

【研究ノート】

大学生の主体性とコミュニケーション能力を引き出す 取り組みに関する考察

—— 正課外活動を通して ——

A Study on Approaches to Raise Students' Independence and Communication Skills:through Extracurricular Activities

原 まなみ

本稿では、大学生の主体性不足及びコミュニケーション不足という問題に対し、本学における正課外活動を通して、学生の主体性とコミュニケーション能力を高めるべく志向した指導姿勢や場の設定がどのように学生の変容をもたらしたか、ということについて考察を行うことを目的とした。筆者の指導姿勢や場の設定から、学生は自分たちなりに活動に意味付けをし、自分から進んで物事に取り組めるようになり、主体性を高められることに加えて、会話する相手と自らの関係を把握して、臨機応変に対応するコミュニケーション能力を高められたことが示唆された。

キーワード：主体性、コミュニケーション能力、正課外活動

1 はじめに

昨今の大学生は、高等教育局医学教育課(2000)が挙げる、少子化・高学歴化の影響や大学・短期大学への進学率の上昇という高等教育を取り巻く時代的变化の中に存在している。さらに、IT化による情報化が進む社会にも混在している。このような社会の中、大学生の主体性やコミュニケーション不足という問題が取り上げられることが多い。しかし、経済産業省(2006)が「社会人基礎能力」の中に含む「主体性」は、変動に前向きに対処する力、範囲を限定せず主体的に動く力などと定義される。この能力は、社会のかかわりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力であると提起している。また、山下(2014)は、主体的に活動することによってグループに貢献し、異なる意見を持つ他者協同で課題を解決するような能力を育成する場を、偶然に任せるのではなく、いかに教育活動の中に組み込むかが問われる、と分析している。このことから、主体性は社会人になる上で必要になるということをさす。また、優れた教師の条件として、中央教育審議会(2005)は次の3つの条件を挙げている。第1は、教職

に対する愛情や責任感などである。第2は、教育の専門家としての確かな力量：子ども理解力、児童・生徒指導力、集団指導の力、学級づくりの力、学習指導・授業づくりの力、教材解釈の力などである。第3は、総合的な人間力：豊かな人間性や社会性、常識と教養、礼儀作法をはじめ対人関係能力、コミュニケーション能力などの人格的資質、教職員全体と同僚として協力していくこととしている。また近年、大学生が就職時に必要とされる能力として、「コミュニケーション能力」が第1位(16年連続)、「主体性」が第2位(10年連続)に挙げられている(一般社団法人日本経済団体連合会 2018)。このことから、コミュニケーション能力が教員になる上でも、一般就職する上でも必要であるということをさす。

筆者は2019年4月に開学したばかりの和歌山信愛大学(以下、本学と称する)大学の広報担当者であり、一般企業の従業員(以下、業者スタッフと称する)や高校生、その保護者、高校教員、地域の方との関りが多い。教育学部で学ぶ学生は特に、将来的に子どもとの関わりだけでなく、保護者との関わり、教員同士の関わり、地域との関わりなど様々な年代の人々と関わりを持たなければならないと考える。そしてそこには、自分の意志・判断によって、自ら責任をもって行動する「主体

性」と、他者と意思疎通を上手く図ることのできる「コミュニケーション能力」が必要になると考える。例えば「児童生徒の家庭の難しい案件に対して自己決定を下さねばならない状態」や「主張の強い教員に振り回され職員室の連携がうまくとれない状態」などに直面した際、主体性とコミュニケーション能力の高い教員であれば、自分の意志を表現し、上司に相談することや話し合いの場を持つなどといった対応が素早くできる。しかし、主体性とコミュニケーション能力が低く受け身の教員であれば、それぞれの状態に対して悩みながらもどうすることもできない可能性がある。近年、小学校現場では、新任の教諭が1年もたたずに依願退職するケースが増えている。文部科学省の調査によると、全国で2018年度に採用された公立小中高校、特別支援学校の教諭のうち431人が1年以内に依願退職していることも報告されている(2018・西日本新聞)。また、保育現場でも、職場での人間関係がうまく作れない、コミュニケーションが上手にとれないといったことから職を辞する保育者が少なくないことから保育者養成校の急務の課題であると報告されている(照屋2018)。

このような現実の中、教育学部の学生は、学生のうちから自ら主体的に問題解決していく経験や友達や同僚、上司に臨機応変に相談できるというコミュニケーション能力が必要だと考える。そのため、筆者は広報の業務を担う立場であることから、正課外活動に関する学生指導の主担当者という役割を担った。

そこで、本研究では、本学における正課外活動としてオープンキャンパス運営活動、大学パンフレット作成活動を通して、学生の主体性とコミュニケーション能力を高めるべく志向した指導姿勢や場の設定が、どのように学生の変容をもたらしたか、ということについて考察を行うことを目的とした。

次節では、正課外活動の経過と考察について述べていきたい。

2 正課外活動の経過と考察

2.1 正課外活動の基本的な指導姿勢

まず、主体性とコミュニケーション能力を引き出し、それらの伸長を図る機会として、2つの正課外活動、すなわち「オープンキャンパス・ボランティア」及び「大学パンフレット作成プロジェクト」を位置付けた。筆者の基本的な指導姿勢として、清水(2019)のいう「緊張感」と「当事者意識」を持たせること、また、

業者スタッフとの関わりや、地域の方との関わり、また高校生との関わりをできるだけ多く取れるような場の設定をすることを重視した。筆者は学生を細かくサポートしつつも、清水(2019)が分析した主体性に深く関連する3つの力(課題解決力・計画力・創造力)を向上させるため、指導の上で学生の意見が出るまで「待つ」ということも重視した。業者スタッフの方々にも筆者と同じスタンスで学生指導するように依頼をした。さらに、学生の計画力や創造力を向上するため計画などはできる限り学生の意見を優先し行うことにした。平田(2009)は、「コミュニケーション能力は、決して特別な能力ではありません。誰もが生来、素質を持っているものであり、場数を踏んで、成功体験を重ねることで、その力は向上します。」とコミュニケーション力をつけるためにはたくさんの経験が必要だと述べている。このことから、筆者は学生の会話はできる限り割って入ることなく、自らの言葉で伝えさせ、自らの言葉に責任を持たせるような場を多く経験できるような指導を行った。

2.2 第1回オープンキャンパス活動経過

筆者はオープンキャンパスを行う上で、まず4月当初にオープンキャンパス・ボランティアの募集を行った。定員は10名程度(本学学生数83名)。活動内容を、オープンキャンパスの発案・計画・運営・広報活動と表記し、募集をかけた。その結果、入学後すぐの募集であったが、予想をはるかに超えた22名(男子:10名、女子:12名)の学生が集まった。

第1回ミーティングは、学生を集めて顔合わせを行った。内容は、今後の活動内容の確認及びリーダーの決定である。リーダーは男子2人、女子2人に決まった。全員が1年生ということもあり、以後のミーティング議題は筆者とリーダーが事前に打ち合わせをして決めると決定した。

第2回ミーティングは、リーダーが事前に用意した議題を全員に配布した。今後の活動予定の確認とオープンキャンパスの企画についてであった。活動予定については、第1回のオープンキャンパスにむけて企画・準備を進める日程を確認し、具体的な企画については、高校3年生の時に実際に参加した他大学のオープンキャンパスを思い出すことや、本学の規模でできる企画を検討した。

第3回ミーティングは、オープンキャンパスの企画の具体化を行った。大学説明や学内ツアーはもちろん、学生の本音トークコーナーなどの案が挙がった。学生は、経験したことや

どのようなことを行えば高校生が喜んでくれるのかということを中心に自主的に考え出した。「特に新しい大学で分からないことばかりだから、できるだけ実際の話聞かせてあげよう。」と学生は自分たちで話し合っただけで決めた。このような検討により、学生本音トークコーナーという案が採用された。

第4回ミーティングは、オープンキャンパスで行う模擬授業・体験授業を議題として話し合った。筆者から、模擬授業・体験授業の内容案を挙げた。学生の意見を尊重し、模擬授業・体験授業の内容を決めた。その内容から学生は担当を決め、教員の準備等を手伝うと決定した。この時点から、全体ミーティング形式ではなく、各担当に分かれて準備を行い始めた。受付、大学説明、学内ツアー、模擬授業、体験授業、学生本音トークコーナー、の6つの担当に分かれ準備を行った。また、オープンキャンパスのチラシを出身高校に配布してもらいたいと筆者が学生に伝えた。学生の中には、直接高校の後輩に持っていきと言った学生もいた。このことから、学生は企画している中で、自然と広報活動にも一役を担う運びとなった。

ここで、受験産業の大手業者Aの業者スタッフにイベント企画のプロとしてミーティングに参加を依頼し、業者と直接話をする場を設けた。業者スタッフには、上記に述べたように、できあがったノウハウを効率よく教え込むのではなく、オープンキャンパスにおいてどのようなことをすると高校生のためになるか、入学希望が増えるか、大学のことを知ってもらえるかなど学生に直接じっくり考えさせる時間、会話する時間を作ってほしいと依頼した。業者A作成のワークシートを参考に学生は、自分で記入したり、話し合ったり、業者スタッフに直接質問することもできた。筆者は同じ講義室に居たものの、業者スタッフに任せ見守る形をとった。また、業者Aが用意したワークシートから、学生は、一年前の高校生だった時の自分に思いを巡らせ、どのようなことから本学に来ることを決めたのかなどを思い出す良いきっかけになった。これは、現在の自身を見つめ直すきっかけとなり、正課内の学習にも活かされることと考える。

第5回ミーティングは、オープンキャンパスまであと4日という緊迫した中に行われた。大学説明用に担当学生が作成したプレゼンテーションをリハーサルとして披露した。リハーサル後、意見交換が行われたが、その際最初に筆者から、時間と手間をかけてプレゼンテーションを作成した学生に対して敬意を払うよう促すため、「このプレゼンテーションを作るのはとても大変な作業であり、担当学生は懸命に作成してくれた。」

と語り、とても価値のある物であることを伝えた。その効果か、学生たちは意見を伝える前に「今のままでもすごくいいけれど」や「とてもわかりやすいけど」という言葉を自然と付けて発言し、「よりよいものを作ろう」という雰囲気の中で話し合いを進めることができた。その結果、「大学のマイナス面もプラスと考え伝えること」や「教員ではなく、学生でなければ伝えられないことをもう少し増やそう」ということにまとまった。

オープンキャンパス前日、不運にも大雨の為警報が発令され、前日準備ができないことになった。リーダーは自ら筆者にどのように対応すべきか相談に来た。そして素早く、メンバーに連絡を回し当日の集合時間を1時間早める対応をした。

ついにオープンキャンパス当日がきた。前日の申し合わせ通り、1時間早く集合し、ミーティングを行った。一日のスケジュールの確認をリーダーから行った。当日のみ参加の学生も数人いたため、少し時間を長く取り説明した。オープンキャンパスの必要性や大学からの依頼、提案は筆者が伝えた。その後、前日の雨の影響もあり、廊下等の汚れが目立ったため掃除を行った。また、講義室等の準備も同時に行った。準備ができた頃には、受付がスタートし高校生を迎え入れた。高校生への対応だけでなく保護者の方の参加も多く、対応に少し手間取ったものの、学生自身で対応できた。教職員も配置していたが、ほとんど教職員に頼ることなく受付することができた。次に、プレゼンテーションを準備した大学説明においては、当初は一部屋で行う予定であったが、参加者が多かったので二部屋に分かれて行うことに急遽変更になった。しかし、大学説明担当チームでは、事前に2名発表者を決めていたので、対応がスムーズにでき、堂々と発表をすることができた。



写真 1. 大学説明の様子

学生が考案した、学生本音トークコーナーは、「試験前」のような勉強をしたか」などの入試に関する質問が多かったが、「大学生活はどうか」などの個人的な質問もあった。事前

にどのような質問が来るのか想定はしていたが、想定外の質問に対しても自分たちで考え、判断し、応じる様子が見られた。途中、高校生を多く待たせることになったのか、椅子が廊下に並んでいた。筆者やその他教職員には相談することなく学生自身が考えて、自主的に椅子を用意した。学内ツアーにおいても、担当学生数より参加者が多く初めは対応しきれず、参加者を待たせることになったが、教員のアドバイスより、別の担当で手の空いている学生も学内ツアーを行うことになった。

各担当の反省や課題はあるものの、大きなミスや事故もなく第1回オープンキャンパスを終えることができた。反省の一つとして、全体の参加者数が想定よりも多かった場合の対応をもう一度考え直す必要があるということが挙げられた。

2.3 第1回オープンキャンパス活動の考察

第1回オープンキャンパスの活動を通して、主体性という観点から考察する。第1回オープンキャンパスを行う上で、想定していない来客への対応や来客数が多く椅子を並べるなど、学生が自ら判断をし、実行した。さらに、筆者との関りや業者スタッフとの関りから学生はオープンキャンパスの重要性が理解でき、学生自身が責任感を持ち行動していることがわかった。これらは全て主体性の表れであると考え。また、学生本音トークコーナーなど、業者スタッフの意見も参考にしながら新しいものを作り上げることができた。これは、主体性に深く関係する創造力の向上ではないかと考える。

次に、コミュニケーション能力という観点から考察する。普段直接触れ合うことのない業者スタッフと触れ合い話すことで、日常では体験できない場で、緊張感を持ったままコミュニケーションを取ることができ、コミュニケーション能力を高めることができたのではないかと考える。また、業者スタッフと対等に触れ合うことで、自身も企画する側だという自覚を持たせることができた。さらに、学生同士の意見交換の場では、ただ欠点を出し合うだけでなく、努力した学生が報われる一言を付け加えることで、互いを尊敬し励まし合うことを学ぶと同時に、他人とうまくコミュニケーションを取る方法を学ぶことができた。このことにより、社会人に特に必要とされる臨機応変に対応するコミュニケーション能力が高まったのではないかと考える。

2.4 第2回オープンキャンパス活動経過

第6回ミーティングは、第1回オープンキャンパスの反省及び第2回オープンキャンパスに向けての今後の活動計画を議題に行われた。学生からは、「想定していた参加数より多い時の対策を事前に考えておくこと。」や「前日に何が起きるかわからないので、できるだけ段取り良く準備をしなくてはならない。」などの意見が出された。そして、ミーティングの最後にリーダーより、「オープンキャンパスサークルを作ろう」という提案がなされた。学生全体で検討した結果、彼らの意欲とやる気を信じ、筆者は大学にサークル申請を行った。

第7回ミーティングは、ボランティアではなくサークルとして行われた。サークル名は「Open Campus Planning Team」を略して「OCPT」となった。リーダーがサークルの活動目標を発表した。「OCPTは、オープンキャンパスを企画し運営することを目的とする。その活動を通して、大学を知り、大学の魅力をたくさんの方に知ってもらい、大学のイメージUPに貢献する。そして、達成感や充実感を味わう！また、日々の生活での支えになる仲間に出会い協力し、共に成績UPを目指し、切磋琢磨できる仲間づくりを目的とする。」というものであった。大学側にも正式に認められたOCPTは新しい組織として活動を始めた。

第8回ミーティングは、第2回オープンキャンパスの役割分担をサークル全体に公表した。リーダーは、第1回オープンキャンパスの反省を生かして、役割分担を考えたが、学内ツアー担当の学生から「もう少し人数を増やしてほしい」という希望があった。そのことから、サークル加入はしていなくても当日のみ参加できる学生を前回より多く募集することを決めた。募集は筆者が受け持ち、その結果10名ほど学生が集まった。

7月後半に入り、前期試験も近くなり全体で集まるのが難しくなってきたことから、サークル全体で集まるのではなく、各担当で集まる形にした。特に、大学説明を行うメンバーは、USBメモリにデータを保存し、そのUSBメモリを筆者が管理することで、登学できるメンバー誰でも編集することが可能になった。学生は、受けている授業が違うため、各自の空き時間に対応できるようにと学生が発案した。そのおかげで、USBメモリ中のデータを筆者も共有でき、依頼があった編集などは筆者で行った。1年生ということもあり、パソコンの操作も覚えながらの作業である。このUSBメモリを一つにすることから、必然的に学生間の連絡回数や、筆者とのコミュニケーションも増え

た。

8月初旬、夏季休暇を挟んだ。休暇が明けた時点で、第2回オープンキャンパスまであと10日と迫り、さすがに学生たちも焦り、大学に来ては、忙しそうな担当をお互いに手伝う姿がみられた。このような動きのおかげで、どの担当でどのようなことが行われているのかを自然に理解することができた。本学は開学1年目ということもあり、毎回オープンキャンパス来場者数がどのくらいになるか想定ができない。そのことから、筆者の意見と学生の意見をすり合わせ、想定人数を120人とした。配布物等の袋詰めも、前回は筆者と共にいったが、今回は学生が全て行った。夏休みにもかかわらず、多くの学生が、準備に携わることができた。特にリーダーの4名は、全体像を把握して、各部門担当者等のバランスを取ることができた。遅れている担当があれば、リーダーが積極的にメールを使い、サークル全体に声をかける工夫をし、スムーズに準備を進めることができた。

第2回オープンキャンパス当日、午後からの開催であったが、朝から学生たちは集まり、掃除や講義室の設営を行った。その後、大学説明の担当学生のプレゼンテーションをサークル全員で聞いた。12時にもう一度全員で集合し最終確認を行い、受付を開始した。スタート時は、ポツポツとしか現れていなかった高校生が、12時30分ごろにはどっと押し寄せた。受付は学生だけでは足りず、多くの教職員と連携して行った。大学説明は、二部屋に分かれて行った。講義室いっぱい高校生、保護者が溢れ、急遽椅子を追加した。学生は休む間なく動き回っていた。学内ツアーは前回と同様に、人手不足になったが、事前に対策を考え、共有できていたことから、今回はスムーズに、手の空いている学生が手伝うことができた。

今回のオープンキャンパスを終えて、高校生が夏休み中であつたことから、家族の参加や部活後の友だちと一緒に参加したというケースも多く、想像を超えた来場者数になった。また、県内でも遠方の市町村から来場した高校生が前回より多かった。反省点は、「来場者が多い時の、全体の連携ができなかったこと」と学生は挙げた。これは、模擬授業が延長した際に起きた問題だった。しかし、学生の考えは前向きで、連携ができない時にどれだけ自分自身で、正しい判断ができるか、他の担当者の業務をどれだけ理解できているかが大事だと、学生の中で話し合われていた。そこで、当日参加の学生からも「手伝いたくても何をしたらいいかわからないことが多かった。」という意見があり、彼らにも事前に各担当の概要

を説明する必要があるという反省点が出された。

2.5 第2回オープンキャンパス活動の考察

第2回オープンキャンパスの活動を通して、主体性という観点から考察をする。学生たちが自らの手でサークルを設立したことは、紛れもない主体性の表れと考える。筆者は今後のサークル活動において、学生の成長をサポートしつつも見守ることが一番であると考えている。そして、学生が主体的にオープンキャンパスを企画運営することは、本学の誇り、そして魅力になり、広報活動に大きな影響をもたらすのではないかと考える。また、第2回オープンキャンパスの準備では、筆者に言われなくても計画的に動く学生の変容が見ることができた。さらに、第1回オープンキャンパスで筆者が行っていた全体スケジュール管理や作業の進み具合の確認などを学生が自ら行う姿が見ることもできた。これは、第1回オープンキャンパスでは習得できなかった、主体性に深く関係する計画力という力を習得できたと考えられる。

次に、コミュニケーション能力という観点から考察をする。学生が夏休みとなったことで、毎日学生同士が合うことができなくなった。このような時に、どれだけ細かく、相手に伝わるようにコミュニケーションを取ることに難しさを感じることができたと考える。同時に、自らの発信した言語情報に責任を持つという意識が伺えた。さらに、今回のコミュニケーションの大半が直接会って会話をするコミュニケーションではなく、メールなどを使ったコミュニケーションであった。このことから学生は、自らの言葉をメールなどで伝えることの難しさや、読み取る難しさを感じたと考える。小林(2001)は、ケータイ・メールはテキストベース・コミュニケーションであるため、相手に感情や表情、声のトーン等の非言語情報を伝えることができない。これが時として対人関係のトラブルを招くこともある。非言語的の手掛かりのなさにより、お互いの表情が読めず、誤解が生じ、対人トラブルにつながりやすい、と述べている。学生も社会人になれば、テキストベース・コミュニケーションも必要になる。だからこそ、学生の段階で、テキストベース・コミュニケーション力も身につけておくべきだと考える。

2.6 大学パンフレット作成活動

本学にとって、オープンキャンパス企画と同様、パンフレッ

ト作成プロジェクトも初めての試みとなる。昨年度のパンフレットには学生の写真も授業風景の写真もなかったため、今年度は一期生の学生を巻き込んだ大がかりなプロジェクトを行うことにした。他大学では、教員や筆者のような立場の者が選出した学生のみがパンフレットに載るといことも多いと聞くが、本学では、パンフレット作成プロジェクトチームに自主的・積極的に参加してくれる学生を募集するところからスタートした。プロジェクトチームに学生を募集する上で配慮したことは、本学のグループ校である中学校・高等学校・短期大学が女子校であるという点だ。和歌山信愛は女子教育の場として長い歴史と実績のある学校である。そのイメージは地元で浸透している。しかし、本学は男女共学であることから、男子5名、女子5名程度を募集し、できるだけ男女共学ということを出し、パンフレット作成を行うことを考えた。募集の結果、男子8名、女子12名が集まった。この集まった20名を中心にパンフレット作成を行うが授業風景など、メンバー以外の学生が映っていても支障のないように、事前に学生全体にアナウンスし、個人情報保護の案内も同時に行った。

本学のパンフレット作成は、ゼロからのスタートであった。まずは、デザイン業社Bと筆者で表紙案を作成し、全体のデザイン案を5つほど作成した。そして、表紙を決める時点で、学生に意見を聞き、若い層(高校生)の目を引きつけるデザインを選択した。学生は「開学後初めてのパンフレットだからデザインはとても大事。」と意見を出し合いながら選択していて、いいパンフレットにしたいという気持ちは学生、筆者、業者スタッフ共に同じであるということを通認識した。決まった表紙デザインは、意外にも地元色を全面に出したものだ。学生が、選んだデザインからパンフレット作成はスタートした。デザインが決まった時点で、写真撮影のスケジュールを業者スタッフと筆者が立て、学生に伝えた。4月にプロジェクトがスタートし、6月開示(配布)というハードスケジュールのため、授業のない土曜日を選択した。

まず、表紙を、「どこで撮影するか」ということが一番のポイントになった。学生から、「地域密着型」というイメージはどうかという提案があった。その提案を業者スタッフに伝えると、いくつかのスポットを業者が挙げた。その中から、学生が選択したスポットに行くことになった。

学内では、授業風景やキャンパスライフ風景を交えて撮影が始まった。初めは緊張していた学生たちも、業者スタッフが気軽な質問やコミュニケーションを取ってくれることで、少しず

づ言葉のやり取りができるようになった。コミュニケーションを取りながら撮影を進めるにつれて学生の表情は良いものになった。また、学外撮影・学内撮影共に、土曜日に一日中撮影だったこともあり、業者スタッフと多く話す場を設定することができた。アルバイトをしている学生もいるが、専門職の社会人とこれほどまで向き合って話す機会はなかったようである。中には「業者スタッフと話すことは社会勉強になる。」や「このような仕事も魅力的だ。」と言っていた学生もいた。

パンフレット作成の最後に表紙のキャッチコピーを決める時が来た。キャッチコピーは極めて重要であり、もちろん学生に意見をもらう方向で考えた。しかし、一からキャッチコピーを考えるといくつも出てまとまらないと考え、事前に業者スタッフに案の作成を依頼した。その案の中から学生が決めることになった。学生全員の意見を聞き、案の中から一つが選ばれた。決まった際に追加で、ある学生が「この案のここを、こう変えた方がよくない？」と全体に声をかけた。その声かけから、他の学生も「それならここもこう変えよう。」という意見が出てきた。業者スタッフもその場に立ち会っていたため、筆者は業者スタッフと相談し、学生たちの提案を採用することにした。それが「地域から信頼され地域から愛される先生になろう」だった。そこには彼らのアイデアによる「信愛」の文字が隠されており、学生たちの大学に対する想いが込められていた。写真撮影及びキャッチコピーを決定し、学生の主な活動は終了した。文章の体裁等は、業者スタッフと筆者が行い、パンフレットは無事に完成した。



写真2.学外写真(学生と地域の方が話している様子)

2.7 大学パンフレット作成活動の考察

パンフレット作成活動を通して、主体性という観点から考察する。まず、筆者と業者スタッフが考えた全体スケジュールに学生は、しっかりと合わせて動くことができた。これは簡単なことではなく、それまでにインタビューの解答内容や服装、髪型

などたくさんの方を考えた上で、全体スケジュールに合うように、自らのスケジュールを計画することができたからと考える。この原点には、学生がパンフレットの重要性や、パンフレットに載るといふ責任を感じているからだと考える。これがまさに、主体性の表れである。また、表紙の撮影場所も学生が「地域密着型」というイメージを業者に伝えなければ、スムーズに決まることもなかっただろう。学生の判断力があつたからこそ、これほどまでスムーズに作成活動ができたのではないかと考える。さらに、「地域から信頼され地域から愛される先生になろう」というキャッチコピーの決定から、学生たちの意識が変わつたように考える。その理由は、自分たちの発した言葉に責任を持ち、自分自身に期待をもって今も活動していると捉えられるからである。学生自身が考え、発信したメッセージは、大学紹介のパンフレット上の言葉に留まらず、学生自身をも励ます言葉になり、彼らの大学生活に自覚と責任感を与えたと考える。本学の広報としても、そのメッセージは、第2期生を勧誘しつつ、第1期生の意識統一にも役立つのではないかと考える。

次に、コミュニケーション能力という観点から考察をする。教業者スタッフにも依頼した、学生にすぐに答えを与えず考えさせるという指導姿勢は、意見を聞くことや意見を出すこと、そして他者との意見を自分の意見とすり合わせる意見調整を学ぶことができたと考える。さらに、気持ちを伝える言葉や、他者とのコミュニケーションに必要な言葉というものを理解すること(照屋2018)ができたのではないかと考える。本学は教育学部であるため、先生と言われる人との関わりは多いが、他業種である一般企業の営業の方や、物を作る方とはなかなか関わる機会がない。教員を目指している本学の学生にとっては、このような機会は非常に大切である。なぜなら、教員にとって保護者対応がストレスの主な要因の一つとされており、多様な方と関わる経験が重要性を増しているからだ(教職員のメンタルヘルス対策検討会議 2013)。

また、最近では教員採用試験の中に社会人枠を設ける自治体も増加しており、いわゆる大学からのストレート採用や講師経験者だけでなく、教育界は多様な人材の採用を指向している現状がある。しかし、実際にはそれほど多くの民間企業等の勤務経験者が採用されているわけではない(板倉 2018)。このことから、学生時代に様々な背景を持つ人や他業種の人と少しでも関わることは、教員になる上で重要であると考えられる。今回筆者が与えた、場において、学生は、教育現場の大人ばかりでなく、他業種の大人と触れ合うことができ、たくさん

の刺激を得ることができ、コミュニケーション能力が向上したと考える。

3 おわりに

本研究では、本学における正課外活動としてオープンキャンパス運営活動、大学パンフレット作成活動を通して、学生の主体性とコミュニケーション能力を高めるべく志向した指導姿勢や場の設定が、どのように学生の変容をもたらしたかという視点から、考察を行った。筆者は学生を細かくサポートしつつも、学生の意見が出るまで「待つ」という指導姿勢を徹底した。この指導姿勢から、学生の意見が出るだけでなく、意見を出すことで、自らの言葉に責任を感じ主体的に行動できたと考える。特に、オープンキャンパス活動では、学生たちが自らの手でサークルを設立した。サークルが立ち上がる前は、筆者の指示に従うという形で行動していた彼らが、サークルが立ち上がった後は、自分たちなりに活動に意味付けをし、自分から進んで物事に取り組めるようになった。これは吉川(2016)が述べる、主体性を獲得するプロセスに近づくことができたと考える。また、パンフレット作成では、業者スタッフと共に作成したということで自信がつき、その後の広報活動を主体的に取り組むことができた。

さらに、業者スタッフや、地域の方、高校生との関わりをできるだけ多く取れるような場の設定をすることを筆者は実現した。特に、友達同士でコミュニケーションを取るだけでなく、業者スタッフとコミュニケーションを取る場を多く設けることができた。そのことで、学生は教育現場以外の他業種の人とコミュニケーションを取ることができた。筆者が設けた、このような機会が、会話する相手と自らの関係を把握して、臨機応変に対応するコミュニケーション能力が高められたことを示唆された。また、このコミュニケーション能力は、学生が教員になってから保護者や地域の人と関わる際にも大いに役立つと考える。

今後の課題として、2期生の入学があり、1期生は先輩という立場になる。現在とは違う立場でのコミュニケーション能力を高めることが学生の今後の課題である。筆者はそのアシストをしながら、1、2年生を混ぜての、多様なコミュニケーションを取る機会を提供することが課題である。さらに、新たな業者スタッフ、地域の方とコミュニケーションをとる場を、より多く提供できればと考える。

参考文献

- 板倉史郎(2018)「教員と保護者の信頼関係構築をめざした取組―「担任と保護者」ではない関係を軸に―」『大阪千代田短期大学紀要』48号 pp.62-71
- 一般社団法人日本経済団体連合会(2018)『2018年度新卒採用に関するアンケート調査結果』
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf>
(2020年1月10日閲覧)
- 金森史枝(2016)「大学生の主体性に関する一考察:「何事にもほどほどに」生活する学生の増加に着目して」『総合保健体育科学紀要』39巻1号 pp.47-49
- 教職員のメンタルヘルス対策検討会議(2013)『教職員のメンタルヘルス対策について最終まとめ』
https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_jcsFiles/afeldfile/2013/03/29/1332655_03.pdf
(2020年1月9日閲覧)
- 小林正幸(2001)「なぜ、メールは人を感情的にするのか―Eメールの心理学」『ダイヤモンド社』
- 産業人材政策室(2006)『人生100年時代の社会人基礎力について』
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/007_06_00.pdf(2020年2月20日閲覧)
- 清水義彦(2019)「1年教養ゼミで学生の「主体性」を引き出す:企業人と創るキャリア教育プログラム」『富山県立大学紀要』29号 pp.27-35
- 中央教育審議会(2005)『新しい時代の義務教育を創造する』
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/05102601/all.pdf (2020年1月9日閲覧)
- 照屋洋(2018)「保育を学ぶ学生たちのコミュニケーション能力を高める学び ―こころとからだを開くことを中心に―」『こども教育宝仙大学紀要』9巻2号 pp.75-83
- 中川伸子(2012)「職場で求められるコミュニケーション力とその育成について」『神戸女子短期大学論攷』57巻 pp.11-18
- 西日本新聞(2018)「心病むケースも…新任教諭の退職相次ぐ1年以内に全国で431人」
<https://www.nishinippon.co.jp/item/n/573988/>(2020年2月21日閲覧)
- 平田オリザ(2009)『コミュニケーションを引き出す 演劇ワークショップのすすめ』p.130
- 高等教育局医学教育課(2000)『大学における学生生活の充実方策について』
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/012/toushin/000601.htm(2020年3月5日閲覧)
- 山下仁司(2014)「社会で求められる力は何か、大学はそれに応えてきたか」『VIEW21 大学版 2014』Vol.1Spring pp.4-6
- 吉川雅也(2016)「モチベーション理論における主体性概念の探求:組織における主体性獲得のプロセスに着目して」『産研論集』43号 pp.115-121