

「アドバンスト研修プログラム」 開発ワークショップの記録

葛 城 浩 一	(大学教育開発センター准教授)
津波古 智	(学生生活支援グループグループ員)
林 裕 樹	(学務グループグループ員)
藤 本 佳 奈	(教育・学生支援機構特命助教)
宮 下 真来枝	(学生生活支援グループサブリーダー)
野 口 里 美	(修学支援グループチーフ)
相 田 卓 哉	(工学部 4 回生)
山 本 珠 美	(生涯学習教育研究センター准教授)

1. はじめに

本学は、平成 24 年度文部科学省大学間連携共同教育推進事業「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム」に連携校として参加している。このプログラムは、「関西・中国・四国・九州の国立私立の 9 大学 1 短大により、「異文化交流型リーダーシップ・ネットワーク」を形成し、全国展開に向けて西日本での連携と発展を図る」ものである。具体的には、「地域や国際社会で活躍するために求められるリーダーシップを体系的・継続的に養う」「ために連携校間で多様なリーダーシップ育成フィールドの提供」等を行い、「西日本の大学から世界に翔たき、「学び続けるリーダー」を輩出」しようとするものである（括弧内は申請書より抜粋）。

このプログラムに連携校として参加する以上、本学の学生だけでなく、他大学の学生も参加が可能な「リーダーシップ育成フィールド」を整備することが求められる。しかし、本学には、リーダーシップ育成に資する正課外プログラムはいくつか存在するものの、他大学の学生も参加が可能な（あるいは容易な）プログラムにはなっていない。

そこで今回、他大学の学生も参加が可能（容易）なリーダーシップ育成に資する正課外プログラムを開発するための研修プログラムを企画した。それが「アドバンスト研修プログラム」開発ワークショップである。「アドバンスト」としたのは、既存のプログラムをより充実した内容にするという意味が込められているからである。

ワークショップには、「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム」の担当教職員 11 名（教員 5 名、職員 6 名）に加え、学生 5 名の計 16 名が参加し、他大学の学生も参加が可能（容易）なリーダーシップ育成に資する正課外プログラムについての熱い議論が交わされた。本稿は、そのワークショップがどのように進められたのか、その一連の過程を記録するものである。

2. ワークショップの目標

ワークショップはグループワーク形式で進められた。ワークショップの目標として、各グループには以下のようなミッションが提示された。

グループ A (教員 3 名で構成されたグループ)

:「学生のコミュニケーション能力を高めるための研修を 1 泊 2 日型の合宿形式で企画してください。」

グループ B (教員 1 名、職員 3 名、学生 1 名で構成されたグループ)

:「より内容の充実した「サークルリーダー研修」プログラムを 1 泊 2 日型の合宿形式で企画してください。」

グループ C (教員 1 名、職員 3 名で構成されたグループ)

:「教職員の視点から学生に必要とされる研修プログラムを 1 泊 2 日型の合宿形式で企画してください。」

グループ D (学生 4 名で構成されたグループ)

:「学生の視点から学生に必要とされる研修プログラムを 1 泊 2 日型の合宿形式で企画してください。」

グループの構成員の属性に偏りがあるのは、このワークショップを「ワークショップのためのワークショップにしない」ようにしたかったからである。せっかく学生が参加しているのだから学生の視点を交えて議論するのも確かに有意義ではある。しかし、本ワークショップでは、限りある時間の中で、早ければ今年度中にも実現可能なプログラムを検討することを最優先とした。

具体的には、グループ A・B には、既存のプログラムの見直しを行うべく、そのプログラムとの関わりの深い教職員を充てている。これらのグループには、既存のプログラムをベースに、1 泊 2 日型の合宿形式で企画するとすればどのようなプログラムが考えられるのか、検討してもらった。一方のグループ C・D には、教職員と学生をそれぞれ別個に充てている。これらのグループには、教職員と学生それぞれの視点から学生に必要だと考える新規のプログラムを、1 泊 2 日型の合宿形式で企画するとすればどのようなプログラムが考えられるのか、検討してもらった。なお、いずれのグループも 1 泊 2 日型の合宿形式で企画させたのは、他大学の学生も参加が可能（容易）なプログラムにするためである。

こうしたミッションに基づき、ワークショップは進められた。ワークショップのスケジュールは資料 1 に示すとおりである。

(葛城浩一)

資料 1

1 日目 (11 月 27 日)

時刻	内容	講師・司会
13:15-13:30	受付	
13:30-13:40	(1) オープニング ・開会挨拶・趣旨説明 ・研修の目的・目標の確認	葛城浩一
13:40-14:40	(2) 情報提供 ① 大学生に求められている力 ② 「デキル大学生になろう！」シリーズの現状と課題 ③ KIP の失敗から学ぶ ④ サークルリーダー研修の現状と課題	佐藤慶太 藤本佳奈 葛城浩一 津波古智
14:40-15:00	休憩	
15:00-16:30	(2) グループワーク I 「方針の決定」	葛城浩一
16:30-17:00	(3) 発表	葛城浩一
17:00-19:30	夕食	
19:30-21:00	(4) 研修の模擬体験	藤本佳奈
21:00~	入浴・自由時間	

2 日目 (11 月 28 日)

時刻	内容	講師・司会
7:30-8:00	朝食	
8:00-9:30	(5) グループワーク II 「具体的な検討①」	葛城浩一
9:30-10:00	(6) 中間発表	葛城浩一
10:00-11:30	(7) グループワーク III 「具体的な検討②」	葛城浩一
11:30-12:00	(8) 最終発表	葛城浩一
12:00-12:30	(9) クロージング ・閉会挨拶・ふりかえり	葛城浩一

3. 情報提供

グループワーク実施の前に、大学が育成すべきとされる能力や既存の研修プログラムについての情報を共有するため、下記の各テーマについて約15分ずつ情報提供があった。

①大学生に求められている力

はじめに、学生向けの研修を企画するための手がかりとして、現在一般に〈大学生に求められる力〉として何が提示されているか、その中で特に香川大学生に不足している項目は何であるかを知ってもらうことを目的とした情報提供があった。まず、学士力（文部科学省）、社会人基礎力（経済産業省）、就職基礎能力（厚生労働省）という名で括られている能力のリストが示された。その後、上述の能力に関する香川大学での調査結果が示され、香川大学生の特徴について説明があった。ワークの手がかりとなりうるポイントとして、①在學生は、外国語を含むコミュニケーション能力の向上に大学の授業は（相対的にみれば）役立っていないと感じているということ、②多くの卒業生は、「ストレス発生源への対応」「他人を巻き込むこと」「新しい価値の創出」が職場で求められるが、大学では身につけなかったと感じているということ、の二点が挙げられた。



②「デキル大学生になろう！」シリーズの現状と課題

ここからは、学生向けの研修プログラムの一例として、既存の研修プログラムの紹介がなされた。まず、スキルアップ研修プログラムである「デキル大学生になろう！」シリーズの概要や課題について説明があった。平成21～23年度に実施された「学生基礎力UP研修」を継承する形で平成24年度から始まったこのプログラムの目的は、学生が「自ら学び、成長することが“デキル”」ようになるための「きっかけ」を、講座において提供することである。講座では、コミュニケーション力をはじめ、論理的思考力、アピール力など社会に出て必要とされる基礎的な知識・スキルを取り上げており、前期・後期あわせて17回の講座を開講している。課題としては、受講生からは好評を得ているが、講座がそれぞれ独立しており体系化されていない点や、1時間半程度の単発の講座であるため学生への教育効果には限界がある点、後期における受講生の確保が難しい点などが挙げられた。



③KIPの失敗から学ぶ

次に、Kagawa Incubation Program（通称KIP）が構想された背景や概要、課題について説明があった。先述の「デキル大学生になろう！」シリーズのように1時間半程度の単発の講座では学生への教育効

果に限界があるため、3ヶ月間に及ぶ体系的なプログラムとしてKIPが構想された。プログラム内容は、タイムマネジメント法や論理的思考力、コミュニケーション力、アピール力といった、社会に出て必要とされる基礎的な知識・スキルを身につけながら、現在の自分にとってさらに必要な能力は何か考え、その能力を教えるための講座をプランニングするというものである。平成23年度は試行的に実施し一定の成功は修めたものの、課題も多かったため24年度は実施していない。その課題として、「誰（どんな学生）」に「何（どんな内容の研修）」を、といったプログラムの方針が不明確であるといった点、参加者の確保のために外発的動機づけ（授業での加点）をすると志の低い学生が集まってしまうといった点などが挙げられた。



④サークルリーダー研修の現状と課題

続いて、「サークルリーダー研修」の概要や課題について紹介があった。この研修は、各サークルの主将・副主将等に、リーダーとしての自覚を持たせ資質の向上を図るとともに、顧問教員との意見交換やサークル相互間の連携を深めることを目的として、毎年9月頃に実施されている。毎年、異なった内容のプログラムで研修を実施しているが、平成24年度はプロスポーツ団体のディレクターによる講演や救急蘇生講習会、各サークルの問題点について議論するグループディスカッション等を行った。参加者のアンケートでは、他のサークルと関わることができる点で有意義に感じている、研修から何を学べたかわからない、交流不足を感じている等の回答があった。課題としては、消極的な受講態度の学生が多い点や学生が興味を持つようにプログラム内容の工夫が必要である点、参加学生が各サークルへフィードバックが出来ているか不明確である点などが挙げられた。



ワークショップ参加者は1泊2日型の合宿形式の研修を企画する際、提供された上記の情報から学生に必要とされている能力や研修内容、課題等を参考にした。特に、研修プログラムの課題や失敗例に関する具体的な情報は、研修プログラムを企画する際に気をつけるべきポイントとして有効であると感じた。

(津波古智)

4. 研修の模擬体験

ワークショップ初日の夜、「研修の模擬体験」を実施した。これは、「①プログラム開発とは異なる班分けを行うことで参加者の相互理解を一層深めること」、「②2日目のプログラム開発の参考とするため、グループワークの手法を学ぶこと」を目的としたものである。

進行役は藤本佳奈(教育・学生支援機構)。平素から全学共通科目や「デキル大学生になろう！」シリーズにおいて、グループワークを取り入れた教育を実践している。

今回のテーマは「生還大作戦」。自分を含む10人が大海原の孤島に漂着し、いかだで脱出を試みるが自分以外に連れて行けるのは4人だけ。生存確率は60～80%だが、残された者の生存確率は0%。あなたは誰を連れて行きますか、というものである。自分以外の登場人物9人には職業、性別、年齢、性格などのキャラクター設定がなされている。

研修参加者は5名ずつA・B・Cの各グループに分かれた。どのグループにも学生・教員・職員が含まれている。各自いかだに乗せる4人とその理由をワークシートに書き込み、それをグループ内で発表しあう。筆者が参加したAグループでは、「サバイバル・スキルに長けた者を優先」「一番幼い子どもを優先」、「男女平等に2人ずつ」、「誰を選んでも悔いが残る、あみだくじで選んだ方がよい」など様々な考え方が示された。

続いて、進行役から、「誰をいかだに乗せるかグループでまとめる」というタスクと、登場人物9人のキャラクターに関する「補足情報」が示された。補足情報によって、参加者の考え方が揺らぎ始める。各自自分の選択を修正しながら、グループ内で再度発表し、グループの意見をまとめていく。しかし、「善人や将来のある者を助けるべき」、「いや、生き残らなければ意味がない」など、なかなか考え方はまとまらず、結局Aグループは多数決、さらには消去法により決めるということになった。

各グループの選択を全体発表。各グループの答えはバラバラという結果であり、参加者から「えっ、何で!?!」「そのメンバーじゃ助からないよ!」などの声があがった。

最後は進行役の「このワークに正解はありません。人それぞれものの見方・考え方が異なること、その中で意見をまとめる難しさや他者の意見に耳を傾けることの大切さを学んでいただけたなら、それが成果です」というコメントで研修の模擬体験は終わった。

筆者の印象としては、おそらく皆が「この問いに本当の正解はない」ということに最初から気づいていただろう。しかし、誰もこれを無駄な議論とは考えず、終始ポジティブな雰囲気で行われた。それは進行役の「問い」や「仕掛け」の巧みさによるものだろう。答えはまとまらなかったが、目的の①②については期待以上の成果があったと思う。筆者にとっては、大学教育に重要なのは「答えを得ること」よりも「問いを立てること」ではないかという視点を与えてくれた貴重な体験であった。

(林裕樹)

5. 各グループのプログラム案

5-1. グループA

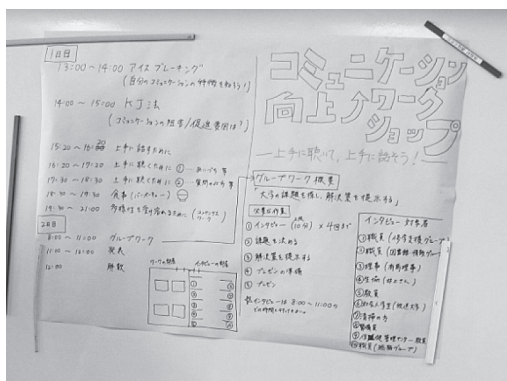
グループAのミッションは「学生のコミュニケーション能力を高めるための研修を1泊2日型の合宿形式で企画すること」である。このミッションには、葛城浩一(大学教育開発センター)、佐藤慶太(大学教育開発センター)、筆者(教育・学生支援機構)の3名が取り組んだ。

プログラムの立案にあたり、コミュニケーション能力を体系的に整理することから始めた。まず、ブレインストーミングを行い「コミュニケーション能力のある人/ない人」の特徴を抽出した。それらを分類していくと、コミュニケーション能力はその形態とレベルを軸に整理することができた。

コミュニケーションの形態は、「話す」「聴く」「話し合う」の3つ、コミュニケーションのレベルは、コミュニケーションを阻害もしくは促進する要因を学ぶ「Ⅰ. コミュニケーション成立」、「話す」「聴く」「話し合う」ことの基礎を学ぶ「Ⅱ. コミュニケーション基礎」、落語家や営業マンなどコミュニケーションの「プロ」から学ぶ「Ⅲ. コミュニケーション応用」の3段階からなる。この分類に従い、学生のコミュニケーション能力の向上のためには、どのような講座が考えられるか検討を行った。その際、既存の研修プログラムである「デキル大学生になろう！」シリーズの各講座を位置づけながら、全15回の研修プログラム案を完成させた。

こうして出来上がったプログラム案を「1泊2日型の合宿形式」に落とし込む作業に着手した。1泊2日と時間が限られているため、学べることには限界がある。そのため研修で取り上げるのは「話す」「聴く」を中心とした基礎的な内容にとどめ、1日目は講義を中心に、2日目は講義で学んだことを活かすための実践という構成にした。

まず1日目は、アイスブレイキングとして「自分のコミュニケーションの特徴を知る」こと、次に「コミュニケーション成立」を考えるワークを導入し、学生はどのような振る舞いが「コミュニケーションの阻害/促進」の要因になるのか考える。その後、「上手に話すためのポイント」「上手に聴くためのポイント(1)ー相槌等ー」「上手に聴くためのポイント(2)ー質問の仕方等ー」という講義が続き、学生は「話す」こと、「聴く」ことの基礎を学ぶことになる。



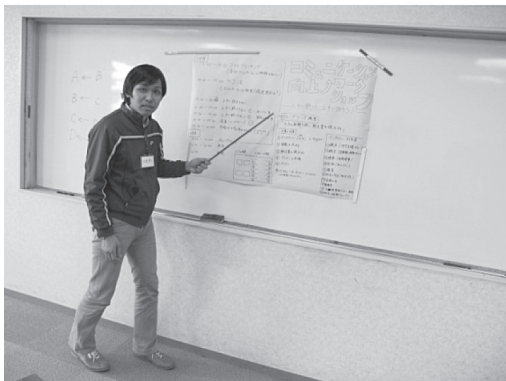
夕食の後、懇親会を兼ねコンセンサスワークを実施する。ワークの題材は「研修の模擬体験」(3節参照)で実施した「生還大作戦」を考えており、人それぞれものの見方・考え方が異なること、その中で他者の意見を聴くことの大切さ、意見をまとめることの難しさを体感すること、すなわち「多様性を受け容れる」ことをねらいとしている。

2日目の実践は、「大学の課題を探し、解決策を考える」ためのグループワークの実践である。学生に課さ

れた作業は、インタビューと課題解決策のプレゼンテーションである。大学の課題を検討するために、学生は大学関係者（教員、職員、清掃業者、警備員、社会人学生等、約10名）にインタビューを実施し、それぞれが考えている大学の問題や課題について話を引き出さなければならない。インタビューで得た内容を学生はグループに持ち帰り、グループで取り組む課題を決定し、解決策を全体にプレゼンテーションする。

1日目の講義と2日目の実践の対応関係について述べると、インタビューで話を引き出すことは「上手に聴くポイント」に、インタビューの内容をまとめ、解決課題を決定する作業はコンセンサスワークの「多様性を受け容れる」に、プレゼンテーションは「上手に話すポイント」にそれぞれ対応している。

以上のように本プログラムでは、最後にコミュニケーションの実践の場を設けている。そうすることによって学生はこれまでに学んだ内容を深く理解することができるだろう。また、実践において自分の至らなさを感じることもあるだろうが、そうした気づきから、自ら学び、成長しようとする態度の形成が期待できる。



ここまでグループAのミッションである「学生のコミュニケーション能力を高める研修プログラムの企画」過程について述べてきた。本作業において得られた大きな成果は、コミュニケーション能力を体系的に整理できたことである。先述のように、本学では学生のスキルアップを目指した「デキル大学生になろう！」シリーズという正課外講座を実施している。講座にはコミュニケーションを扱ったものが多いが、講座それぞれが独立しており、体系化されていないという課題が

あった。今回コミュニケーション能力を体系的に整理できたことは、当該講座の改善において非常に有益だったと考える。本ワークショップで得られた知見を、「デキル大学生になろう！」シリーズの構成に反映させ、講座の改善に努めていきたい。

(藤本佳奈)

5-2. グループB

グループBのミッションは「より内容の充実した「サークルリーダー研修」プログラムを1泊2日型の合宿形式で企画すること」である。このミッションには、山崎裕正（アドミッションセンター）、林裕樹（学務グループ）、津波古智（学生生活支援グループ）、河野有香（教育学部4回生）、筆者（学生生活支援グループ）の5名が取り組んだ。

はじめに、既存の「サークルリーダー研修」の見直しを行った。その実施目的は、サークル活動を安全で活発に行うために、リーダーとしての自覚を持たせ、資質の向上を図ることである。しかし、その問題点として、毎年、研修のテーマ選びに苦慮し、準備不足に陥りやすいこと、危機管理、地域との交流、顧問教員との意見交換など内容を詰め込みすぎていることが挙げられた。そこで、今後の「サークルリーダー研修」は、「サークルリーダーの役割を認識させること」をコンセプトとして、毎年研修内容を大きく変えずに実施することが望ましいという結論に達した。



プログラムの立案にあたり、サークルリーダーの役割について検討を行った。リーダーの役割として「現状の分析」、「ゴール（目標）の設定」、「目標達成にむけたマネジメント」などが挙げられ、これは、企業における中間管理職に求められる能力と類似しているということが共通認識された。これらの役割を認識させるための研修として以下のプログラムを立案した。

実施場所は、非日常的な空間で実施することで研修に集中できることや、他大学との交流機会を増えることを期待し、高松市以外の協力大学のある都市を設定した。また、移動に要する時間を考慮し、開始時間を13時、終了時間を14時とした。参加者は50名程度を見込み、1グループ5、6名から成る8-10グループのグループワーク形式で実施する。

1日目は、はじめに個人ワークとして、サークルの現状分析のための「分析シート」に記入し、アイスブレイキングを兼ねてグループ内で「分析シート」を発表する（分析シートの記載項目は、「サークルの全体目標、単年度の目標」、「体制維持のための人員確保目標」、「役員・執行部の体制」、「役員決定方法」、「役員、メンバーの情報共有の現状」、「サークルの活動内容の重点項目」など）。

その後、「分析シート」作成のためのガイダンスを行い、グループで1つの「分析シート」を完成させる。完成した「分析シート」はグループ毎に発表する。日頃から、サークルを組織的に運営する

ことを意識していない場合、個人ワークでは「分析シート」の項目を埋めることが難しいと思われるが、グループ内で意見を出し合って、1つのモデルとしてのシートを完成させることで、具体的な事項がイメージできるようになる。



夕食は、2時間程度確保し、懇親会を兼ねた学生企画の夕食会として実施する。学生企画とすることで、参加学生同士の親睦がより一層図られることが期待できる。夕食後にサークル運営に成功している文化系、体育系

サークルからそれぞれ、マネージャー、部長等を招き、サークル運営の事例報告を行う。報告内容への質問や意見交換を行うことで、先に作成した「分析シート」の項目のうち、内容的に不十分な部分や、手本となるべき方法に気付くことができる。

2日目、再度、個人ワークで1日目と同じ「分析シート」に記入する。1日目のグループ内での議論、グループ毎の発表、成功例の事例報告等で、ある程度「分析シート」の各項目の具体的な内容がイメージできており、自分のサークルの現状分析と目標設定が行えるようになっていることが期待できる。続いてグループ内で発表することで、他のサークルの「分析シート」の内容の情報を共有することができる。



研修の最後に、「リーダーの役割についての講演」を聴く。この講演をプログラムの最後に位置づけることは、研修を通じて、自身で考えたリーダーの役割と講演内容を照らし合わせながら聴くことで、より理解が深まることを期待するものである。前述のように、サークルリーダーの役割が企業の中間管理職に似ていることから、講演講師としては、企業の管理職研修などを担当している講師に依頼するという選択肢もある。

この研修を通じてサークルリーダーは、自分たちのサークルを組織的に運営するためには何が必要かということを認識し、各サークルをマネジメントすることを意識するようになるだろう。このことがサークル活動の活性化に繋がると思われる。

今回のプログラムの企画にあたり、新たな「サークルリーダー研修」プログラムの立案ができたことは1つの成果であるが、プログラム作成過程において、「サークルリーダー研修」の目的を明確にし、研修のコンセプトの意識共有ができたことも大きな成果といえる。今後は研修参加者の反応をみながら、研修内容の改善に努めていきたい。

(宮下真来枝)

5-3. グループC

グループCのミッションは「教職員の視点から学生に必要とされる研修プログラムを1泊2日型の合宿形式で企画すること」である。このミッションには、山本珠美（生涯学習教育研究センター）、高嶋実（学務グループ）、大原綾華（就職支援グループ）、筆者（修学支援グループ）の4名が取り組んだ。

プログラムを立案するにあたり、初めに1泊2日型の合宿形式で実施することの意味は何か、短期間の研修期間で得られるものはあるのか等について話し合った。様々な議論がなされ、「無人島でサバイバル研修くらいしないと短期間で身につくことはないのでは？」との斬新な意見もあったが、まずは「2日間の合宿で大学での自分をじっくり見つめ直してもらおう！」というところに落ち着いた。



対象は1年次生にし、実施時期は2年次生になる直前の春休みに設定した。なぜ2年次生になる直前の1年次生にしたか。それは「1年次生は新入生合宿があるし、3年次生は個別のゼミに入るけど、2年次生は何もないよね？」「2年次生になる前に合宿するっていうのはどう？」「この辺の時期って、大学に入った意味とか、これからどうしようとか考えるにはもってこいだよね。」等々が理由である。次にどんな学生に参加してほしいかについて話し合った結果、入学後なんとなく過ごしてしまった1年次生やなりたいたい自分像が明確になっていない1年次生で、かつ「自分を変えたい」と考えている者が望ましいという結論に至った。

こうした議論から、研修のテーマを「なかだるみ2年次生～自分を見つめ直そう」に決定した。目的は、なかだるみ2年次生にならないように、2年次生になる直前の春休みに、1年次生の時の自分を振り返り、自分自身を見つめ直すことである。1泊2日の中で何ができるかをKJ法で検討し、それを「導入部分」、「自分自身で振り返る部分」、「グループでシェアするグループワークの部分」、「講義形式の部分」、「成果発表の部分」の5つの枠に分類した。それらを整理し、次の2日間のスケジュールが完成した。



1日目は午後から開始し、正直に何でも話せる雰囲気作りをするためのアイスブレイキングから始める。次に大学入学から現在までの自分を「振り返りシート」を使って振り返り、それをグループでシェアする。「振り返りシート」は、自分で行動を起こしたこと、本当はやりたかったこと、それに対するコメントを時系列で記入する様式になっている。書き出すことで、その時の気持ちや行動を明確にし、自分の中で整理すること、また、グループでシェアすることで、自分の知らない

自分を認識することになり、新たな気づきを得ることが目的である。休憩を挟み、本学卒業生に大学時代の体験談を語ってもらう。その際に依頼する卒業生は、現役時代にサークルの副部長をしていたようなタイプが望ましい。なぜなら、意欲的にリーダーとして活躍していた先輩の体験談では気後れ

してしまうかもしれないが、少し頑張っていた先輩の体験談であれば、なにか可能性を見いだせるのではないかと考えるからである。そして1年間の振り返りや卒業生の体験談を参考にし、理想の2年次生像をグループで作成し発表する。

夕食の後、懇親会を兼ねて「研修の模擬体験」（3節参照）で実施した「生還大作戦」を実施する。このコンセンサス・ゲームでは自分以外の様々な価値観があることを体感し、自分の強みや弱みを知ることによって自分自身を違った視点から知ることのねらいとしている。

2日目は、1日目を振り返ることから始める。「振り返りシート」で振り返った自分、グループで作成した理想の2年次生像、そして「生還大作戦」で見つけた自分についてグループで話し合いながら振り返る。様々な方法で振り返ることによって、自分自身を見つめ直し、知らなかった自分に出会い、筆者としては、まずは今の自分を好きになってくれたらと望むところである。そして、それを後押しするのが、自分の自己肯定感を高めるための「やる気を出させるワーク」である。今までの人生の中でちょっとした自慢話やエピソードを語り、グループのみんなが無条件で褒め、「やるぞ!」という気持ちにさせる。最終のグループワークで、ブレインストーミングを用いて「理想の2年次生になるためのTO DO リスト」を作成していく。そのリストを基に、個々人が理想の2年次生になるための目標を1つ決定し、その内容を用意された修了証書に自ら記入する。最後に全員の前で、一人ずつ自分の目標を宣言する。その目標は決して大きな目標でなくとも構わない。些細な目標でも、全員の前で宣言することにより、一層自分自身の中で明確になり実現が可能になると思う。大学生活4年間でもっともなかだるみを起こしやすい2年次生の早い時期に、1年間の大学生活を振り返り、そしてこれからの目標を見つけ宣言することで、後の大学生活に意味を見つけられるのではないかと期待している。



研修終了3ヶ月後の夏休みに、この宣言がどれくらい実現しているのか、半日の研修を行い検証することとしている。研修を機に、今後の大学生活を主体的に過ごすことができるようになればと願っている。

(野口里美)

5-4. グループD

グループDのミッションは「学生の視点から学生に必要とされる研修プログラムを1泊2日型の合宿形式で企画すること」である。このミッションには、鳥羽謙仁（経済学部4回生）、村上純基（経済学部4回生）、清國知弘（法学部3回生）、筆者（工学部4回生）の4名が取り組んだ。

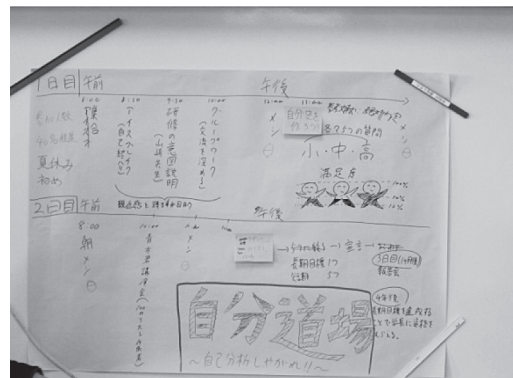


はじめに、他大学の学生（合宿研修や就職活動で出会った）と比較した「香大生」の課題をブレインストーミングによって洗い出した。課題をカテゴリ化すると以下の3つに分けられた。1つ目が、出会い・好奇心・ボランティア精神の不足等の「価値観や視野の拡大」に関わる課題、2つ目が、リーダーシップ・一般常識・ビジネスマナーの不足等の「就職活動」に関わる課題、3つ目が、学業意識の低下・語学力不足・課外活動への参加意欲のなさ等の「自己啓発」に関わる課題である。

議論の結果、1つ目の課題である「価値観や視野の拡大」に関わる課題の改善に取り組む合宿研修を企画することにした。そこには、卒業＝就職という固定概念を捨て、長い目で見た時に大学生活を、人生のうちで自分の心に大きな変化をもたらしたと感じられるような期間にしてもらいたい、という想いが反映されている。対象となる学生は「何かアクションを起こしたい」「自分を見つめ直したい」「多様な人との出会いが必要」と考える学生とする。グループメンバーは皆上級生であり、今振り返って入学当時にあればよかったと思う機会を設けることにした。

研修のテーマはずばり「自分道場～自己分析しやがれ!!」。目的は、自己を見つめ直し、理想の自分像を描くことである。参加人数は他大学の学生を含む40名程度とし、開催時期は夏休みの初めとする。開催場所は参加者同士の距離が近くなるよう、大部屋や大浴場完備の香川県内の研修施設とする。また、開始時間を午前10時、終了時刻を14時とする。

1日目は自己の見つめ直しをすることに重きを置く。午前中は最初にグループ作り（1グループ6名×6～7グループ）と、親近感を得ることを目的とした自己紹介を含むアイスブレイク（他己紹介）を実施する。その後、山崎裕正（アドミッションセンター）のような辛口教員に研修の意図説明をして頂き、参加者に世の中の厳しさ、意識の高い学生とそうでない学生の差を認識してもらう。



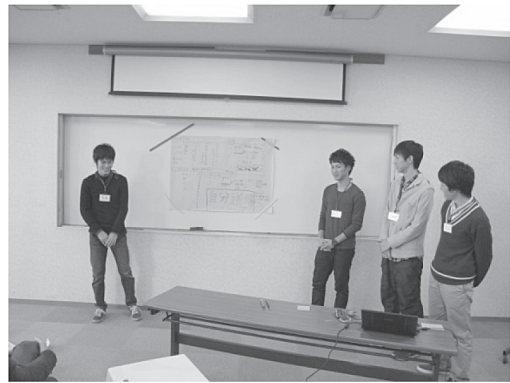
昼食をとり、午後からは「自分史」の作成に取り組む。参加者各々で小・中・高校時代を5つの問いから振り返り、時系列で人生の充実度をワークシートに記入し、グループメンバーで共有する。5つの問いには「やっていて楽しかったことは?」「逆につらかったことは?」「友人関係はどうだったか?」「夢はあったか?」「夢はどう変わったか?」どこで、どう変わったか?」を用い、今後のやりたいことや目標を立てやすいように振り返る。

夕食はBBQをし、夜には「研修の模擬体験」（3節参照）に記されているような価値観や考え方の違いを理解し合うワークショップを実施する。

2日目には大学生活における目標設定をしてもらおう。午前中は、ワークショップ「人生でやりたい100のリスト」で有名な青木優氏（明治大学4回生）のような、大学生でありながら世界一周やベンチャー事業の立ち上げを経験している「なんだかすごいヤツ」をゲストに招き、講演会と質問会を行う。参加者には自分と同じ大学生なのにこんなにもかけ離れているという驚きと、近い将来自分も彼のように輝きたいという感情を抱いてもらう。

昼食を済ませ、ゲストと教員をファシリテーターに、参加者各々で「大学でやりたい50のリスト」を作成する。また、リストの中から必ず成し遂げる長期目標を1つ、短期目標を5つ選び、グループメンバーに宣言する。自分の心の中でのみの目標に留めず、この研修で出会った仲間と共有することでお互いに成長させる効果をもたせる。

また、この1泊2日研修には「3日目」が存在する。研修から1ヵ月後（夏休み終わり頃）、報告会を開き、同じグループメンバーで短期目標の達成を報告しあう。再会の喜びを感じることに加え、目標達成へのモチベーション維持に繋げることを目的として行う。長期目標を達成した学生に対しては、卒業時に学長から正式に資格を頂ける、というなんとも素晴らしいアイデアも出た。以上がグループDの考案した合宿研修プログラムである。



参加学生には、この研修を行動することの「きっかけ」としてもらいたい。1・2回生という早い時期から自分の可能性を高め、もっと失敗、成長したいという欲と焦燥に駆られて欲しいと思う。私自身、1回生の頃から行動的な4年間を過ごし、この自由なたったの「4年間」で、努力は理想を掴めるということを学んだ。そう思えるのはやはり様々な場で多様な人と出会い、協力したり助けられたりしたためである。人が成長する時、必ずそこには他者の存在がある。参加者が自分の歴史を振り返った時に、この研修が成長の始まりであったと思えるような研修にしたい。

(相田卓哉)

6. おわりに

今回の「アドバンスト研修プログラム」開発ワークショップは、熱心な教職員・学生により密度の濃い話し合いが行われ、「ある程度」成功裏に終わったと評価して良いと思われる。最終発表に至るまで各グループ内では多様な視点から検討が行われ、途中に設けられた中間発表後には他グループの意見を上手く取り入れるなどの相互の刺激によって、あと1歩で実現可能というレベルまで議論を深めることができた。

しかし、「ある程度」という留保がついたのは、いくつかの課題があったためである。その最大のもは「他大学の学生も参加が可能（容易）なプログラム」という部分について、十分な検討ができたかどうか、という点である。

大学生に求められる能力は、どの大学に通う学生であれ共通しているものが多いであろう。しかし連携校がそれぞれ似たような研修を提供するのでは、参加した学生にとっては「他大学の学生との交流」以外の効果は認められないことになる。「他大学の学生との交流」が持つ意義は十分に認めるものの、それだけでは連携することのメリットを十分活かせるとは思われない。1泊2日の合宿形式の研修を企画したことで「他大学の学生も参加が可能（容易）である」という面はクリアしたとしても、「自大学で開催されている研修では得られない何かを得られるかどうか」についてまでは、十分検討できたとは言い難い。

連携校それぞれの大学の強みを活かした研修プログラムであること。それは、香川大学が積み重ねてきた正課外講座の取組の改善であること、6学部を有する総合大学であることを活かした取組であること、あるいは香川県という土地の持つ教育資源を活かした取組であること、といったあたりが想定されよう。いずれにせよ「香川大学の強み」を活かした研修でないと、他大学の学生に研修をオープンにする意味は半減してしまう。また、「香川大学の強み」を活かすことは、本学の学生にとってもプラスであろう。

さらにもうひとつ課題を掲げるならば、「1泊2日であることで可能な研修とは何か」という側面についてのより深い検討である。現実問題として、1泊2日で得られる知識・能力には限界がある。社会人基礎力で求められる「主体性」「課題発見力」「発信力」など、1泊2日の研修ではそれらの能力について考える「きっかけ」を提示することが関の山であって、その場で能力が得られるわけではない。学生は90分一コマの授業を半期にわたって受け続け、授業を通して知識・能力を徐々に身につけているし、あるいは部活動・サークル活動やアルバイトなど、正課では得られない体験から修得する知識・能力もある。1泊2日でこそできることとは何か、もう少し詰めて考えることは必要だろう。やや辛口で今後の課題を挙げたものの、そのことをもって今回の研修が「ワークショップのためのワークショップ」に終わったとは思わない。どのような研修プログラムが学生の能力向上に役立つのか、大学教職員一同、今後も継続して検討する機会を設ける必要はあろう。そのための第一歩として評価できる取組であったと総括して、本稿を終わりたい。

(山本珠美)