり ●グループ内の多文化交流の促進(イベント企画・実施)
RL・LCの課題	<ul style="list-style-type: none"> ●寮運営や交流に参加するモチベーションの低い学生をどう巻き込むか ●忙しい学生生活とRL・LCの役割との両立

〔出所〕RA募集要項を参考に作成

RL 学生の声

1年生の時に入寮し、2年生でRLになりましたが、1年目にRLの先輩の活躍を見て、自分たちで寮をつくっていく、運営していくのが楽しそう!と思い、RLになりました。イベント企画をするときは、協力者を募って準備をしています。今年成功したイベントは、地域の中学校の体育館を借りて行ったスポーツイベントです。寮生に喜ばれるイベントなのか不安で、開催日当日まで準備に追われながらプレッシャーを感じることがありますが、楽しんでくれる様子を見るとこの仕事における達成感や喜びを感じます。

RLの活動を通して自己成長を感じるの、自分の意

見を言語化できるようになり、ミーティングを行うときは、事前に議題を確認し意見をまとめておくなどの準備ができるようになったことです。話し合う機会が多いので、この話の目的は?論点は?とロジカルに考える癖がつかえました。また、相手の意見を尊重して傾聴した上で、自分の意見を言う大切さにも気づきました。

RLとしての成長のために、大学が支援してくれていることに満足しています。特に、2週間に1度、宿舎アドバイザーの先生とミーティングをすることでアドバイスをもらい、問題を後回しにせず、すぐに解決に向けて動き出せています。

〔出所〕筆者によるインタビューより抜粋

▶ ヤンセン国際寮における今後の課題、所感

ヤンセン国際寮が開寮し2年が経ち、開寮当初計画していた教育プログラムは、学生たちの意見を踏まえ、より学生主体の運営になるよう改善ができていていると思います。例えば、RL・LCバディ制度は、RL・LC全員が集まるミーティングの場では言いづらい悩みなどを話せる場が欲しいというLCの意見をもとに2年目から実施しています。LCはバディのRLがいることで、問題が起こった時に相談しやすい環境ができ、様々な情報伝達もバディ制度を活用することで確実にRLからLCに伝わるようになりました。また、2023年度は、留学生が主催したいイベントをRLがサポートをするという試みも実施されました。アゼルバイジャン出身の学生がRLとペアになり、母国の料理を体験してもらう

イベントを開きました。リビンググループの枠を越えた多文化交流を促進することができました。

ヤンセン国際寮の今後の課題は、一人ひとりが寮運営に貢献していくために何ができるかを考えながら生活してもらうことであると思っています。RLやLCがいくら活動しても、それを支えるフォローアップがなければ、寮運営はうまくいきません。本学の「人間の尊厳のために」という教育モットーを体現する人材として、コミュニティの一員である自覚を持って、お互いを尊重しながら暮らすには、宿舎アドバイザーやRL・LCが何を仕掛けていけば良いか、2024年度に向けて計画をしています。

(執筆：小野詩紀子)

参考文献、URL

南山大学 (2023a) 『南山大学概要2023』 (<https://www.nanzan-u.ac.jp/Menu/gaiyo/2023/2023.pdf?231128>) <2023年12月7日アクセス>
 南山大学 (2023b) 『ヤンセン国際寮公式パンフレット』 (<https://office.nanzan-u.ac.jp/ncia/on-campus/item/fbdd1e761d47d73eec524f8d5eddc38858c3fd9e.pdf>) <2023年12月7日アクセス>

Case 04 豊橋技術科学大学（国立） TUTグローバルハウス

▶ 大学概要

【開学】1976年10月1日

豊橋技術科学大学は、技術を支える科学の探究によって新たな技術を開発する学問、技術科学の教育・研究を使命とします。この使命のもと、主に高等専門学校卒業生及び高等学校卒業生等を入学者として受入れ、大学院に重点を置き、実践的、創造的かつ指導的技術者・研究者を育成するとともに、次代を切り拓く技術科学の研究を行います。さらに、社会的多様性を尊重し、地域社会との連携を強化します。これらを通じて、世界に開かれたトップクラスの工科大を目指します。

【学生数】学部生1,144名、大学院生871名（2023年5月1日現在）

【キャンパス】〒441-8580 愛知県豊橋市天伯町雲雀ヶ丘1-1

〔出所〕豊橋技術科学大学（2023）

▶ TUTグローバルハウスの基本情報

「TUTグローバルハウス」は、「グローバル技術科学アーキテクト養成コース（以下、GAC：Global Technology Architect Course）」の「生活・学習プログラム」の実践の場として設立されました。GACは、グローバル社会の発展に技術科学の高度先端知識と実践的な創造性で貢献するリーダーを目指す、日本人学生と外国人留学生のための特別なコースです。「グローバル技術科学アーキテクト（以下、GTA）」として、高度先端的な「知識と技術」に加え、以下の3つの能力を養います。

1. グローバルコミュニケーション能力
2. 多様な価値観の中での課題解決能力
3. 世界に通用する人間力

理念・目的	「TUTグローバルハウス」は、国内にしながら国際的な生活を体験できる、ユニークなシェアハウス型宿舎です。グローバル社会の疑似体験を通じてコミュニケーション能力や人間力を養うことを目的に設立されました。GACの学生は全員、学部期間中の4年間（3年次編入生は2年間）ここで暮らし、「生活・学習プログラム」に参加することを必須としています。
TUTグローバルハウスのグラウンドルール	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 失敗を歓迎する 他人の失敗をバカにしたり、批判したりしません。自ら果敢にチャレンジします。失敗した時は、「Nice try!」。 ◇ 違いを受け入れて楽しむ 自分と違う意見や価値観を否定せず、その違いを楽しみます。反対意見を言う際は、理由と代替案とセットで。 ◇ 話をする 相手の話を真剣に聞き、理解しようとする努力を怠りません。また、伝えることをあきらめません。 ◇ 助け合う お互いの発言やアクションを支援し合います。困ったときには助けを求め、助けを求められたときは誠意をもって応えます。 ◇ 生活・学習プログラムに積極的に関与する みなさんが関与することで、はじめて学びが生まれ、深まります。冷めた態度はお預けにして、積極的に参画しましょう。



TUTグローバルハウス：ユニットリビング



TUTグローバルハウス：個室

設立年月	2017年4月
所在地	〒441-8122 愛知県豊橋市天伯町雲雀ヶ丘1-1（豊橋技術科学大学キャンパス内）
寮生数	150名（2023年9月現在）（定員180名、ユニット数36）
寄宿料月額	寄宿料：24,270円（インターネット使用料を含む）／共益費：290円
宿舎の概要	学内コンペで最優秀賞となった学生の作品「縁つながり」をコンセプトに設計されています。TUTグローバルハウスでは、最大5人のユニットメンバーが1つのユニットを運営し、共同で生活します。ユニットメンバーと尊重し合い、助け合って生活しながら、様々な活動やイベントに参加することでかけがえない経験を得ることができます。1つのユニットには、原則的に日本人学生と留学生が混ざるように部屋割りされています。

〔出所〕2021 TUT Global House Handbook、高嶋・竹川（2019）より作成

Case 04

▶ TUTグローバルハウスにおける特徴的な諸活動・プログラム／生活・学習プログラム

TUTグローバルハウスでは、生活や活動を通してGTAに求められる3つの能力を得ることを目指しています。具体的には以下の6つのアクションを繰り返すことで、スパイラル式に成長を高めます。

①TUTグローバルハウスの混住ユニットで共同生活を送る	ユニットの運営はそこで暮らすメンバーが自主的に行います。メンバーは、毎月持ち回りでユニットリーダーの役割を担います。ユニットリーダーが中心となって、ユニットミーティングを開催したり、生活・学習プログラムの様々な活動をししたりします。
②ユニットリーダーをつとめる・ユニットリーダーミーティングに参加する	各ユニットメンバーが一定期間ユニットのリーダーを担います。リーダーは持ち回り制で、原則1か月交代で順番にユニットリーダーとして活動します。持ち回りでユニット内のリーダーを担当することにより、全員がリーダーとフォロワーの両方の役割を実践できます。ユニットリーダーミーティングでは、ユニットリーダー同士がユニットの様子、課題などを共有し、意見交換をします。また、ユニットリーダーをつとめるための必要なスキルを、グループワークを通して習得します。ユニットリーダーミーティングで得た情報やスキルをユニットで共有したり、実践したりします。そうすることで、ユニットでの共同生活の質・連帯・共感を高める足掛かりになります。
③ピアセッションに参加する	ピアセッションでは、同学年同士のTUTグローバルハウスのメンバー（Peer）と一緒にワークショップやアクティビティなどを通して学び合います。ピアセッションは、物理的な接触機会を増やし学生間のコミュニケーションの機会を増やすことと、協働学修により相互扶助や精神的な安心感を学生間に創出することを目的としています。
④自らイベントやアクティビティを企画・運営する	TUTグローバルハウスには、夏祭りやBBQなどの単発イベントを企画・運営したり、ITインフラやQOLの向上などに取り組んだりする「Team」があります。「Team」の活動で、学生はイベントやアクティビティの企画・運営を通じて様々なことを学びます。例えば、イベント企画時は、プランニングやクリエイティブネス、予算管理やファシリテーション、チームマネジメント、コミュニケーション、タイムマネジメント等、多くのことを学ぶことができます。また、企画・運営していく上で、メンバー同士が衝突することがあります。そんなとき、その衝突をどのように解決するのかを試行錯誤することで、GTAに求められる能力が養われます。
⑤学内外で実施されるイベントに参加する	自分の興味のあるイベントや、挑戦したことのない分野のイベントなどへ、参加するだけでもたくさんの経験を積むことができます。様々なイベントに参加をし、新たな出会いを楽しみ、幅広い知見を得る機会とします。
⑥半期毎の目標設定とレポートで自己評価と自己点検を行う	学期の始めに目標設定をし、レポート（ルーブリック評価と自由記述）による自己評価で、自己点検を行います。目標設定とレポートのプロセスを通して、自分自身を知り、自分に合った成長の方法を見つけます。また、一連のサイクルを繰り返すことで、自ら学び続ける力を身につけることができます。この目標設定とレポートは、レポートでの自己評価の高低・目標達成度よりも、目標設定と自己評価のプロセスを通して、自分自身を知ること、自分に合った成長の方法を見つけることが目的です。

〔出所〕2021 TUT Global House Handbook、2020年度のオリエンテーション資料を元に筆者が編集

▶ ユニットリーダー（UL）の制度と特徴

ユニットリーダー（UL）は、ユニットメンバーと協力してユニットを運営します。

※TUTグローバルハウスでは、ユニットの運営はユニットリーダーが、イベントや宿舎全体の環境整備等は「Team」が中心となり、学生代表組織「グローバルハウス学生会」の支援のもと、学生主体で大学と連携して実施しています。

UL制度の概要 (目的、導入時期・経緯)	各ユニットメンバーが一定期間ユニットのリーダーを担います。リーダーは持ち回り制で、原則1か月交代で順番にユニットリーダーとして活動します。これにより、全員がリーダーとフォロワーの両方の役割を実践できます。UL制度は「生活・学習プログラム」をバージョンアップするものとして2019年度に導入しました。
ULの人数	21名（2020年4月現在）
ULの対象者	GACに所属する学部生
ULの役割	<ul style="list-style-type: none"> ●ユニットを運営する ユニットを自主的に運営し、ユニットメンバーが身体的・精神的に安心して暮らせる環境を創出します。 ●ユニット内の調整役をつとめる ユニットで生じる様々な課題をユニットメンバーと話し合っ解決するための調整役を担います。 ●ユニットリーダーミーティングに参加する 毎月実施されるユニットリーダーミーティングに参加します。ミーティングでは各ユニットリーダーが生活における課題を共有し、課題解決手法のレクチャーとディスカッションを通してユニットリーダーに必要なスキルを習得します。ユニットリーダーミーティングへの参加は半期に1回です。 ●ユニットミーティングの実施 月に最低1回ユニットミーティングを主催し、ユニットメンバーと情報共有やユニットにおける課題を認識・解決する場を作ります。
ULの特徴、課題	ユニットリーダー制度は、ユニットを円滑に運営するだけでなく、その活動を通して学生が成長できることが最大の特徴です。ミーティングへの参加とユニットでの実践から、GTAに求められるグローバルコミュニケーション能力、多様な価値観の中での課題解決能力、世界に通用する人間力を養います。全員がリーダーとフォロワーの両方の役割を実践することにより、リーダーシップとフォロワーシップの両方を身につけることができます。個々の学生のモチベーションに違いがあるため、居住ユニットでの学修に差が生じてしまうことが課題としてあります。

〔出所〕2021 TUT Global House Handbook、2020年度のオリエンテーション資料を元に筆者が編集
※「生活・学習プログラム」、ユニットリーダー制度は、2020年度の活動を記載しています。

▶ TUTグローバルハウスにおける今後の課題、所感

質保証への取り組みと
TUTグローバルハウス3.0に向けて

2017年度にスタートしたTUTグローバルハウスは、2年後の2019年度に「TUTグローバルハウス2.0」として、それまでの経験の蓄積を生かしバージョンアップを図りました。上記で紹介した翌2020年度の「生活・学習プログラム」をデザインする際に特に心掛けたのは、「質保証」についてです。プログラムで学生が行う具体的なアクションと、そのアクションから学べることをマトリクスにまとめ、それをもとにプログラムデザインとルーブリック評価を設定しました。もともとは「担当者が替わっても学生の学修成果に

差が出ないようにしたい」と始めたことですが、2020年度はコロナ禍に突入し多くの制限がかかるなか、このマトリクスを拠り所とし、プログラムで提供する教育の質を保証することができ、手応えを感じました。

2024年度からはGACの新規入学生の受付を終了し、GACの学び方を全学に展開することが決まりました。今後はTUTグローバルハウスの入居対象者が広がり、コース必修という縛りもなくなるため、プログラムを見直すフェーズに入りました。現在、「TUTグローバルハウス3.0」として、どのような形で質保証を行うか、どのようにより多くの交流を生み出し、学びを促進するかという、新たな挑戦に取り組んでいます。

参考文献、URL

豊橋技術科学大学スーパーグローバル大学推進室 (2020)「2020年度 TUT Global House Living & Learning Program オリエンテーション」投影スライド、配布資料。

豊橋技術科学大学 (2023)『大学概要2023-2024』(<https://www.tut.ac.jp/about/overview/docs/230925gaiyou.pdf>) <2024年1月4日アクセス>

豊橋技術科学大学スーパーグローバル大学推進室 (2021)『2021 TUT Global House Handbook』。

高嶋孝明・竹川清美 (2019)「TUTグローバルハウス-成長へのスパイラル」『大学時報』387号、pp.38-43.

(執筆：丸山侑子・竹川清美)

Global

海外の学生寮における学生寮と RA トレーニングの状況

Global
01

アメリカ

米国大学の学生寮における
RA トレーニングの動向と参考情報

米国における学生寮の現状

米国の大学には現在、学寮カレッジ (residential college) や、伝統的なホール型、目的別ハウス、LLC (living learning community ; 学寮ベースの学習コミュニティ) など、様々な形態の学生寮が存在しています。また、学生寮の建物も、スイツタイプ、シェアルーム、個室 (マンションタイプ)、アパートメントタイプ等、学生寮の形態と組み合わせた様々な様式の建物が存在しています。

米国大学では、研究中心の大規模州立大学を中心に、コロナ禍前から学生寮の建物の増築や改築が進んでいました。その理由は様々なのですが、その一つとして、多様な背景を持つ学生層の増加が大きく関係しています。米国の大学生の数は、2020年代は約1,600万人前後で推移していますが、人種のマイノリティ層の学生が全体に占める割合は1990年頃の20%に対して、現在は45.8%まで拡大しています。そのほかにも、性的マイノリティや社会人、留学生、障がい学生等、現在の規模州立大学の編入生を含んだ新入生は2人に1人が多様な背景を持っていると言われています。このような状況を踏まえて、特に入学してから1年間の学生のキャンパスや学習・学生生活への定着のために効果的な方策の一つとして、学寮生活を義務づける大学が増えてきました。

コロナ禍を経て、今また学生寮の増築やRAの雇用拡大が再開しています。その背景には、学寮生活を経験した学生のうち、特に教育的なプログラムに参加した学生

の学業達成率 (リテンション率、批判的思考力、GPA、学習態度等) に関連する様々な研究成果の影響があります (Blimling 2015)。しかし一方で、単に学生同士が同じ学生寮のフロアで居住し、共同生活を送るだけでは十分な効果が出ないこともわかってきています。これらの教育的なプログラムの提供や、コミュニティ形成、生活面でのサポート (場合によっては学生としてのロールモデル) などの中心的な役割を担っているのがRAです。

学寮生活は、価値観や育ってきた環境が異なる学生同士が共同で生活を送る場であり、生涯にわたる友人関係を築き、何よりも同世代の仲間と過ごす楽しい時間である同時に、実生活の中で健全な生活習慣や、問題解決のスキルを身につけるといった学ぶ場としての役割も期待されています。さらに学生寮は、様々なプログラムやイベントを通じて、大学の教育方針を学生に伝える役割も持っています。そのため、米国の学寮担当職が、学寮生に提供する様々なプログラムやサービスを企画・実施する際には、大学の教育方針である期待する学生像に到達するように設定することが強く求められています。

さて、ではこのような米国大学の学生寮の現状に対して、RAには一体どのような役割が求められているのでしょうか。具体的なRAの活動内容を挙げながら、見ていきたいと思

RAトレーニングから見る「期待される役割」

先に述べた通り、米国大学の学生寮では、たとえどのような形態の学生寮であっても、様々な教育的なプログラムが提供されています。例えば、「夜遅くまで騒ぐルームメイトに対して、どのように注意すれば良いか」などの「問題対処のためのワークショップ」など、具体的な生活上のトラブルや問題を乗り越えていくためのトレーニング機会や、学生寮内の仲間づくりのための様々なイベント、学生寮の運営に関わるリーダーシップの機会など、全てが「学びの

きっかけ」として、学生自身の成長を目標において展開されていきます。

学生の生活面でのケアだけでなく、このような教育的なプログラム・サービスの戦略計画を立て、学生を巻き込んで実施していく中心が学寮担当職の仕事であり、これらのプログラム・サービスの実施において、中心的役割を担うことがRAの役割になります。

▶ RAトレーニングのスケジュール

一般的に、RAの活動は、米国大学の新学期が始まる前の8月から翌年の学寮生が退寮する5月まで約10ヶ月にわたって行われます。RAを希望する学生¹⁾は、前学期が終わる頃にエントリーを行い、志望動機や成績証明書等の情報を応募書類として提出します。その後、書類選考や面接審査を経てRAとなることが決まった学生には、新たに入寮してくる学生よりも2-3週間早く入寮するように案内がされます。

RAトレーニングはその年度の学期が始まる前（8月頃）、

1-2週間かけて行われます。小規模な大学であれば40-60名程度、大規模な大学であれば300-600名のRAが同時に研修を受けることになるため、RAトレーニングは学寮担当職にとっても大きな仕事になります。この学期が始まる前のトレーニングでは、RAの活動内容の紹介や、RA同士のチームビルディングトレーニングのほか、プログラム開発の方法、情報発信や管理の方法、教職員との交流等、非常に多岐にわたった内容を集中的に学んでいきます。

入寮時に行うRAトレーニングの例

- チームビルディング
- RAトレーニングの活動について知る
- キャンパス内のリソースを知る（例：食堂、福利厚生施設、カウンセリング、チュータリング、クラブ・学生組織、障害学生支援、ダイバーシティオフィス等）
- プログラム開発の方法（カリキュラムアプローチ等）
- 個人の発達やリーダーシップスキル
- 多様性の問題、方針と手順
- 緊急対応（Behind Closed Door：暴力・騒音・喧嘩・ジェンダー問題等のトラブル対応の方法／心理的スキル等）
- 施設管理（フロントデスク）
- 教職員（学寮スタッフ、施設管理、キャンパスセキュリティ）との交流
- 情報管理の方法（文書や学生の個人情報の管理等）
- 毎週のスタッフミーティングや毎月のワークショップ等の進め方

〔出所〕2023年2月4日第3回学寮アシスタント養成研究会パティ・ワイトコスキー博士の発表資料より抜粋

入寮時のトレーニングのほか、学期途中の長期休暇中（12月や3月）を使って3-5日間のフォローアップ研修を課している大学も多く、そこでは主に学寮学生同士の問題共有や、RAとしての関わり方といった実践的内容のスキルアップを目的としたトレーニングが行われます。近年ではフォローアップ研修において、RA自身の自己評価に基づく学寮担当職からのフィードバックを通じて、自らの活動や目標のふりかえりと再検討のためのワークショップを行う大学も増えてきています。これらのワークショップは、日常的なRAの活動がどのように大学の教育目標と繋がっているのかをRAが理解する良い機会でもあり、RA自身のリーダーシップ能力や自己理解を高める上でも効果的な方法として捉えられています。

このようなRAトレーニングを1-2単位の授業として提供

する大学も少なくありません。受講は必ずしもRAになる学生だけでなく、キャンパスの中で活躍する学生組織（クラブ・サークル等や学生組合、ピア・サポート等）の学生リーダーやスタッフも受講することが奨励されています。

他にも、RAが担当するホールや学寮生グループに所属する寮生との定期的な面談や、ミーティングのほか、RAの係ごとのミーティング、週1回の学寮担当職を交えた運営ミーティング、学寮担当職やホールディレクターの個人面談など、学生寮によっても異なりますが、日常的な会議への出席が義務づけられます。これらのトレーニングや会議への出席、教育プログラム等の開催等の活動のほか、学寮生の日常的な問題への対処等の突発的な活動も発生するため、RAは他の寮生よりも多忙な寮生活を送ることになります。

▶ RAの志望理由とRAへの期待

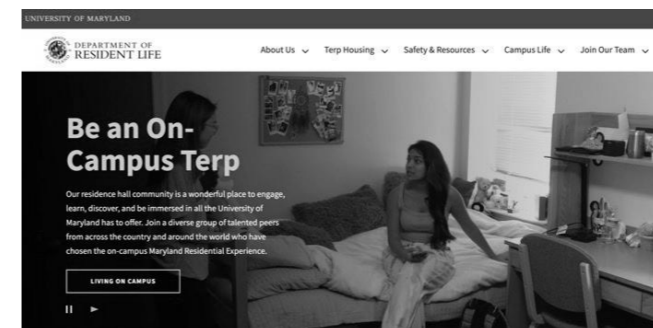
それでもRAは学生にとって、キャンパス内の様々な学生活動の中でも人気の高い役割の一つです。なぜなら、RAに就任することができれば、高年次であっても学生寮へ必ず入寮することができること（しかも多くの場合は個室ルームメイトが選択可能な2人部屋が選択可能になります）、寮費やミールカード（食堂の利用チケット）料金が割引されることなどの報酬が学生にとっては大変魅力的だからです。

加えてもう一つ。米国の大学では、RAは「学生寮のコミュニティ形成の中心である」という考え方が強く根づい

ており、これらのRAの意義や役割は、RA研修や紹介の際に、繰り返し寮生に伝えられます。そのため、他の寮生のロールモデルであり、フラットな仲間関係でもあるRAの経験を、深い学習の機会として捉える学生も少なくありません。また、多くの米国の大学では、現代においても学生寮がキャンパスのコミュニティの中心であることに変わりありません。大学という大きなコミュニティにおいて、RAは中心的な学生リーダーだと言えるでしょう。

RAの活動事例（メリーランド大学カレッジパーク校）

ここでは、筆者が2022年10月と2024年2月に訪問したメリーランド大学カレッジパーク校の学生寮におけるRAの位置づけや活動の様子を紹介したいと思います。メリーランド大学カレッジパーク校では、約1万人の学寮生を抱えており、その70%は新生で占められています。1万人の学寮生を支えているのは、学寮生活部門（department of Resident Life）²⁾です。学寮生活部門はディレクターの下に約60名の学寮担当職が雇用されています。しかしそのほとんどは、学生寮の施設やシステムの対応、能力開発（研修）やプログラム評価の担当者であり、実質的に学寮生やRAのトレーニングに関わっているのは十数名のホールディレクターになります。メリーランド大学カレッジパーク



校では、4つの高層ビル型と、24のアパートメント・ハウス式の学生寮がありますが、その約80%は「ホール型」が占めています。ホール型の寮には約300-400名の学生スタッフが雇用されており、様々な活動を行っています。

中には、セキュリティ担当（寮の入口で人の出入りをチェックする係）や、問い合わせ担当、学生の管理担当といった学生寮の運営を担う学生スタッフのほか、イベントの企画担当といったポジションもあります。そして、寮生の個人的なニーズに対応したり、成長をサポートするために、45-70の寮生に対し一人のRAが配置されています。

RAの、学生寮の中でリーダーシップやコミュニケーションスキルを身につけ、担当する寮生の学業と個人の成長を支援する環境を提供することが大きな目的です。ほかにも、さまざまな寮生のトラブルを解決することや、生活上のルールを定め、皆で守るために働きかけること、生涯にわたる友人関係を築くための機会を提供することなど、寮生活のコミュニティ形成のための中心的な役割を果たすこ

とが期待されています³⁾。このようなレジデント・アシスタントに対する期待からも、大学は学生寮に対して「寮生が主体的に学生寮のコミュニティに参加している状態」を目指していることがうかがえます。

また、「レジデント・アシスタントの責任」の最初の項目には、「安全かつ包摂的・迎え入れる雰囲気をつくる」と記述されています。同じ大学に所属する学生とはいえ、学生寮には多様な価値観や生活スタイルを持つ寮生が集ってきます。現実的な生活の場では、これまでの「当たり前」が通用しないことも多く、困難にぶつかることも多いでしょう。特にアメリカの大学では、もともと学生寮は「異文化理解」を促進する場としての役割を担ってきました。メリーランド大学カレッジパーク校では、学生たちを取り巻く社会の変化を反映し、さらに一歩進んだ「多様性」「公平性」「包摂性」などを学生寮の戦略の柱の一つとして定め⁴⁾、レジデント・アシスタントのトレーニングにもその考え方を反映しています。

▶ RAを支える教職員の役割と参考情報

今回取り上げたメリーランド大学カレッジパーク校だけでなく、多くのアメリカの大学の学生寮では、RAのような学生リーダーを配置し、彼らを組織的に活用することで、キャンパスの中の中心的なコミュニティである学生寮の活性化に熱心に取り組んでいます。

学寮担当職は、コミュニティ形成の上で中心的な役割を果たすRAの育成やアドバイスを行うことが主な業務になります。そして専門職の活動方針の中心には、大学全体の教育目標（この大学は学生にどのように成長して欲しいのか、何を重視しているのか）が置かれています。学生寮は学生にとって生活の場であり、人間的な成長を担う場であることは間違いありません。しかしそこに加えて、RAを含めた寮生の成長は、常に大学の教育目標につながっていくように考えられています（蝶・安部 2023）。

学寮担当職の多くは、実は学生時代に自らがRAを経験しており、その延長で学生支援の専門職としての自身のキャリアへと繋げている人も少なくありません。学寮担当職のための主な情報源は、学寮担当職から成る専門職団体であるACUHO-I (Association of College and University Housing Officers-International: 国際大学学生寮協会)⁵⁾が最も充実しています。ACUHO-Iの年次大会やジャーナル『Journal of College and University



Student Housing』では、ダイバーシティの問題やRAトレーニングの最新情報、学寮経験の効果等、様々な話題の特集が組まれています。また、オンライン・対面での研修機会も年間を通じて豊富に準備されている一方で、全米規模の学生寮の調査結果の公表等、その活動は多岐にわたっています。また、ユニークな活動としては、学寮担当職を目指す大学院生のための一定期間の他大学の学生寮へのインターンシップの仲介や、優れた取り組みを行っている学寮プログラムの情報集約等もあります。このほかにも、学生支援の総合的な専門職団体であるACPA (American College Personnel Association)⁶⁾には、学寮担当職のためのコミュニティや研修機会の情報が 있습니다。また、同様にNASPA (National Association of Student Personnel Administrators)⁷⁾には、将来、学寮担当職

を含めた学生支援の領域で専門職を目指す大学院生のためのコミュニティの情報等もあります。

もう一つ、学寮担当職のためのティップスがまとまった参照先として、『ROOMPACT』⁸⁾もご紹介したいと思います。『ROOMPACT』には、学寮生の入寮やルーム希望を取るためのシステム、「ルーム・コントラクト」や学生管理情報、評価システムの開発と提供のための様々な事例が掲載されており、米国の学生寮がどのように運営されているか参考になります。その他にも、学寮担当職のためのオンラインでのトレーニングプログラムやオンデマンドによるセミナー動画の視聴等（一部のコンテンツは有料です）を主に提供しています。ほかにも、現役の学寮担当職による「学寮プログラムの戦略計画の立て方」「RAトレーニングの方法」等のポッドキャスト（音声による解説）や、「ルーム・



コントラクト作成のための質問集」「寮生活で元気を取り戻すためのセルフケア・ハック」等のコラム記事には、自由にアクセスすることができます。

これらの参照情報を積極的に活用して、是非学生寮の活性化に結びつけていただければと思います。

注

1) RAにエントリーする資格を持つのは、多くの場合は1年生後半から3年生の学士課程学生ですが、大学院生がエントリーすることもあります。大学によっては、大学院生はRAを取りまとめる「ホール・ディレクター」や「ホール・コーディネーター」として雇われます。その場合は学生としての役割よりも、準専門職として運営側の立場から学生寮の運営に携わることになります。

2) メリーランド大学カレッジパーク校の学寮生活部門の詳細はホームページを参照。

3) レジデント・アシスタントに求める能力、資質、選考プロセス等はメリーランド大学カレッジパーク校学寮部門の「レジデント・アシスタント」の項を参照。<https://reslife.umd.edu/join-our-team>（最終閲覧日2024年2月26日）

4) メリーランド大学カレッジパーク校学寮部門における「多様性、公平性、包摂性、正義」に関する戦略の詳細についてはホームページを参照。<https://reslife.umd.edu/about-us/diversity>（最終閲覧日2024年2月26日）

5) ACUHO-Iの詳細はホームページを参照。<https://www.acuho-i.org/>（最終閲覧日2024年2月26日）

6) 詳細はACPAの住居・学寮生活委員会のホームページを参照。<https://myacpa.org/groups/chrl/>（最終閲覧日2024年2月26日）

7) NASPAの大学院生のためのコミュニティの詳細はホームページを参照。<https://naspa.org/division/graduate-associate-program-gap>（最終閲覧日2024年2月26日）

8) 『ROOMPACT』はもともと、システム開発者であるマット・アンガー氏によって「学寮生のコンフリクト克服を支援する」ことを目的に立ち上げられた会社です。ACUHO-IやACPA、NASPAとも連携しており、『ROOMPACT』に参画している学寮担当職も修士号や博士号を有した経験豊富な実務家達で評価が高いサイトです。

参考文献

安部有紀子（2024）「米国大学教育の学生支援における統合の概念の実態と課題について」『名古屋高等教育研究』第23号，pp.357-377.

安部有紀子・植松希世子（2022）「米国学生寮LLCの実態と課題」『大学論集』第54集，pp.105-120.

Blimling, G. S. (2015) *Student Learning in College Residence Halls*, San Francisco: Jossey-Bass.

蝶慎一・安部有紀子（2023）「学生の学習を促進する日本の学寮プログラムとアセスメントの実態と課題」『名古屋高等教育研究』第23号，pp.141-159.

橋場論（2019）「米国における学寮と学寮プログラムの歴史的展開」『学寮プログラムの現代的展開』高等教育研究叢書，145，広島大学高等教育研究開発センター，pp.5-17. (<https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00047540>，最終閲覧日2024年1月30日）

（執筆：安部有紀子）

韓国の学生寮とRAの活動 —延世大学を事例に—

韓国の学生寮の動向 —学生寮ベースの学習コミュニティへの着目

韓国の高等教育は、私立大学が大学全体の8割を占めること、また、少子化の影響から定員割れをする大学が存在している点など、日本と多くの類似点があります。全ての授業を英語で行うキャンパスの設置（嶋内・金2022）や、政府による積極的な留学生受入れ政策の推進なども共通しています¹⁾。さらに近年では、グローバル化の進展のもと、欧米のトップ大学に匹敵するような世界水準の大学となるべく、大学の国際化を推進する動きが顕著に見られます。

こうした大学の国際化の動きの中で、欧米の「レジデンシャル・カレッジ」(residential college) をモデルとした、学生寮をベースとした学習コミュニティ (Living Learning Community : LLC) が持つ教育に関心が集まっています。ここでいう教育機能とは、正課教育だけにとどまらず、学生寮において多様な学びの場や教育プログラムを提供することで学生の主体的な学びを促し、それを学生の人間形成や人材育成に役立てることを意味します。キリスト教系の私立大学である延世大学は、欧米のレジデンシャル・カレッジでの教育に早くから着目し、「学習と生活の融合」(integration of Living & Learning) による全人教育を通

じた世界で活躍できるリーダーの育成を目的として、学生寮で教育プログラムを提供してきました。国立のソウル大学でも、全人教育を行う場として「Living and Learning」(LnL) 寮 (House) が設置され、2023年3月から学生寮ベースで教育プログラムが実施されています。韓国国内トップの2大学が学生寮をベースとした学習コミュニティの教育機能に着目しており、さらに今後他大学でも広がる可能性があります。いずれの大学も、学部専攻の異なる1年生を対象に、正課教育と課外活動（各種イベントなどの活動）を含む教育プログラムが学生寮で提供されています。学生寮での各種のプログラムの企画運営に関わっているのが、同じ寮で住む2年生以上のRAです。

ここでは、韓国で最も早くから学生寮での教育に着目した延世大学を事例として取り上げます。学生寮をベースとした教育がどのように実施され、また、各種のプログラムにRAはどのように関わっているのか等について紹介したいと思います。

延世大学のRC教育プログラム

▶ 大学の概要とRC教育

延世大学は1885年にアメリカの宣教師によって設立された大学です。キャンパスは3つあり、メインキャンパスのソウル中心部の新村（シンチョン）キャンパス、ソウル近郊の仁川（インチョン）にある松島（ソンド）国際キャン

パス、北東部江原道にある原州（ウォンジュ）キャンパスです。2012年に仁川に国際キャンパスが設けられて以降、留学生を含む新生全員が仁川の国際キャンパスで学んだ後に、2年次に新村に移動する形式がとられるようにな



写真1：国際キャンパスの寮の外観



写真2：寮内の共有スペース

りました。国際キャンパスには12の寮（ハウス）があり、新生全員が各寮に学科専攻を問わず暮らしています。1つの寮に300人程度、全体で3,600～4,000人が居住しています。各寮には、学生の学習と生活のサポートを行う大学教授のRM (residential master) と、学習や生活をサポートするRAがともに住んでおり、各ハウスにRMは1人、RAは12～13人配置されています。

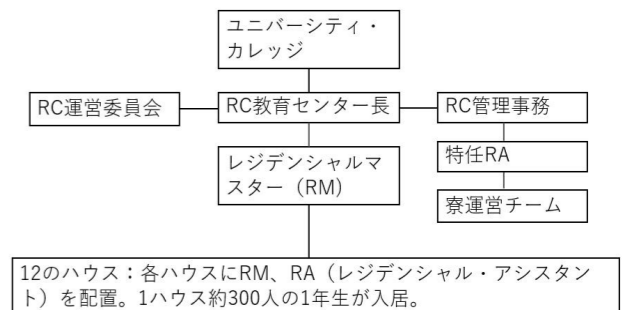
この国際キャンパスの寮において、2014年3月より、欧米のレジデンシャル・カレッジをモデルとした、学生寮 (Residential College : RC) を基盤として行われる教育 (RC education。以下、RC教育) が行われています。写真1及び2は、延世大学の寮の外観及び共有スペースの写真です。

▶ RC教育の実施組織とプログラムの内容

RC教育の実施組織は図1のとおりです。大学全体の教養教育を担当する組織として「ユニバーシティ・カレッジ」(University College) が、その下にRC教育プログラムの実施を担当する「RC教育センター」が設けられています。RC教育センターでは、全人教育、グローバルな視点に立つ教育、創造性を育む教育の3つの教育を、正課・課外活動・個別支援を組み合わせることを教育方針としています。具体的な目標として、コミュニケーション、融合、文化的多様性、創造性、リーダーシップの育成を掲げています。

表1は、延世大学の教育課程です。RC教育は「社会参加」、「YONSEI RC101」、「RC自己主導活動」、「RC深化」の4つに分かれています。このうちRAに関わるプログラムは、「RC自己主導活動」と「RC深化」です。「RC自己主導活動」は、RC教育センターが運営・提供する「RC共通プログラム (RC common program)」と各ハウスが提供する「ハウスプログラム」から構成されています。「RC深化」はRC教育センターが運営する科目で、RAを対象としたリーダーシップやスキルアップのための科目が含まれています。

図1：延世大学のRC教育運営・実施体制



〔出所〕延世大学「RC Education Center」(https://yicrc.yonsei.ac.kr/main/rc.asp?mid=n01_03) 及び延世大学ユニバーシティ・カレッジ編『CLICK! Yonsei2023 新入生のための大学生活・RCガイド』(<https://ibook.yonsei.ac.kr/Viewer/XWI9X6OBR67P>)、p.25をもとに、筆者作成。

2023年2学期のRC共通プログラム一覧²⁾をみると、「RC共通プログラム」は「アカデミック」「文化・芸術」「健康」「コミュニティ」「キャリアとスタートアップ」の5つに分かれており、分野ごとにプログラムが示されています。例えば、「アカデミック」では著名人による特別講義や図書館ツアー、「文化・芸術」ではジャズコンサートや古典音楽鑑賞などが見られます。実施日・期間もプログラムによって異なります。企業、学科専攻、各ハウスと連携して行うプログラムもあります。「RC共通プログラム」の運営やサポートは、ハウスでのRA経験者から選ばれた「特任RA」が担当しています。「ハウスプログラム」は、各ハウスの特色を活かしたプ

ログラムがハウスごとに運営されています。「ハウスプログラム」は、RAが中心となってプログラムの企画・運営を行っています。2022年時点で1ハウス20前後、12ハウスで合計250を超える、多種多様なハウスプログラムがハウス単位で実施されています³⁾。例えば、EVERGREENハウスでは、ラジオ番組放送を作成するプログラム、コミュニケーション力向上のためのプログラムがあります。寮で生活をともにする1年生は、プログラム活動を通してRAや他専攻の学生と対話することでコミュニケーション力を高めることができ、また、ハウスへの所属感を高めることにもつながっています。

表1: 延世大学の教育課程 (2023)

区分	種別	科目名	備考
教養教育課程	教養基礎 (8単位)	チャペル	2単位 (半期0.5単位×4学期)。卒業要件。
		キリスト教理解	3単位。卒業要件。
		ライティング	3単位。
	大学教養 (24単位)	10領域:文学と芸術、人間と歴史、言語と表現、価値観と倫理、国家と社会、地域と世界、論理と数理、自然と宇宙、生命と環境、情報技術	10領域中8領域を選び、24単位を履修。情報技術は卒業要件。
		体育と健康	卒業要件から除外。
	RC教育 (3単位)	社会参加 (Social Engagement : SE)	正課教育(活動)。担当教授の講義、社会参加活動、モニタリング、及び評価で構成。1単位。卒業要件。
		YONSEI RC101	正課教育。大学での学びや大学生になることの意味を学ぶ科目。AA (アカデミック・アドバイザー) によるガイダンス。1年次1学期に開講。1単位。卒業要件。
		RC自己主導活動	非/准 (non/co) 正課 (課外) 活動。「RC共通プログラム」と「ハウスプログラム」から構成。半期12時間以上の活動で0.5単位×2学期で1単位。卒業必修から除外。
		RC深化	RAリーダーシップ開発論及びRAリーダーシップ開発実習 (1)・(2)はRA対象。それ以外のプログラムは自由に受講可。
	自主選択	自主選択	教養基礎、大学教養、RC教育以外のその他の教養科目を自由選択。
専門教育課程	専攻基礎、専攻必須、専攻選択。		
選択科目	他学科専攻、教職など。		

※下線がRAに関わるプログラム (出所) 延世大学『新入学生士指導資料集』2023及び2024をもとに、筆者作成。

RAの業務とRA育成のための科目

上述のとおり、「RC共通プログラム」と「ハウスプログラム」において、とりわけハウスプログラムではRAがファシリテーターとして、その企画運営を行っています。延世大学のRAは、ハウスRAと特任RAに分かれています。ハウスRAは12の寮ごとに配置されるRAで、RMの

指導を受けながら各ハウスのプログラムの企画や運営を行います。ハウスRA1人につき、約25名の1年生をサポートしています。特任RAはRA経験者で、RC教育センターでRC共通プログラムのサポートを行っています。具体的な業務内容は、表2のとおりです。

種類	業務内容	業務時間
ハウス RA	<ul style="list-style-type: none"> ● 国際キャンパスの寮に居住し、RC学生のメンターとして大学生生活の指導及び支援。 ● RMの助手としての役割。 ● ハウスプログラムの開発、企画、運営、ハウス全体のRC学生対象のプログラムに参加。 ● ハウス内の1年生教科のチューターの役割。 ● RC教育センターが運営しているプログラムに対するハウス別支援。 ● ハウス運営の定例会議と臨時会議に出席し、担当学生の状況を報告。 	毎週日曜日～木曜日 20:00～24:00
特任 RA (RA経験者)	<ul style="list-style-type: none"> ● RC共通プログラムの準備支援及び運営支援(教室・現場・オンラインを含む)。 ● RC共通プログラムの履修者登録管理。 ● プログラムポスター及び各種広報物の制作(動画編集を含む)。 ● 国際キャンパス寮のRC共用スペースの管理。 ● 特任RA定例会議と臨時会議への出席及びその他のRC教育業務の支援。 	週あたり20時間。 RCプログラムのスケジュールに従って活動。

出所: 延世大学レジデンシャル・カレッジ「2024-1 YIC Residential Assistant (RA) Recruitment」(https://yicrc.yonsei.ac.kr/main/apply.asp?mid=n06_03) をもとに、筆者作成。

RA募集要項 (2024)⁴⁾によると、ハウスRAも特任RAも応募資格(条件)は、①2年生以上(大学院生を含む)の学生、②RC教育の趣旨に共感し、リーダーシップを持ち、RC教育に対してコミットメントできる学生、③GPA平均3.0以上(最高4.3)、④RC自己活動(1)及び(2)、YONSEI RC101などのプログラムを履修済みであること、⑤寮に居住すること、と記されています。

韓国の大学は2学期制(新学年度は3月開始。1学期は

3月～8月、2学期は9月～2月)。これに合わせてRAの募集も毎年11月頃と5月頃に半期ごとに行われます。選抜は、1次選考で書類審査と性格テストを行い、1次選考に合格した応募者が2次選考で面接を受けます。ハウスRAについてはRMが面接を行い、ハウスプログラムに対する関心やハウスへの所属意識などを評価します。特任RAについてはRC教育センター長やセンター運営担当職員が面接を行い、ハウスRAでの経験、RMからの推薦書、RC共通



写真3: EVERGREENハウスのRM(一番上)とRAのメンバー



写真4: ハウス内のRA Office (事務室)

プログラムに対する理解度などをもとに評価します。RAになると、寮費は自己負担ですが、30万～35万円の奨学金が支給されます。任期は1学期、最長3回（1年半）まで担当できます。1ハウス平均でハウスRAが12～13人、特任RAが1人に配置され、現在、ハウスRAと特任RAを合わせて約170～180人います。RC教育センターの担当者によれば、競争率は2倍とのことです。

RAとして採用された場合、前日までに寮に入居し、学期が始まる前に2日間の実務中心のワークショップに参加することが必須となっています。学期中は、RAのトレーニングの一環として、上述の「RC深化」科目である「RAリーダーシップ開発論」（2単位）、「RAリーダーシップ開発

実習（1）」及び「RAリーダーシップ開発実習（2）」（各1単位）という科目が提供されています。「RAリーダーシップ開発論」では、RAの業務や役割（1年生のメンタリング、プログラムの企画、準備及び運営、ハウス業務など）、リーダーシップの理論など、RC教育実施に必要な理論や実務を学びます。「RAリーダーシップ開発実習（1）」及び「(2)」は、RAリーダーシップ開発論で学んだ内容を踏まえ、実際の生活で発生する問題についてRMと話し合いながら解決などを考える実務科目です。前者は新任RAに対する、後者はRA経験者に対する推奨科目になっています。下表は、2024年度のRAリーダーシップ開発論のシラバス（抜粋）です。

表3：RAリーダーシップ開発論シラバス（2024年度）

科目名：RAリーダーシップ開発論	単位数：2単位（半期）	開設学科：RC深化科目
授業概要	この授業はRAの活動と結びついたリーダーシップ・プログラムで、RAの役割に不可欠な要素であるコミュニケーション能力、問題解決能力、リーダーシップの強化に重点を置いた、RA活動と一体化したリーダーシップ・プログラムです。RC教育のファシリテーターのためのコースとして、様々な場面で延世大学のビジョンを実現できるリーダーとしての資質を養いながら、リーダーシップの育成を目指します。 このコースでは、以下のトピックを扱います： ● 延世大学の歴史と高等教育の発展におけるRC教育の歴史的・哲学的意義を探究する。 ● RAの役割に関連するファシリテーションの概念と方法論的知識を習得し、教育的な感受性と想像力を備えたファシリテーター能力を高める。 ● 「問題解決型学習」の方法論に基づく学習者中心・協働型アプローチを通して、RAのリーダーシップ能力の構造化を行う。	
授業目標	1. コミュニケーションスキル、リーダーシップ、問題解決スキルを発達させ、RAの役割の基礎づくりを行う。 2. 教育的な感受性と想像力を備えたファシリテーター能力を向上させる。 3. コミュニティのメンバーをリードして変革を促すことができる変革型のリーダーシップ能力を習得させる。	
育成が期待される能力	● 他者とのコミュニケーション力と協働（コラボレーション）：40％ ● バランスの取れた思考力：35％ ● 奉仕と貢献：25％	
授業方法	講義30%、実習10%、発表10%、ディスカッション20%、チームプロジェクト30%	
成績評価	個人課題40%、チーム課題50%、出席10%	
授業計画（計16週）	第1週目：授業概要、チーム編成－延世大学の歴史とRC教育の意味 第2週目：世界のRC教育、延世大学RC教育モデル－延世大学RC教育の始まりと発展 第3週目：大学生の成長・発達と学習のニーズ－延世大学1年生を理解する 第4週目：リーダーシップ理論の基礎、RAリーダーシップモデル リーダーの資質：マインドと感情（やりたいと思う気持ち）、勇気と道徳性 第5週目：リーダーシップ関係構築：コミュニケーション、チーム構築－ハウスにおけるリーダーシップを発揮した関係構築 第6週目：RAはなぜファシリテーターなのか？－教育ファシリテーターとしてのRAとRC教育のファシリテーターの役割と能力 第7週目：問題解決学習ステップ1－問題発見（問題状況シナリオ） 第8週目：中間試験期間（試験なし） 第9週目：問題解決学習ステップ2－問題を特定するための学習リソースを探索（書籍、論文、インターネット、講義資料、インタビュー等の活用） 第10週目：問題解決学習ステップ3－問題解決策の模索 第11週目：問題解決学習ステップ3（継続）－問題解決策の提示 第12週目：問題解決学習ステップ4－成果の共有と評価 第13週目：延世大学RC教育発展方策セミナー－RC学習コミュニティの構築、変革型リーダーシップ、RC学習コミュニティの文化と価値観の普及・浸透 第14週目：成長と変化の共有 第15週目：授業評価 第16週目：期末試験期間（試験なし）	

〔出所〕延世大学ユニバーシティ・カレッジ提供資料（2024年2月26日）をもとに、筆者が一部を抜粋。

教育10年の成果と課題 —RA活動とRA育成の視点から—

以上のとおり、延世大学は2014年から本格的にRC教育を導入しました。約10年の経験の中で、RC教育のプログラムの中身だけでなく、それに携わるRAの位置づけや育成方法なども発展的に整備されてきました。

例えば、特任RAの存在があります。延世大学では、ユニバーシティ・カレッジの下に置かれているRC教育センターの業務をサポートするRAとして、特任RAを置いています。ハウスRA経験者から希望者を募り、面接等を経て決定されます。ハウスRAからシニア先輩RA（RAの経験者）へ、さらには特任RAへと成長していくモデルが示されていると言えます。

また、RAの業務のスリム化があります。RC教育開始当初は、新入生の入寮・退寮時のサポート、事件・事故及び緊急事態への対応、RC特別講義への参加など、広範囲に及ぶ内容が業務に含まれていました。しかし、RAの経験の蓄積や新任RAに対するシニアRAやチーフRA（各ハウスのRA代表者）からのサポート体制の構築により、業務内容が精査されました。RA自身がRAの役割や業務内容について理解を深めた結果とも言えるでしょう。

それに付随するかたちで、RAの育成方法も簡略化されてきました。当初は学期開始前に、RAに対して、RAの役割や意義に関する講義やワークショップなど行う5日間の事前研修を行っていました。しかし、担当教員や学生にとって5日間の研修は負担が大きいとの声があり、現在、学期開始前の2日間のワークショップのみRAの参加を必須とし、学期中に開かれる「RAリーダーシップ開発論」や「RA

リーダーシップ開発実習」は、リーダーシップに関心のある希望者のみの参加に変更されています⁵⁾。

ただ、RAをどう育てるか、1つの寮（ハウス）におけるRAの人数はどのくらいが適正かといった課題は依然として残っています。RAの人数が多ければRA業務の分担や会議運営が難しくなるといった、RMによるRAの指導上の課題もあるようです⁶⁾。また、RC教育開始当初は、各ハウスに住む学生やRAの主体性を尊重した、ハウス単位で運営される「ハウスプログラム」がRC教育プログラムの中心でした。しかし、様々な内容や形態の多種多様なハウスプログラムが増えたことで、RC教育センターでのハウスプログラムの調整や管理が難しくなりました。代わりに現在は、RC教育センターが提供する「RC共通プログラム」がRC教育プログラムの中心になりつつあります。RC教育の理念が学生の主体性に重きを置いているのだとすれば、RC教育プログラムの中心を、大学行政サイドが企画したRC共通プログラムへと移行させてよいのかどうかについては、自主性が反映されていないなど、議論が分かれるところかもしれません。新入生全員を対象にRC教育を実施している延世大学ならではの課題とも言えます。このほか、RC教育センターのRC共通プログラムとハウスプログラムの連携も課題となっています。

上述のような課題もありますが、今後のRC教育の発展にとって、RC教育の重要な構成要素である、学生寮でのプログラムの企画・運営に大きく関わっているRAの役割は、ますます重要になってくると言えるでしょう。

注

1) 韓国の教育部（日本の文部科学省に相当）は2023年8月に「Study Korea 300k Project」を発表し、2027年までに外国人留学生数30万人を受け入れる目標を掲げています。

2) 延世大学レジデンシャル・カレッジ「2023-2 RC Common Program」（延世大学提供資料2024年2月15日）。

3) 「Yonsei University International Campus Residential College」（延世大学提供資料2022年11月4日）。延世大学ユニバーシティ・カレッジのトップページ及びシラバスページ（<https://universitycollege.yonsei.ac.kr/fresh/index.do>）、（<https://universitycollege.yonsei.ac.kr/fresh/guidance/syllabus.do>）に掲載されている『CLICK! Yonsei2023新入生のための大学生活・RCガイド』（<https://ibook.yonsei.ac.kr/Viewer/XWI9X6OBR67P>）には、RC 共通プログラム（pp.32-33）と各ハウスの代表的なプログラム（pp.33-35）が掲載されています。

4) Yonsei University Residential College「2024-1 YIC Residential Assistant(RA) Recruitment」（https://yicrc.yonsei.ac.kr/main/apply.asp?mid=n06_03）。

5) 2024年2月15日の延世大学での聞き取りに基づきます。

6) 同上。現在、RMがハウス業務を担当するRAの人数を決め、選考の面接も担当しています。

参考文献

嶋内佐絵・金良善（2022）「英語重視の大学教育の帰結－韓国」米澤彰純ほか編『学士課程教育のグローバル・スタディーズ－国際的視野への転換を展望する』明石書店，pp.111-136.

延世大学ユニバーシティ・カレッジ『新入生学士指導資料集』（韓国語：신입생학사지도자료집）2023及び2024（<https://universitycollege.yonsei.ac.kr/fresh/infomation/student.do>，2024年2月29日閲覧）

延世大学ユニバーシティ・カレッジ編『CLICK! Yonsei2023新入生のための大学生活・RCガイド』（韓国語：클릭! 연세 : 새내기를 위한 대학생활 안내서）（<https://ibook.yonsei.ac.kr/Viewer/XWI9X6OBR67P>，2024年2月29日閲覧）

延世大学「RC Education Center-organization」（https://yicrc.yonsei.ac.kr/main/rc.asp?mid=n01_03，2024年2月29日閲覧）

延世大学 レジデンシャル・カレッジ（2023）「2024-1 YIC Residential Assistant(RA) Recruitment」（2023年11月17日付）（https://yicrc.yonsei.ac.kr/main/apply.asp?mid=n06_03，2024年2月29日閲覧）

（執筆：日暮トモ子）

カナダ

カナダの大学における学生寮の概要と学生寮のスタッフに関する参考情報

カナダの大学における学生寮の現状とその背景

現在、カナダの大学における学生の主な居住形態には、大学の学生寮をはじめ、ホームステイ、友人や知人とのルームシェア、アパートでの一人暮らしなどがあります。最近の物価高騰の影響を受け、カナダ国内でも家賃や生活費の高低があると言われており、なかでもバンクーバーやトロントに代表される大都市では急騰しているようです。このような大都市に所在する大学では、学生がアパートを借りて一人暮らしをする場合、家賃のみでも大きな経済的負担を抱えることになります。また、休みの日に大学の友人と外食をするだけでも食費がかさむ状況があるそうです。

一方で、進学する（した）大学が実家から離れており通学が困難な場合もありますし、通学自体は可能であったとしても、通学時の公共交通機関があまり便利ではないこともあるでしょう。このようなケースでは、カナダの大学においても「学生寮」に居住することは一つの有力な選択肢となります。米国の学生寮と同じようにカナダの大学の学生寮でも、近年学生寮に対する教育的な位置づけの重視や、そこでの「学習コミュニティ」の創出、各大学での特色ある実践活動の推進などが注目されています（蝶

2024）。つまり、カナダにおいても学生寮が、単に学生生活の厚生のみを終始するのではなく、教育的な場としても捉えられてきているのです。

続いて、学生寮と生支援との関係を簡単に確認していきましょう。カナダの大学等が関係している学生支援団体 CACUSS（Canadian Association of College and University Student Services）の「ミッションレポート」を見ていきますと、次のような「理念」¹⁾が掲げられています。それは、「教育・学習コミュニティにおける生活の質は教育上のミッションにきわめて重要である」というものです（蝶 2021; 76頁）。この「ミッションレポート」は、1989年に出されたものですが（蝶 2021; 76頁）、特に上記の「教育・学習」の側面を含む「生活の質」という点から見ますと、カナダの学生寮は、広く学生支援全般において長く大きな教育的な役割と機能を担ってきたことが想像できます。このような背景から現代のカナダの大学において、以下後述するように学生寮の存在感は急速に高まっています。

カナダの大学における学生寮の概況 —7大学のLLCを手がかりに—

ここまで読んでいただいた方は、カナダの学生寮に関して少し理解が深まってきたところかもしれません。とは言っても、米国や韓国の学生寮と比べますとカナダの学生寮自体、まだまだ想像しづらいという方もいらっしゃると思います。そこで、カナダの大学における学生寮の概況を見ていくため、日本でも留学等の関連情報でしばしば耳にする7大

学（トロント大学、クイーンズ大学、ウォータールー大学、ゲルフ大学、サイモンフレイザー大学、ウェスタン大学、ブリティッシュ・コロンビア大学²⁾）の学生寮、ここでは特に、「LLC(living learning community：学生寮を基盤にした学習コミュニティ）」（蝶・安部 2023; 142頁）の概要と特徴について紹介します。

ここで紹介するカナダの学生寮は、数あるカナダの大学のうちの7大学であり、かつ学生寮のなかでもLLCに限定しています³⁾。冒頭に述べました通り、現在、カナダの学生の居住形態は様々ですし、学生寮についても変化してい

る状況です。なお、7大学の個別情報、LLCの関連する詳しい情報をお知りになりたい場合は、表中の出所のURLにアクセスいただければ幸いです。紙幅の都合上、記載できていない参考情報が見つかるかもしれません。

トロント大学 (オンタリオ州)	
“Living Learning Communities”	
<ul style="list-style-type: none"> ●「同じ興味や分野を共有し、少なくとも1つの授業と一緒に受講する学生と一緒に生活」。(ミシサガキャンパス) ●「LLCの学生は、上級生(LLCプログラム・ファシリテーター)と一緒に生活し、LLCの学生での友達作り、学業で成功を収めることができるよう、年間を通してサポートする」。(同上) 	
出所	https://www.utm.utoronto.ca/housing/considering-residence/living-learning-communities https://www.uc.utoronto.ca/students/residence/living-learning-communities を参照。

クイーンズ大学 (オンタリオ州)	
“Living Learning Communities & Unique Communities”	
<ul style="list-style-type: none"> ●「同じ学問的または個人的な興味を持つ学生同士による共同体感覚を育み、共同的に学び、成長する豊かな空間を提供」。 ●「興味関心を基本とするLLCに所属する学生は、魅力的なアクティビティやワークショップ、学生との交流会等を期待」。 	
出所	https://www.queensu.ca/residences/life-residence/academics-living-learning-communities/living-learning-communities-unique-communities を参照。

ウォータールー大学 (オンタリオ州)	
“Living Learning Communities”	
<ul style="list-style-type: none"> ●「キャンパス・ハウジング」の部課とユニバーシティ・カレッジ (University Colleges) の両方の組織が上記のLLCを提供。 ●「ピア・リーダー (Peer Leader)」と言う上級生のメンターを配置。 ●「同じ興味を持つ学生同士が集まるレジデンス・プログラム」としてLLCを設置。 ●「リーダーシップとサポートを提供する高学年のメンターが割り当てられる」。 	
出所	https://uwaterloo.ca/future-students/residence/living-learning-communities を参照。

ゲルフ大学 (オンタリオ州)	
“Living Learning Communities”	
「専門のRAがあり、ハウスのコミュニティのテーマに沿ったイベントを毎週企画し、お互いの結束を高め、思い出に残る体験をする手助け」。	
出所	https://housing.uoguelph.ca/our-communities/residence-learning-communities/living-learning-communities を参照。

サイモンフレイザー大学 (ブリティッシュ・コロンビア州)	
“Living Learning Community”	
「学業面でも社会面でも学生同士を結びつけ、継続的な学習、個人的な成長、教室外での他の学生、スタッフ、教授陣との強い結びつきの場を提供」。	
出所	https://www.sfu.ca/students/residences/housing-options/living-learning-communities.html を参照。

ウェスタン大学 (オンタリオ州)	
“Living Learning Communities”	
<ul style="list-style-type: none"> ●「テーマ別フロア」として設定。 ●「同じ学部、同じプログラム、同じ興味を持つ学生が同じフロアで共同生活」を展開。 ●「より充実した生活と学習環境を提供するため」、また、「より充実した生活・学習環境を提供するため」に運営、展開。 ●「コミュニティへの参加を組み合わせた、より充実した生活・学習環境を提供する」ことを意図。 	
出所	https://residence.uwo.ca/pdf/living_learning_communities https://residence.uwo.ca/offer_book を参照。

ブリティッシュ・コロンビア大学 (ブリティッシュ・コロンビア州)	
“Living Learning Communities”	
「安心・安全な生活と学習環境を提供することは、個人的な成長と学問的な成功を促進する教育機会及び関連するコ・カリキュラム (co-curricular) にアクセスすることを有する」と明確に規定。	
出所	https://vancouver.housing.ubc.ca/ https://okanagan.housing.ubc.ca/ilc/ を参照。

(出所) 蝶 (2024) の表3に基づき一部、引用・参照の上で加筆修正・改変し、筆者作成。
 注: URL最終確認は、2024年1月21日であり、訳及び太字強調は筆者による。

7大学における学生寮、特にLLCの注目したいポイントとして、2点挙げてみたいと思います。まず一つ目のポイントとして、同じ学問や学習分野の興味・関心を持つ学生同士が共同生活を行っていることです。トロント大学では、「同じ興味や分野を共有し、少なくとも1つの授業と一緒に受講する学生と一緒に生活」するとされており、LLCでの学生生活と授業の受講が密接につながっていることが分かります。また、ウェスタン大学でも類似の取り組みがな

されており、「同じ学部、同じプログラム、同じ興味を持つ学生が同じフロアで共同生活」を送っているようです。一般にLLCの大切な役割として「学問的・社会的な活動が統合された学習環境において、学生同士、学生と教職員による創発的な学びを起すことが期待されている」(蝶・安部 2023; 143頁) が指摘されます。まさにカナダの大学におけるLLCにおいても、こうした大学での学問と社会生活を意識的に統合するような実践が展開されていることが

窺えます。もう一つのポイントは、LLCの中に学生スタッフとしてのRAが置かれている点が挙げられます⁴⁾。例えば、トロント大学、ウォータールー大学、ゲルフ大学などでRAの設置が見てとれます。そして、各大学でのRAの呼称は多様ですが、総じて先輩学生、あるいは、同級生同士の学寮生スタッフ、また、学生寮内（LLC内）での学生リー

ダーとして多様かつ重要な役割を担っているのがRAなのです（蝶 2024）。管見の限り、カナダにおいてLLCや学生寮のRAに関する量的な全国調査はなされていないようですが、上記の大学の概況を参照していくと、たとえLLCに限っても、カナダの大学において一定規模のRAを置いているところは少なくないと言えそうです。

「資格」と「業務内容」から見るRAの活動

続いて、コロナ禍が続いていた2023年2月に筆者が実際に訪問したブリティッシュ・コロンビア大学の学生寮でのRAの特徴について、「資格」と「業務内容」の観点から具体的な特徴を見ていきましょう。なお、必要に応じて詳細な内容をお知りになりたい場合は、拙稿（蝶 2024）をお読みいただければ幸いです。

ブリティッシュ・コロンビア大学ではRAが置かれており（UBC Student Housing and Community Services, n.d.）⁵⁾、参考文献に挙げている『Residence Advisor 2024-2025』にRAに関する具体的な情報が網羅的に記載されています。

例えば、RAの募集、採用にあたっての必要な「資格（Qualifications）」が明示されています。具体を述べれば、「必要最低限の資格（Minimum Qualifications）」として、「ブリティッシュ・コロンビア大学の学生で指定された居住エリアに住む条件を満たしていること」、「犯罪歴調査を十分に受けること」、「ミールプランへの参加を義務づけている場合は、居住エリアのミールプランを

購入すること」などが挙げられています（UBC Student Housing and Community Services, n.d.）。加えて、特に重要と考えられる「望ましい・好ましい資格（Preferred Qualifications）」として、「対人関係スキルが高く、親しみやすいこと」、「学問的な模範となる能力」、「様々なニーズを持つコミュニティと積極的に交流する能力を有すること」、「文書および口頭でのコミュニケーションに長けていること」、「イベント企画の経験」、「共同作業ができる能力」、そして、「緊急事態や重大事故への対応の経験を持ち、第一の応答者に連絡し、管理者など上長に指示を仰ぐ能力が実証されていること」の全7点が提示されています（UBC Student Housing and Community Services, n.d.）。

日本の大学のRAにおいても上記に挙がっているような能力やスキルに相応する点については、部分的かもしれませんがRAに求められている実態はあるかもしれません。いずれにしてもブリティッシュ・コロンビア大学では、これらをRAの「資格」として明示していること自体が特徴的と言えるでしょう。



ブリティッシュ・コロンビア大学の学生寮のひとコマ①（2023年2月20日、筆者撮影）



ブリティッシュ・コロンビア大学の学生寮のひとコマ②（2023年2月20日、筆者撮影）



ブリティッシュ・コロンビア大学の学生寮のひとコマ③（2023年2月20日、筆者撮影）



ブリティッシュ・コロンビア大学の学生寮のひとコマ④（2023年2月20日、筆者撮影）

次に、同じく『Residence Advisor 2024-2025』にはRAに求める「業務内容」についても記載されています。具体的には大きく3点が明示されており、「コミュニティ・サポートとエンゲージメント」、「管理に関する義務」、「訓練トレーニングと能力開発」です（UBC Student Housing and Community Services, n.d.）。なかでも「コミュニティ・サポートとエンゲージメント」は、RAの業務として重要性を増しているようです⁶⁾。と言うのも、先述の「LLCの注目したいポイント」とも関連しますが、RAは学生寮、LLC等

で学寮生の学習を促進し、広く学生生活・社会生活を充実したものにしていく貴重な役割と機能が見込まれています。このことは、先の「コミュニティ・サポートとエンゲージメント」の「業務内容」の下位の業務内容として、「ピア・サポート」、「アクティビティとイベント企画」、「行動のサポートと居住にかかる基準」（UBC Student Housing and Community Services, n.d.）などが挙げられていることから窺えます。

学生寮の運営を支える専門職の存在とその役割

以上より、カナダの大学における学生寮、特にLLCにおいてRAの役割と機能が重要になっている状況がお分かりいただけると思います。最後に、こうしたRAを含め学生寮の運営全般を支えている中心的な教職員、とりわけ学生寮を巡る専門職スタッフの存在とその役割について見ていきたいと思います。

これまでに筆者が確認している段階での参考情報にはなりますが、少なくともカナダの複数の大学では、「RLM（Residence Life Manager）」と呼ばれる常勤の学生寮の担当組織に所属する専門職スタッフが置かれています。先

述の7大学以外の大学の事例を挙げますと、例えば、ケベック州のモントリオールにあるマギル大学（McGill University, n.d.）では、「Residence Life Managers」（以下、RLMs）と呼称される学生寮の常勤の専門職スタッフが置かれています（Student Housing and Hospitality Service, n.d., p.10）。

そこで、まずはマギル大学で学生寮の中核的組織と考えられる「学生居住とホスピタリティ・サービス（Student Housing and Hospitality Service）」の組織において、その「ミッション」として掲げられている文言を引用したいと思います⁷⁾。

「学生居住とホスピタリティ・サービスは、我々のコミュニティの発展、教育、ウェルネスを促進するため戦略的にデザインされた、歓迎的、安全な、育成環境を提供します。我々は、学生、教職員スタッフ、顧客の生活と学習体験を向上させるために、質の高いサービスを提供し、運営の効率を最大化することを約束します。我々は、中心的な価値を守ることで、大学と学生生活・学習の使命を支援します。」

(Student Housing and Hospitality Service, n.d., p.4)

以上の引用で着目したいのは、「我々のコミュニティの発展、教育、ウェルネスを促進するため戦略的にデザインされた、歓迎的、安全な、育成環境を提供します」という記述です。こうした中で、マギル大学の「RLMs」は、ど

のような役割を担っているのでしょうか。以下、少し長くなりますが、「RLMs」の主な役割を3点紹介します。

第1に、「学生寮に住むすべての人の安全性と快適さを維持しながら、学生寮のコミュニティ感覚を創出し、維持する」

(Student Housing and Dining Service Centre, n.d.)。

第2に、「学生寮の生活、学生支援、その他の中等教育後の専門職の分野で経験を積んだ専門職として、フロアのフェローに定期的な教育上のプログラミング、研修トレーニング、能力開発の機会を提供」する(同上)。

そして、第3に、「学生の感情的、学業的、精神的な問題に対する早期の警報システムとしての役割も果たし、適切な場合には危機管理を行うこと(同上)です。以上の3点の役割と、「学生居住とホスピタリティ・サービス」の組織での「ミッション」と照らし合ると、特に第2の「学生寮の生活、学生支援、その他の中等教育後の専門職の分野で経験を積んだ専門職として」、「教育上のプログラミング、研修トレーニング、能力開発の機会」を意図的、戦略的に学内で提供できることは、「RLMs」独自の強みで

あり、期待されている役割と行うことができるでしょう。また、マギル大学では、「RLMs」とともにパートタイムとして「Assistant Residence Life Managers」⁸⁾が置かれており、そこに学生寮に関わる学生スタッフ(RAなどに相応)などが「レジデンスライフチーム(Residence Life Team)」を組む形で運営されていることも特色と言えるでしょう(Student Housing and Hospitality Service, n.d., p.10)。

以上、カナダの大学における学生寮の概況とRAの特徴(「資格」と「業務内容」、それを支える専門職スタッフ(RLMs)の存在について見てきました。日本の大学における学生寮の共通する部分、あるいは、異なる部分を見つけた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。ぜひご自身が担当されている学生寮の日々の活動や取り組みの参考情報として、少しでもご参照いただければと思います。

注

- 1) この「理念」については、全部で7つあります(蝶 2021; 76頁)。詳細は、蝶(2021)の表1をご参照いただければと思います。
- 2) 蝶(2024)においても事例的にとりあげています。
- 3) 同上。
- 4) RAなどの状況については、一部、蝶(2024)でウォータールー大学、ゲルフ大学の事例を詳しく検討しています。
- 5) この点については、訪問調査においても一部確認しています。なお、関連してブリティッシュ・コロンビア大学の学生寮について立命館大学とのプログラムに関連した内容であり、少し以前の文献にはなりますが、日本語で読めるものとしてUBCJP編集委員会編(1993)があります。
- 6) 訪問調査でも関連する点を確認しています。
- 7) Student Housing and Hospitality Service (n.d.)の4頁を参照・翻訳し、引用しています。
- 8) 略して、「ARLMs」と記載されています(Student Housing and Hospitality Service, n.d., p.10)。

参考文献

蝶慎一(2021)「カナダの大学における学生支援の展開とその特徴—CACUSS (Canadian Association of College and University Student Services)の取り組みに注目して—」『大学論集』第53集, pp.71-84頁, (<https://doi.org/10.15027/50767>, 最終閲覧日2024年2月28日)

蝶慎一・安部有紀子(2023)「学生の学習を促進する日本の学寮プログラムとアセスメントの実態と課題」『名古屋高等教育研究』第23号, pp.141-159頁. (<https://doi.org/10.18999/njhe.23.141>, 最終閲覧日2024年2月28日)

蝶慎一(2024)「カナダの大学における学寮の実践とその教育的意義—ブリティッシュ・コロンビア大学の事例を手がかりに—」『香川大学教育研究』第21号, pp.61-74頁.

McGill University(n.d.)“Map”, McGill University. (<https://maps.mcgill.ca/?campus=DWT&txt=EN&id=JamesAdmin>, 最終閲覧日2024年2月28日)

Student Housing and Dining Service Centre (n.d.)“Residence Life Managers” Student Housing and Dining Service Centre, McGill University. (<https://www.mcgill.ca/students/housing/life/staff>, 最終閲覧日2024年2月28日)

Student Housing and Hospitality Service Centre (n.d.) *Residence Handbook 2023-2024 Downtown Campus*, Student Housing and Dining Service Centre, McGill University. (https://www.mcgill.ca/students/housing/files/students.housing/undergrad_2023_residencehandbook.pdf, 最終閲覧日2024年2月28日)

UBCJP編集委員会編(1993)『100人のカナダ留学記 立命館・UBCジョイントプログラム第1期レポート』文理閣(高松市中央図書館所蔵)。

UBC Student Housing and Community Services (n.d.) *Residence Advisor 2024-2025*. (<https://vancouver.housing.ubc.ca/wp-content/uploads/2023/11/Residence-Advisor-Job-Description-2024-25.pdf>, 最終閲覧日2024年2月28日)

(執筆: 蝶慎一)

編集・執筆代表者

安部有紀子(名古屋大学高等教育研究センター准教授)

編集・執筆者

蝶慎一(香川大学大学教育基盤センター准教授)

北澤泰子(麗澤大学教務・国際交流課)

執筆者

小野詩紀子(南山大学国際センター講師)

黒沼敦子(国際基督教大学教養学部特任助教)

澤田涼(名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士後期課程・名城大学総合企画部(愛知県立愛知総合工科高等学校専攻科))

下之門直樹(立命館アジア太平洋大学スチューデント・オフィス)

竹川清美(豊橋技術科学大学総務課国際企画係)

南玉瓊(お茶の水女子大学学生・キャリア支援センター)

日暮トモ子(日本大学文理学部教授)

丸山侑子(豊橋技術科学大学学生課留学生係)

謝辞

本ワークブックは、科学研究費補助金「日本の高等教育における学寮の教育的展開と質保証を基盤としたプログラム開発(19H01688)」(代表 安部有紀子)の助成を受け作成しました。

プロジェクトのメンバーならびに研究協力者の皆様に厚く御礼申し上げます。

RA(レジデント・アシスタント)のためのトレーニング・ワークブック —学生スタッフとともに創る学寮コミュニティのために—

2024年3月29日

編著 学生アシスタント養成研究会

装丁 CONTE Inc.

発行 名古屋大学高等教育研究センター[質保証を担う中核教職員能力開発拠点]

URL <https://web.cshe.nagoya-u.ac.jp/>

