

東京財団研究報告書

2006-4

大学初年次における 「自己表現・評価トレーニング」 の導入に関する緊急提言

プロジェクト・リーダー

高橋真義 桜美林大学大学院国際学研究科教授

東京財団研究推進部は、社会、経済、政治、国際関係等の分野における国や社会の根本に係る諸課題について問題の本質に迫り、その解決のための方策を提示するために研究プロジェクトを実施しています。

「東京財団研究報告書」は、そうした研究活動の成果をとりまとめ周知・広報（ディセミネット）することにより、広く国民や政策担当者に問いかけ、政策論議を喚起して、日本の政策研究の深化・発展に寄与するために発表するものです。

本報告書は、「大学初年次における『自己表現・評価トレーニング』の導入に関する緊急提言」（2005年12月～2006年3月）の研究成果をまとめたものです。ただし、報告書の内容や意見は、すべて執筆者個人に属し、東京財団の公式見解を示すものではありません。報告書に対するご意見・ご質問は、執筆者までお寄せください。

2006年5月

東京財団 研究推進部

大学初年次における[自己表現・評価トレーニング]の導入に関する緊急提言

■プロジェクト・リーダー 高橋真義 桜美林大学大学院国際学研究科教授

■プロジェクト・メンバー 吉岡昌紀 清泉女子大学文学部教授

及川直子 清泉女子大学学長室長

河野香織 清泉女子大学就職課長

鳥居 聖 桜美林大学生涯学習センター課長

宮本 輝 東京音楽大学学生課

米田敬子 桜美林大学大学教育研究所

目次

エグゼクティブ・サマリー	1
第1章 はじめに	5
第2章 高等教育研究と「自己表現・評価トレーニング」の発見	7
1. 高等教育の問題点と初年次教育の必要性	7
(1) 「教育の機能不全」と大学に向けられる厳しい視線	7
(2) 初年次教育の取り組みの現状と課題	7
(3) 若者の可能性を信じる本物の初年次教育の必要性	8
2. 高等教育研究で発見した「自己表現・評価トレーニング」	8
(1) 大学職員研究から見えてきた課題	8
(2) 教育現場に必要な元気を創造する「自己表現・評価トレーニング」の発見 ..	9
(3) 21世紀型の教育改革を初年次教育から始める	9
3. 「自己表現・評価トレーニング」の進め方	10
第3章 初年次教育における「自己表現・評価トレーニング」の実践	18
1. 桜美林大学の「基礎ゼミ」一心を開かせることから始まる初年次教育―	18
(1) 初年次教育の実質化	18
(2) 通年の「自己表現・評価トレーニング」の成果	18
(3) 成果の統計分析と初年次教育への効果の仮説	19
(4) 組織的取り組みへの課題	19
2. 清泉女子大学の「共通基礎演習」―全学1年生対象の初年次教育―	20
(1) 清泉女子大学の初年次教育の必要性	20
(2) 「自己表現・評価トレーニング」と初年次教育の出会い	20
(3) 実践とその成果	20
(4) 組織的取り組みへの課題	21
第4章 緊急提言のための試行と検証	22
1. 学生をエンパワーすることは、みんなをエンパワーすること	22
2. エンパワーされた学生がファシリテーターへ	22

3. 人が元気になるサイクルの確立	22
4. 社会的取り組みへの可能性	22
第5章 緊急提言への時代認識	23
1. 「自己表現・評価トレーニング」の目指すもの 21世紀型グループワーク ...	23
2. 若者を励ます教育と社会を	24
3. 「自己表現・評価トレーニング」の先にあるもの	25
第6章 3つの緊急提言	26
提言1 大学初年次教育プログラムとして導入	26
提言2 ファシリテーターの育成	26
提言3 大学への導入と人材育成のための資金の支援	27
資料編	29
資料1 大学設置基準の大綱化	30
資料2 初年次教育における「自己表現・評価トレーニング」による仲間意識と 学習力の向上	33
資料3 清泉女子大学の共通基礎演習について	43
資料4 清泉女子大学における「自己表現・評価トレーニング」導入の経緯	57
資料5 実施報告	62
①東北公益文科大学での「自己表現・評価トレーニング」実施報告	62
②学生のための社会人力育成「自己表現・評価トレーニング」実施報告	68
③（講演録）企業が求めるコミュニケーション力とは	80
④清泉女子大学における学生支援人材育成「自己表現・評価トレーニング」 実施報告	82
⑤桜美林大学におけるコミュニケーションカアップ「自己表現・評価トレーニング」 実施報告	92
⑥大学教職員活性化研修会（九州地区）「自己表現・評価トレーニング」 実施報告	102
資料6 「自己表現・評価トレーニング」実施実績	112

エグゼクティブ・サマリー

1. 問題の背景

大学全入時代。時代が大きく変化する中、競争や改革の流れに惑わされながらも、大学は生き活きと元気あふれる大学を創ろうと試行錯誤を重ねている。

しかしながら、学生に対する教育機能の低下に加え、「ニート」や「フリーター」の温床・輩出機関としての大学の無力さに対する社会からの不満は、ヒステリックともいえる教育（大学）批判、教育（大学）改革論を生んでいる。

その結果、学生のコミュニケーション力養成に注力しつつも、資格取得やキャリア教育などの即戦力養成のためのカリキュラムを提供することに躍起となる大学が少なくない。

高橋は、大学職員の意識改革の喚起とコミュニケーション力アップのための「自己表現・評価トレーニング」を開発し、全国展開をしてきた。受講者は、トレーニングによって、他者を認め、他者から学び、そして自らの人間力を向上させるためのモチベーションを一気に上げることとなった。

「自己表現・評価トレーニング」を大学初年次教育に導入し、学生のコミュニケーション力を磨き、学生一人ひとりが自ら学ぶ姿勢を持つことこそが、大学を活性化するための改革につながるのではないかと考えるに至った。

2. 研究の狙い

「自己表現・評価トレーニング」の初年次教育における長期的な教育効果については、桜美林大学経営政策学部ビジネスマネジメント学科1年の「基礎ゼミ」で、学び意識の向上に効果があることを検証した。短期的な教育効果については、清泉女子大学の1年生全員に対する導入教育プログラムである「共通基礎演習」の一環として仲間意識の醸成に効果があることを検証した。

今般の研究の狙いは、「自己表現・評価トレーニング」は世代、職業、国籍を超えるコミュニケーションツールとしての新しい可能性を発見することである。

3. 提言の要旨・結論

現代社会が抱える難問の解決の糸口は、大学は「学びの場」であり、学生は「学び続ける」こと、すなわち、大学は学びの原理原則に忠実であることを自覚することから始まる

ものであると考える。大学の主人公は学生であり、学生が元気になることが、大学を、地域を、わが国を、さらには世界を生き活きと元気にするものと確信して次の3つの提言をする。

提言1. 大学初年次教育プログラムとして導入

- 「自己表現・評価トレーニング」を、わが国の大学初年次教育プログラムとして導入すべきである。

提言2. ファシリテーターの養成

- 「自己表現・評価トレーニング」を全国の大学に導入するためには必要な人材であるファシリテーターを育成すべきである。

提言3. 大学への導入と人材育成のための資金の支援

- 「自己表現・評価トレーニング」の大学への導入と、必要な人材育成のための資金は国が支援すべきである。

エグゼクティブ・サマリー（英訳）

1. Background

“Daigaku Zennyu Jidai” (– by 2007, the total number of applicants will be equal to the total number of enrollees in universities and colleges, due mainly to the declining college-age population in Japan.) In times of structural evolution and intense competition, universities have been floundering to maintain balance between creating a vivid and energetic atmosphere for students in order to boost enrollment, while trying to retain traditional academic protocols. The current campus environment has diminished educational authority over students, while creating a chorus of public disenchantment with universities as they have become a hotbed of ‘Freeter (Non-fulltime worker)’ and ‘NEET (Not in Employment, Education/ and Training)’. Accordingly, they are receiving extreme criticism about the college education system, and urging drastic reform measures.

As a result, while trying to keep efforts into training courses for communication skills, many universities are now eager to provide students with more technique- and-qualification-oriented vocational training courses, so that they are equipped with necessary resources to make them immediately effective in the workplace after graduation.

In order for universities to communicate with students more effectively beyond just the professor level, and to expand into the faculty and administrative personnel, I have developed a self-expression and evaluation training method for improving communication skills. I have continuously campaigned to faculty members at universities nationwide, to help them improve their self-awareness as educational supporters. Through my campaign, participants honed their ability; to learn from others, to accept others, and to develop his/her own humanity at a significant level.

From the findings, the following inference has been drawn:

Improvement of students’ communication skills and enhancement of their motivation

in learning, through the introduction of the “self-expression and evaluation training method” for the first-year-college-education program, which would contribute to reinvent the universities.

2. Study Objective

Long-term educational effects on the freshman class by the “self-expression and evaluation training methods” were observed at the basic seminar for the freshman in the management class at the Department of the Management Policy of Obirin University. It worked to enhance learning motives. As for short-term effects, all members of the freshman woman at the Seisen Woman’s college were participating in the training, which was preset in the common program of the basic seminar, and it worked to produce a comradely among participants.

The objective of the study, therefore, is to discover a new possibility of the “self-expression and evaluation trainings” as a communication tool which can be used widely among generations, occupations, and nationalities.

3. Proposal Summary

To find a clue to solve the problems in today’s society, we should realize that the University is a place to learn, and keep learning, in other words, the University acts squarely with the principle of Learning. Students are the main character on campuses of universities and colleges. I have every confidence that students, full of spirit, will make campuses and communities cheerful, and will make our nation lively, then ultimately, they project on the whole world as well.

With that confidence, here are proposals:

- ① Incorporate the self-expression and evaluation training into the educational programs for the freshman at all universities nationwide.
- ② Train and encourage numerous ‘Facilitators’ to fulfill the above requirement.
- ③ Grant for using government fund to cover all cost associated with both items① and ②.

第1章 はじめに

「日本人は、自己表現がうまくない」と言われている。実は、短時間に自分を最大限に表現し、他人の自己表現をその場で評価することは、日本人に限らず簡単なことではない。

今日、大学を取り巻く環境は大きく変わり、大学が生き残るためには、職員は職員の立場で発言していくことが求められている。しかしながら、大学の風土は、職員が教員を差し置いて自分を表現することは“良き”こととはされてこなかった。学生に対する積極的な教育責任は、職員には求められてはいなかった。

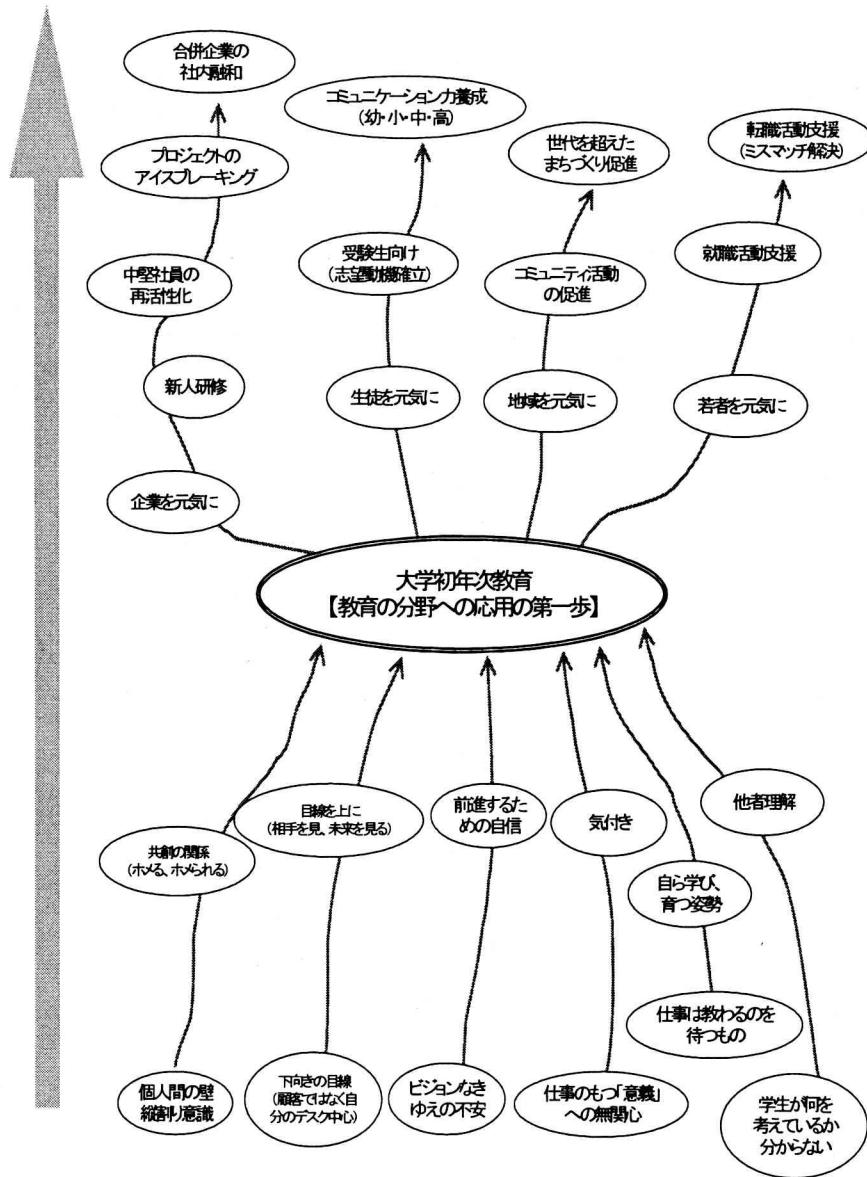
高橋は、まず大学職員の意識改革のために「自己表現・評価トレーニング」を開発しシステム化してきた。1セット2時間の「自己表現・評価トレーニング」の当初の目的は、参加者一人ひとりの発言の積極性を高めること、時間感覚を磨くこと、評価しあうこととしていたが、チームの一員としての役割分担を決め、メンバーの一人ひとりが決められた時間を守り役割を担うことによってチームワークとリーダーシップの醸成に高い効果があることに気づいた。

今般、東京財団から「自己表現・評価トレーニング」の可能性を緊急提言し、人口に膾炙する機会をいただいた。3ヶ月間という短い調査研究期間に、集中的に「自己表現・評価トレーニング」の実践を積み重ね、大学の初年次における導入教育として「自己表現・評価トレーニング」の可能性についての検証を試みた。その結果、私たちは予想をはるかに超える発見と新たな気づきを得ることとなった。

「自己表現・評価トレーニング」を体感した、世代、性別、社会的ステータス、国籍を異にする参加者は確実に元気になった。参加者は、学生を含め、自分が元気になることはメンバーを元気にするというコミュニケーションの原理原則に気づくこととなった。

この研究プロジェクトによって、「自己表現・評価トレーニング」は大学の初年次における導入教育として、高い教育的効果を挙げることができるという自信と確信を持つことになった。そして、これからは、「自己表現・評価トレーニング」を教育現場だけではなく、社会のあらゆる場で元気を必要とする人たちを対象に実施し、超高齢化社会となる我が国をパワーアップするためのコミュニケーションツールとしての可能性を検証しつつブラッシュアップしていくこととしたい。

「自己表現・評価トレーニング」の誕生から未来の姿まで



第2章 高等教育研究と「自己表現・評価トレーニング」の発見

1. 高等教育の問題点と初年次教育の必要性 資料1参照

(1) 「教育の機能不全」と大学に向けられる厳しい視線

大学はこれまで、重要な職業パスのひとつであった。教育の内容はともあれ、大学は学校教育と社会をつなぐ架け橋であり、大学を卒業することによって、社会の一員となるシステムが存在してきたからである。

しかし、今、大学はこれまでにないほどの危機に直面している。大学進学率が50%を超えようとし、また数の上では、大学を志望する者全てが大学に入学できるすなわち、いわゆる「大学全入時代」を迎え、倒産、吸収合併される大学がすでに出てきている。大学が学問の府として知の中心に安住している間に、取り巻く社会環境は劇的に変化してしまい、いまの社会のニーズに答え切れていないといわれている。

大学の機能不全は、なぜ生まれたのであろうか。大学は、大学設置基準の大綱化を重要なきっかけとして、ユニバーサル化が進行し、入学後、あるいは卒業後の目標を持たないまま多くの学生が入学してきていることを正しく認識する必要がある。大きな社会変化の波に飲み込まれた学生を、従来の意識のまま大学が受け入れている状況が生まれてしまったことが問題なのである。

(2) 初年次教育の取り組みの現状と課題

前記(1)に示す実態の中で、大学はどう対応すべきなのか、即効性のある特効薬はないものか。大学教育の空洞化への批判に対し、大学はさまざまな取り組みを開始している。多くの大学では、資格取得に始まるテクニックを重視した就職指導や、初年次からの専門教育の導入などに活路を求めているのが現状である。

しかし、これらの性急な対応は、大学側からの一方的発想によるものが中心で、初年次からの専修学校・専門学校的職業教育に疑問を持つ学生は少なくない。まだ、新しい環境に適応出来ない学生や、学力や学びのスキルが十分に備わっていない学生に対するきめ細かいリメディアル教育もなく専門教育がなされている。これでは、学生が人間的な触発を受ける中で、学問の面白さに気づき、知的教養と専門知識を自ら学んでいくという場としての大学の存在理由を自ら破壊することにもなりかねない。

(3) 若者の可能性を信じる本物の初年次教育の必要性

大学生をはじめとする若者たちが、卒業後のライフプランを思い浮かべることの出来ない状況の中で、学生たちは「自分らしい仕事、やりたい仕事」といういわば「夢」に向かってテンションを保つと同時に、まじめに勉学に励み、1年生時から就職活動に向かって緊張している。しかし、あまりに遠い夢に絶望的な気持ちになるという、相反する感情を繰り返している。

また、大学の環境になじめず、教員、職員、そしてたくさんの学生とコミュニケーションすることの魅力に気づかないまま生活して精神的に疲労していく学生もいる。彼らの姿を見れば、彼らの置かれている社会的状況への理解抜きに、大学教育について論じているだけではただむなしく時が過ぎるばかりである。

大学は、若者である学生の可能性を過小評価しすぎではないだろうか。大学の主人公は学生にもかかわらず、多くの大学は学生を大学改革の座標軸に据えることなく「対処療法」や学生不在の「大学改革」を積み重ねている。若者である学生の学びに対する自立性を、何とか応援したいという素直な問題意識がこの提言の出発点である。

2. 高等教育研究で発見した「自己表現・評価トレーニング」

(1) 大学職員研究から見えてきた課題

少子化に伴う大学全入時代に備え、各大学法人はまさに“生き残り”をかけてしのぎを削っている。文部科学省は、「教育改革のための重点行動計画」（平成18年1月17日）で、新しい時代の教育理念の明確化とその実現に向けた施策の体系化を示し、その中で、改めて大学職員の職責を問うこととなった。

しかし、既に30年前いち早く大学職員の可能性に着目し、実践能力を向上させようとスタートしたのが高等教育問題研究会FMICS（代表：高橋真義）である。そこには大学を少しでも良くしたいという熱い想いをもちた多くの老若男女が集い、教育の現場の中で悩み苦しみながらも螺旋状の努力を積み重ねている大学職員の存在を世の中にアピールしてきた。まさに高等教育問題研究会FMICSという場は、魅力ある大学職員として成長していく学び舎であり、また、気づきや試練の振り返りにより「自己表現・評価トレーニング」が誕生する土台となったのである。

(2) 教育現場に必要な元気を創造する「自己表現・評価トレーニング」の発見

今日でこそ、大学職員の能力開発が叫ばれ、大学院教育はじめさまざまな研究会、公開講座が盛んになっている。しかし、当時は、大学職員の組織的能力開発は意識されつつも研究する「場」はもちろん、自主的に学ぶ「場」すらもほとんどなかったのである。

高等教育問題研究会FMICSには、「FMICS・GOKUN」という約束事がある。

よくキク（一生懸命）

心からホメル（十ほめ一ただす）

かならずカタル（一言以上）

皆でカンガエル（三人寄れば文殊の知恵）

どこまでもギビング（GIVE&GIVE）

この約束事を座標軸として、学びと気づきの累積による実践の集大成として誕生したのが「自己表現・評価トレーニング」である。5人のメンバーの一人ひとりが自分の言葉で“想い”を3分間という限られた時間内で表現する。それをメンバー全員で、あったかさいっぱいの評価で応えこととなる。「自己表現・評価トレーニング」を体感すると、一人ひとりの成長とチーム力の醸成の両方をメンバーは実感して、全員が元気になりさわやかな自信を持つことができた。もちろんこれは、トレーニングであるため個人差は生じる。

しかし、桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻の高橋ゼミで「自己表現・評価トレーニング」を積み重ねたゼミ生は、トレーニングの成果をほんの少し目に見えるカタチにするだけで職場の雰囲気の変化し始めることを知り、勇気を出して近くて遠い存在ともいえる学生の中に飛び込んでいけば、学生と一緒に成長できることを体感した。ここに私たちは、「自己表現・評価トレーニング」は、教育現場で多くの可能性を生み出すと同時に、それに携わるすべての人が学生とともに元気になることによって新しい教育システムの創造のきっかけになるのではないかという結論に達したのである。

(3) 21世紀型の教育改革を初年次教育から始める

私たちは、学生が大学という「場」をどう理解し、成長していくのか、また大学の理念を实践する一躍を担う大学職員が4年間という時間軸でどのように学生と共に展開できるのかに注目し、初年次の導入教育にフォーカスを合わせた。桜美林大学、清泉女子大学で

の初年次教育の実践により、極めて多種多様な学生の存在が明らかになり、自校教育の必要性和教員による教育に加えて、高等教育という大きな枠組みでの学生、職員の連携と協働の必要性を確信するに至った。

さらに、今回の助成を得て、幅広く学生、教職員、父母などにも「自己表現・評価トレーニング」の実践を試みることとなった。初年次導入教育を広義に捉えれば、学生と、学生を取り巻く教職員、卒業生、父母、未来の大学生、地域の人を結びつけ、社会全体で教育に取り組むことが大切なのである。

3. 「自己表現・評価トレーニング」の進め方

「自己表現・評価トレーニング」の標準的な進め方は次の通りである。

★ 一人あたりのトレーニング 10分間

発表3分間 + 評価2分間 + 振り返り5分間

★ 参加者は5つの役割を時計回りで持ち回ります

1. 発表（自己表現）者 2. 司会者 3. タイムキーパー（タイムキーパー以外は時計を見ることはできません） 4. 評価者（評価シートを記入する人） 5. メンバー

★ 進め方

1. 発表（自己表現）時間は3分間です。

発表終了時に自分が感じた（体感した）時間を報告します

タイムキーパーは、計時時間を発表します

*タイムキーパーは、3分間が過ぎても制止はしません

2. 評価（評価シート記入）時間は2分間です

タイムキーパーは、2分経過した時点で評価シートの記入を止めます

3. 振り返り（司会者持ち時間）時間は5分間です

司会者は全員の評価シートを回収しながら、発表者に、①発表の出来はどうだったか ②評価されている時間（2分間）は何分ぐらいに感じられたか ③自己申告時間と発表（自己表現）時間のズレの理由などを尋ねます。振り返りが終わった時点で、評価シートをメンバー全員の気持ちを込めて発表者にプレゼントします

4. メンバー全員の発表が終わり次第、事後アンケートを書いて、チームカラーを決めてトレーニングは終わります

「自己表現・評価トレーニング」では、全員が、発表者、司会者、タイムキーパー、司会者、メンバーの5つの役割を分担することとなるが、トレーニングを一度以上体感した者は、第6番目の役割として小さなファシリテーターを務めることが求められる。

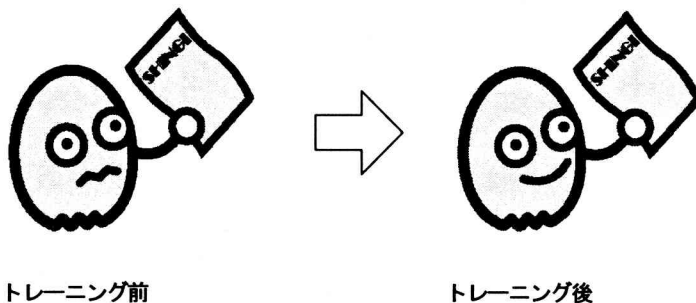
トレーニングに初めて参加するメンバーの一員として中に入る。自己紹介からトレーニング開始までの導入時間の演出、メンバーのそれぞれの個性を見つけ出しチームの雰囲気(チームカラー)をコーディネートしながら、メンバーが「気づき」と「あったかさ」を「体感」できるよう、出過ぎることなくサポートすることが責務である。小さなファシリテーターは、メンバーの笑顔に重責を果たせたことの幸せを感じるようになる。

「自己表現・評価トレーニング」は、年齢、性別、職業などに影響される日常とは違い自分をバリアフリーな状態で表現できる「場」であり、共に成長していく過程で「場を読む力」、「相手や周囲を思い遣る気持ち」、「相手の言わんとすることを汲み取る力」といったコミュニケーション力の原理原則をごく短時間の内に修得することとなる。

この1月14東京しごとセンターでの「自己表現・評価トレーニング」において小さなファシリテーターが、高校生、大学生、社会人、高齢者のコラボレーションをしっかりと支えることによって、参加者一人ひとりの可能性はあたかも渦のよう束ねられることを体感した。小さなファシリテーターは、「自己表現・評価トレーニング」を「競争の時代」の次にくる「協調の時代」を支える国際標準としてのコミュニケーションツールとするパワーを秘めていることを予感させるものである。

ファシリテーター、小さなファシリテーターについては、それぞれの役割分担の明確化と可能性の検証をさらに調査研究していくこととしたい。

「自己表現・評価トレーニング」のマスコットである「デコロンボくん」の表情の変化



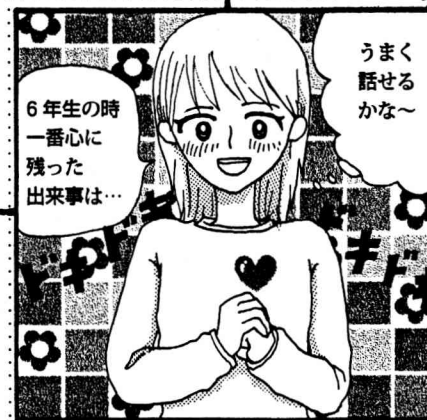
自己表現・評価トレーニングの進め方





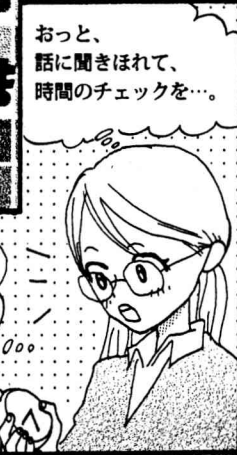
ふむふむ。
おお、話の山が
分かりやすい、
ポイントアップ！
だね…。

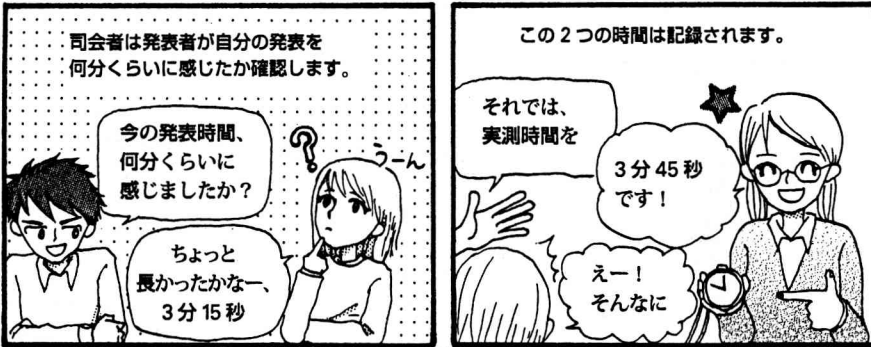
わかるな—
すっごく
うなづけちゃう…。

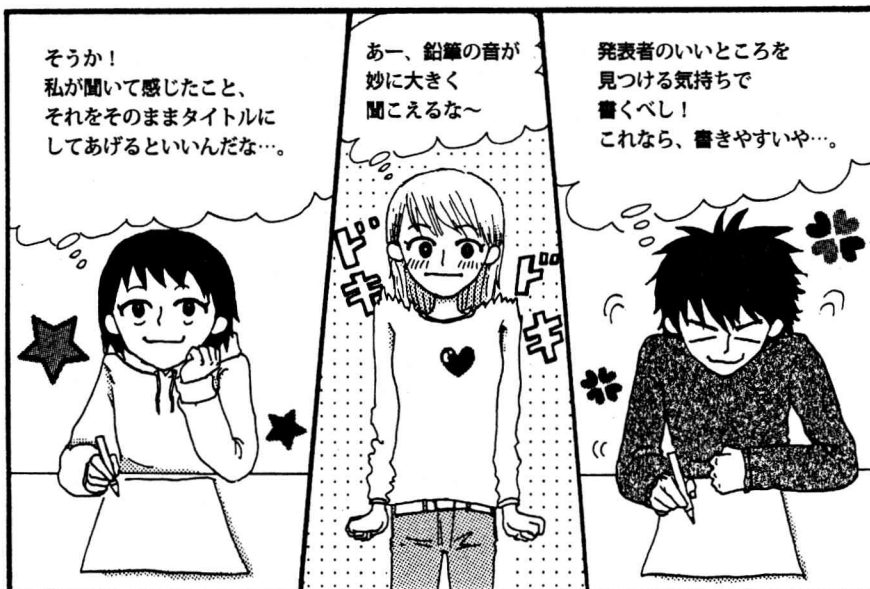


なるほど—
結構インパクトも
ありかも…。

あれもう3分
過ぎてるぞ。
でも止めちゃだめ
なんだよね…。









はい!
2分たちました

STOP

カチ

え もう? 手叩



それでは、
評価シートを
司会者に
まわして下さい。



いよいよ
5分間の
ディスカッ
ションを
始めます!



START!

計測
スタート
しましたー

うんうん



評価されてる時、
どんなことを
感じましたか?

みんな何を
書いている
のかなって
とっても
ドキドキして…



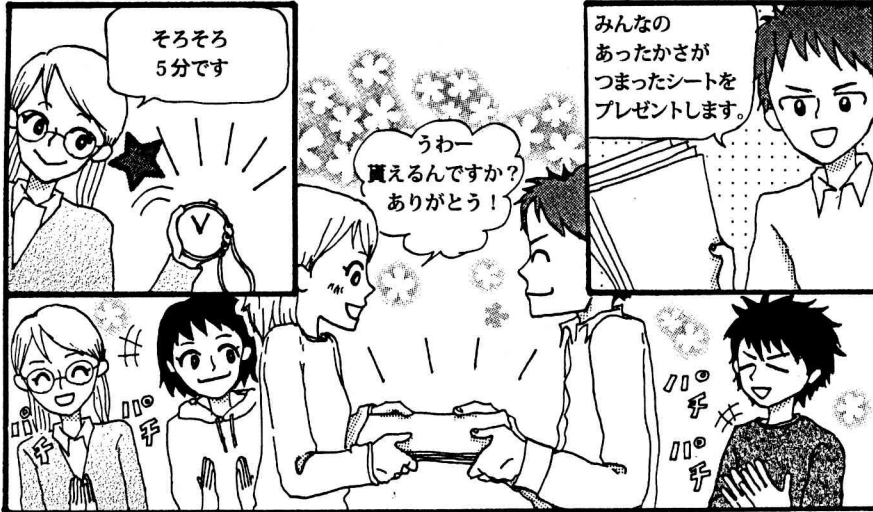
司会者は、評価シートを見ながら、発表者と評価した人を対話させていきます。

あ!
なかなかいい質問が
書いてありますねー



実は、その質問の
意味はですね…。

司会者はみんなが発言できるように、
また、発表者のいいところを引き出すように進めます。



やくわり ちえ〜んじ



おしまい

第3章 初年次教育における「自己表現・評価トレーニング」の実践

1. 桜美林大学の「基礎ゼミ」一心を開かせることから始まる初年次教育―

資料2 参照

(1) 初年次教育の実質化

桜美林大学では、初年次導入教育の1つに「基礎ゼミ」が正規のカリキュラムとして位置づけられている。それぞれの高度な専門を有する教員によって担当される基礎ゼミを「初年次導入教育」として有効にデザインし、教員と学生、学生同士のコミュニケーションを円滑にし、学びの向上を得るために「自己表現・評価トレーニング」を採用することを試みた。

1年間に渡る「基礎ゼミ」の進行の中のいくつかのポイントとなるところで、学生の学ぶ場をエンパワーし、学生たちのモチベーションアップの確認を行うことを目的に、ファミリーーターを務める教員が1年間を通して授業に参画をした。

(2) 通年の「自己表現・評価トレーニング」の成果

桜美林大学経営政策学部1年藤田晃ビジネス基礎ゼミでは、プラス発想による自己表現とそれを評価する目的でこの「自己表現・評価トレーニング」を2003年度より授業に導入した。「自己表現・評価トレーニング」はすでに紹介したように1チーム5名で、それぞれ発表に「プラス発想」による評価・アドバイスを受ける形式である。良いところを見つけ褒める、褒められることによって仲間意識が醸成される。仲間を信頼することによって、学習に対する意欲は相互に触発され学習力は向上することとなる。初年次教育において仲間意識と学習力の向上が期待される。

平成16年度に藤田ゼミでは、「自己表現・評価トレーニング」を5回実施した。

1回目：平成16年4月テーマ「小学校6年生の私の自己紹介」

2回目：平成16年4月テーマ「10年後の自分」

3回目：平成16年7月テーマ「何かが変わった自分」

4回目：平成16年10月テーマ「秋学期に対する抱負」

5回目：平成16年1月テーマ3チームに分かれての調査研究発表。発表時間10分

(3) 成果の統計分析と初年次教育への効果の仮説

事後アンケートによれば、「自己表現・評価トレーニング」の回数を重ねるごとに、自己評価とトレーニング全体については評価が高くなっており、「自己表現・評価トレーニング」の有効性を確認できた。

また仲間意識の醸成を把握するアンケートにおいては『自己表現・評価トレーニング』における、それぞれの役割の重みをあなたはどのように思うか』の問いに対し、メンバーの役割の自己評価は回数とともに高くなり、仲間意識の醸成を把握した。

さらに、「自己表現・評価トレーニング」の実施により、学びに対するモチベーションは低下することなくGPAが上昇していることが確認された。学部全体で29クラス中、「自己表現・評価トレーニング」を取り入れているクラスは一つであり、そのクラスは秋学期の方が春学期よりGPA平均値が高い4クラスのひとつに含まれていた。

参加者は、発表者、司会者、タイムキーパー、評価者、メンバーなどのチームにおける役割分担の必要性の確認をすることになる。さらに、褒める、褒められることを累積することによって仲間意識が醸成され、学習意欲は向上する。初年次教育におけるプラス発想による「自己表現・評価トレーニング」の可能性を確認することができた。

(4) 組織的取り組みへの課題

最後に、「基礎ゼミ」で明らかになった、可能性と課題について述べる。

「私はこのゼミで、仲間の信頼関係の心強さとプロ意識というものを教わりました。まずそう感じさせたのは、5、6人のグループに分かれて行った「自己表現・評価トレーニング」です。ここでは発表した人についてメンバーが評価をするのですが、良かったところばかり言うのではなく改善したほうが良いところも指摘します。こうした評価は、発表した人をよりスキルアップさせ、どんどん上達させます。メンバー同士の意見が合わないときでも、5人全員が納得いくまで話し合いました。チームの信頼関係があったから衝突もしたけどそれを乗り越えられたのだと思います。」

こうした声は、今回の取り組みが有効だったことを物語る。しかし、今回の取り組みは、ファシリテーターを務める教員の存在をもって成り立っていたといえる。大学全体の初年次教育に関しては、ファシリテーター、小さなファシリテーターの確保・育成も含め、組織的な体制が取れるかどうかについては課題が少なくない。この問題意識は、後に述べる提言の一つの出発点となった。

2. 清泉女子大学の「共通基礎演習」—全学1年生対象の初年次教育—

資料3 資料4参照

(1) 清泉女子大学の初年次教育の必要性

平成17年度清泉女子大学は、多様化する学生のニーズに応えるとともに清泉本来の教育を効果的に行うため、にカリキュラム改正を行った。

このカリキュラム改革のひとつに、初年次教育としての性格をもつ「共通基礎演習」の設置があった。「共通基礎演習」は、全学科1年次の必修科目として置かれ、大学という知的共同体への参加意識と連帯感をはぐくむこと、基本的なコミュニケーション能力を育てること、および学問領域で自己を表現していくための基礎力を養うことを目的に、帰属意識を醸成しつつ、1年次がスムーズに能動的な学び場に入っていけることを目標とした。

この目標を達成するひとつの方法として、「自己表現・評価トレーニング」が導入された。

(2) 「自己表現・評価トレーニング」と初年次教育の出会い

「自己表現・評価トレーニング」と清泉との出会いは、当時の図書館事務室長が平成13年に参加した高橋真義ゼミおよび高等教育問題研究会FMICSとの合同合宿で体感したのが最初であった。この「自己表現・評価トレーニング」の手法は、互いの良いところを見つけて褒め合うことであったが、不思議と勇気付けられ、自信を取り戻すことができたという。

平成15年、図書館事務室長は、地球市民学科1年生必修科目の授業内講演を依頼されたとき、学生たちにこの「自己表現・評価トレーニング」を受けさせることはできないかと考えた。「自己表現・評価トレーニング」によって学生たちを元気づけ、ポジティブな学生生活を送るきっかけになればと考えたのである。授業内で行われた「自己表現・評価トレーニング」には、学長と地球市民学科の主任教授も参加した。

学長は、このときの体感がもとなり、カリキュラム改革の答申を受けた際、「共通基礎演習」のなかに「自己表現・評価トレーニング」を取り入れようと考えた。

(3) 実践とその成果

「自己表現・評価トレーニング」導入1年目の平成17年度は、全学科1年生480名に対して、どのように「自己表現・評価トレーニング」を行うかが大きな課題であった。「自己表現・評価トレーニング」をスムーズに行うため、授業に協力してもらう上級生を確保す

ることが最重要課題であった。そのため、ボランティアという表現をとりながらも、かなり強引な協力者の動員を行った結果、協力者の中に若干不満の種が生じた。しかしながら、1年生の感想からは、コミュニケーション力の養成や連帯感の醸成が、おおむね達成されたように読み取れる。したがって現在は、平成17年度の反省点を踏まえ、授業に協力してもらい上級生を対象に学生支援人材トレーニングを実施するなど、平成18年度に向けて準備を進めているところである。

また、文部科学省の特別補助に教養教育改革推進経費の項目で採択されたことや、日経新聞に紹介されたことから、社会的にも初年次教育において、この「自己表現・評価トレーニング」の有効性が認知されたと考えることができるのではないかと。

(4) 組織的取り組みへの課題

清泉女子大学における「自己表現・評価トレーニング」は、トレーニングの紹介者である図書館事務室長(当時)とカリキュラム改革会議のメンバーであった学務課学務係長(当時)という2人の職員が中心となって授業に取り入れられた。導入決定から実施まで、時間的余裕がなかったこともあり、組織として活動するというよりも、2人の職員が担当業務の枠を超えて授業に関わる形となった。今後、この「自己表現・評価トレーニング」を授業に定着させていくためには、教員はもとより学務課や研究室などの教学部門に組み込み、全学的な取り組みとして組織的に実施していく必要がある。

第4章 緊急提言のための試行と検証

1. 学生をエンパワーすることは、みんなをエンパワーすること

資料5 ①②③ 参照

学生の初年次教育の実践における成果と課題を踏まえ、大学のステークホルダー全体をエンパワーすることが、実は学生をエンパワーすることだと気がついてきた。東北公益文化大学、東京しごとセンターでの実践はその検証をすることとなった。

2. エンパワーされた学生がファシリテーターへ 資料5 ④参照

学生ファシリテーターは、すでにトレーニングを体感した学生が担う役割である。この役割は、学生をさらにエンパワーすることになったが、前に述べたように解決すべき問題も多かった。そこで、清泉女子大学では、より念入りに小さなファシリテーター養成講座を実施したところ学生の自信と大学への帰属意識が高まる成果が得られ、新しい局面を開くことができた。

3. 人が元気になるサイクルの確立 資料5 ⑤参照

「自己表現・評価トレーニング」はコミュニケーションのあり方を示すものであり、活用の仕方は自由である。トレーニングによって、元気になった人がまた、新たな工夫を加えて人をエンパワーする。人を元気にするサイクルの確立は、桜美林大学での学生が企画する「就活に勝ち抜くためのコミュニケーション力を磨く」ための「自己表現・評価トレーニング」の取り組みで示された。

4. 社会的取り組みへの可能性 資料5 ⑥参照

国公立大学の組織の垣根を越えることを目的とした、九州福岡で企画実行された「大学教職員活性化研修会」では、この「自己表現・評価トレーニング」の社会的取り組みへの可能性が見えた。

第5章 緊急提言への時代認識

1. 「自己表現・評価トレーニング」の目指すもの 21世紀型グループワーク Oヒューマンネットワーク/人と人とのつながりが21世紀のキーワード

この「自己表現・評価トレーニング」は、コミュニケーションの不均衡を是正し、問題意識を活性化するための役割分担を促すツールである。極めて簡単なツールの開発を通じて私たちが発見した最も重要なことは、人間力の向上を仲間と共有し、組織への一体感を生み、組織力の強化・向上へとつなげていく過程体験ができることであった。

21世紀は人の、心の時代である。合理的成果だけを追求することが、本当に人間社会にとって有益か、その答えは徐々に社会が出しているのではないだろうか。

なぜ今、この「自己表現・評価トレーニング」を提言するのか。その答えは今、社会が抱えている多くの自己矛盾に一石を投じるものであると考えるからである。

個人の社会的責任

未来が見えない時代に生きる若者に、人生の先達としてエールを送ることが出来る大人は決して多くはない。

高齢化、国際化、IT化が進む社会に若者たちが求められる能力は量質ともこれまでの水準を遙かに超えるものがある。大学は、若者たちを大人社会へ接続する機能を強化すべく、組織を挙げて取り組まなければ、存続競争に負け、社会的存在ではあり得なくなる。

「自己表現・評価トレーニング」は、世代、職種、国籍などを超えたメンバーのコミュニケーション力を醸成しさらに向上させることが可能であり、多様な価値観と見解の混沌とした時代を生き抜くためのスキル習得を可能とする。バーチャル化が進む社会において、グループワークでの自己表現と評価は、現実感を体感し、自己存在の確立と当事者としての問題解決能力を養うものである。個から社会化するためのプロセスにおいて、一人ひとり若者の成長を高めるために必要な成果を期待することができる。

目指すべき相互理解

自分の考えを主張できる日本人は増えている。しかし、時としてそれが極めて自己中心的なものであることが多い。

人はひとりで生きているわけではない。しかし、家族構成の急激な変化の中、自己主張

はできても、共感するといった相互理解不足が今の社会に蔓延してはいないだろうか。

この「自己表現・評価トレーニング」は、同世代に留まらず、幅広い年齢層、経歴や国を超えて、まず相手を見て、その言葉に耳を傾け、頷くことを求める。それは、まずは真剣に相手を理解しようとする姿勢につながる。

また、「自己表現・評価トレーニング」において求められる、褒めるという行為、プラス評価を書面に残すという行為は決して簡単ではない。

人を理解し、自分を理解してもらい、この相互理解を「自己表現・評価トレーニング」によって創り出すことにより、強い信頼関係は生まれる。信頼は、組織において重要なファクターである。

社会参加の助長

社会関係が希薄で、隣人も知らない世の中となっている。

そして、ともすれば無関心が美德であるという風潮も、昨今では見受けられる。

しかし、その結果、社会的危機管理という面において、多くの問題が浮上している。

この「自己表現・評価トレーニング」は無関心では成立しない。希薄では成功しない。グループ全員の参加意欲が共有の成功体験へと導く。

どんな小さな、些細なことでも、それを評価するこの「自己表現・評価トレーニング」において、自らの行為や発言が、相手に与える影響の大きさに気づくはずである。そこに自らが参加する価値を見出すことができ、ヒューマンネットワークが生まれる。

2. 若者を励ます教育と社会を

○本ものの就職力・社会力を育てる大学の社会的責任を考える

○大学教員・職員が自ら変わることで、学生を応援する

社会組織が変わることは、これから組織に加わっていく学生の意識を変えることである。高齢化、国際化、IT化が進む未来が見えない時代に生きる若者たちの可能性を、社会は信じて励まさなければならない。

大学の社会的責任に、若者を学校教育から大人社会へ送り出す接続の機能がある。その機能を果たせるよう、大学は組織を挙げて取り組まなければ生存競争に負け、社会的存在すらも否定されることになりかねない。大学と教職員が変わることによって学生が変わり、学生が送り込まれる社会の組織も変わることになる。

3. 「自己表現・評価トレーニング」の先にあるもの

○人間力アップのオープンシステムでみんなが成長！

○学習する組織・社会を作る国民的プランとアクションが必要

社会に溶け込んで、立ち位置を持つことができない若者への対策として、「育て上げ支援」的な動きがある。政府も本腰を揚げて財政的にバックアップしている。しかし、学校や新しく生活する地域など新しい環境に適応できない原因を若者の能力の問題に帰結するだけでは根本的な解決になっているとはいえない。若者を囲い込んで行う対症療法的な取り組みや、カリスマ教師の特別な実践だけでは、社会全体を変えていくことは簡単ではないはずである。

いわゆる「ニート」、「フリーター」問題は、言葉が独り歩きしている。当事者とかけ離れた視点と状況認識のもと、人々の不安をあおり、貴重な財源を費消して新しい教育利権を生み出しているのが現実ではないだろうか。このような環境を打破し、現状を改変するには、当事者ならびに受け入れ側に新しい場を設け、相互理解と共に成長する場が必要となる。新しい環境に適応できるような視点を備え、自ら新しい環境に適応し成長できる人間力を身につける場を身近に設けることが急務となる。つまり、社会全体で人間力をアップすることができる、誰でも利用可能なオープンなシステムを開発し展開してゆくことが政策的に必要である。

第6章 3つの緊急提言

提言1. 大学初年次教育プログラムとして導入

○「自己表現・評価トレーニング」を、我が国の大学初年次教育プログラムとして導入すべきである

「自己表現・評価トレーニング」は、短時間にコミュニケーション力が付き、なぜか身体があたたかくなる不思議なトレーニングである。実は、日本人が不得手とするコミュニケーションの原理原則は、極めてシンプルなものなのである。目線を1センチ上げること。笑顔で頷くこと。そして、褒めること。こんな簡単なことで、トレーニングの参加者は元気元気になるのである。

大学初年次教育での実践により、コミュニケーション力の養成、仲間意識の醸成、学習力の向上などプラス発想による「自己表現・評価トレーニング」の可能性が検証された。学生とともに携わるすべての人が元気になることにより、教育現場で多くの可能性を生み出す確証も得ることができた。

「自己表現・評価トレーニング」は、今日、社会が抱えている多くの自己矛盾を解決し、そして21世紀を豊かな心の時代とするために一石を投じるものである。自らも学ぶ姿勢を持ち続けなければならない私たち大人の決意表明として、若者たちに「君たちの可能性はものすごく大きいんだよ」とエールを贈りたい。学生の可能性を信じて、日本の将来を彼らに託すために、「自己表現・評価トレーニング」を、我が国の大学初年次教育プログラムとして導入することが必要である。

提言2. ファシリテーターの育成

○「自己表現・評価トレーニング」を全国の大学に導入するためには、必要な人材であるファシリテーターを育成すべきである

「自己表現・評価トレーニング」では、ファシリテーターは不可欠な存在である。桜美林大学での基礎ゼミでは、ファシリテーターを務める教員が授業に参画することにより有効な取り組みとなった。清泉女子大学では、1年生と同じチームメンバーとして上級生の学生が小さなファシリテーターとなることによって、チームメンバーと自らをもエンパワーすることとなった。

「自己表現・評価トレーニング」では、トレーニングを一度以上体感した者は、小さなファシリテーターとして第6番目の役割を担うことができる。この役割を果たすことにより、「場を読む力」、「相手や周囲を想い遣る気持ち」、「相手の言わんとすることを汲み取る力」といったコミュニケーション力は一層向上する。加えて、学生が自らトレーニングを企画することにより、ファシリテーター（小さなファシリテーター含む）の人間力向上は私たちの予想をはるかに超えるものとなる。

「自己表現・評価トレーニング」を全国の大学に導入するためには、必要な人材であるファシリテーターを育成しなければならない。大学全体の初年次教育に関しては、ファシリテーター（小さなファシリテーター含む）の確保・育成も含め、組織的な体制づくりが必要となる。

提言3. 大学への導入と人材育成のための資金の支援

○「自己表現・評価トレーニング」の大学への導入と、必要な人材育成のための資金を国は支援すべきである

今回の調査研究で、多くの体感事例を束ねることができた。

小さなファシリテーターである大学一年生とお母さん役の大学職員、お父さん役の企業人と17歳の高校生と70歳の女性、5人が一つのメンバーとなってトレーニングをおこなった。高校生は将来の夢を胸を張って語り、70歳の彼女の血圧は上がるどころか下がってしまったという。メンバーの自信は渦のごとくに全員に波及しパワフルになる。

「自己表現・評価トレーニング」は、世代、性別、職業、国籍などに影響されずに自己表現できる「場」を創る、汎用性あるトレーニングである。ファシリテーターは、メンバーの可能性を渦のように束ねる役割を担い、「競争の時代」の次にくる「協調の時代」を支える国際標準の人財となる。

いよいよわが国は超高齢化社会に突入する。もはや、大学は、研究者のための象牙の塔でも、時代から隔離された学生のためのゆりかごでもなくなった。大学は、混沌とした時代を支えなければならない学生一人ひとりの可能性の種の芽出しの「場」となり、更には学生を「人財」として社会に送り出す人間力養成機関としての社会的使命を持つべきである。「自己表現・評価トレーニング」の大学への導入と、必要な人材育成のための資金を支援いただき、若者とともに日本の可能性を広げることとする。



【資料編】

資料1 大学設置基準の大綱化

桜美林大学生涯学習センター 課長 鳥居 聖

大学設置基準の大綱化を正しく理解する必要がある。

設置基準の大綱化が平成3年に行われた。

なぜこの時期に設置基準の改正が行われたのであろうか。

昭和35年の大学等の入学生が20万人、進学率10%、平成3年には大学等の入学生が77万人、進学率が40%、30年余りで入学生が57万人、進学率が実に30%も上昇しているのである。

その間に、この数字に内在する問題が生じたのである。それは、人文科学・社会科学・自然科学・外国語・保健体育などの授業科目の区分や履修単位などが一律に定められており、進学率の上昇に伴い多様化した大学の実態に適合して来なかったことが主問題点であり、一般教育の理念・目標が必ずしも一般教育を担当する組織や教員に浸透していなかった。そのため、学生にとっては一般教育の内容が高等学校教育の焼き直しに映る一方、教員の側にも一般教育の意義や目的が不明確であり、さらに専門学部との連携協力も不十分であったことが副問題点といわれている。

このような問題点を踏まえて、授業科目の区分やこれに応じた卒業要件単位数の定めなどの取り扱いを弾力化し、各大学の自主的な取り組みにゆだねることとしたのであった。

また、大学入学生の計画的な整備（昭和50年代前期計画・昭和50年代後期計画・昭和60年代計画）について、今後は定量的な計画を放棄する方向性も含まれていた。

しかし、設置基準の大綱化の結果、各大学で実施されたことといえば、この改正の想定外の状況が起こっていた。それは、教養教育（一般教育）についての空洞化である。

その原因は、専門教科重視による教養教育の脈絡のない単位数の削減、教養教育の全学出動方式による実施の結果、学内での責任体制が明確でなくなったためといわれている。

一方においては、規制緩和による大学等の設置基準の弾力化が一層進む結果となり、審査内規等の準則化、校地校舎の基準面積の大幅な緩和、提出書類の簡略化、審査期間の短縮化、特区による株式会社立の学校設置など、平成3年においては想定外の出来事が多数生じている。

ところが、最近において設置基準がミニマム・スタンダードとは考えていない大学等の

申請書が文部科学大臣に受理され、大学設置・学校法人審議会は認可すべきかどうかを審議し、その結果を文部科学大臣に答申した。そのうち2校が不認可となった。保留や取り下げを含めると、認可されなかったのは計5校に上ると報道されている。

一方で、大学等への進学率がほぼ50%の状況下では平成3年当時とはさらに状況は進展しているのである。従来であれば、大学などに入学して来ない者が大学等に入学している実状を正しく認識していない、或いはそういう認識がない大学や教員がいないわけではないのである。従来型の教育方法では、学生に教育することが出来ないという環境下であっても教員には、それが何故であるかを理解することが出来ないことが散見されている。

それは、従来型の教育方法の中で立ち止まることなく、知識を身に付けていったいわばエリート集団の者が、いま教員として活動しているのであり、教育の現実の場で学生が立ち止まっている姿を見ても理由が分からないのであろう。

今回改めてこの大綱化を考えるに、大所高所の理想的なプランであったとしても、それが正しく理解され、正しく遂行されないと、まさしく絵に描いた餅にしかならないのである。誰のための大学改革なのか、再考が必要なのである。

さて、そのような状況下であっても、大学は学生を卒業させているのである。それは、社会のニーズ（企業と親の両方）に応えるためには、卒業させないということは出来ないのである。そのために、ややもすると就職のための教育活動を全面に押し出すことで、それが大学の第一義的な存在理由だと誤った考え方が導き出される場合がある。したがって、知識ではなくテクニックを伝授するという授業スタイルが疑われることなく行われている。その結果として、ますます学生はコミュニケーションがないままに授業を終えてしまうのである。それは何を意味するのか考えてみる必要がある。直ぐに考えつくのは大学が工場化するという他にない。これでは、いったい大学とは何であるのか、何をすべき場所であるのか、ということが忘れ去られているということである。

いまの大学に必要なことは、学生にコミュニケーション能力をどのように付けさせていくのかということであり、それが出来ないことには大学での教育は始まらないと肝に銘ずるべきである。しかしながら、そんなことさえ分からない・気が付かない大学は多い。いま盛んに初年次教育という言葉がいろいろな大学に氾濫しているが、米国でいわれているファーストイヤー・プログラムの日本語訳である。だが、米国の大学では色々な形態があ

るにもかかわらず、ある一部分のみが紹介され日本の大学に取り入れられているのが実態である。

日本の大学は、学習支援型の初年次教育はほとんど行われていない。それは、これらの教育が補習教育という概念しかないためであり、それを脱却しない限り、その真意が見えてこないのである。いわゆる、読み書きソロバンのことである、これを大学が行うものではないという間違った認識、大学への進学率が10%であった時代であれば不要であるが、18歳の2人に1人が大学生となっている状況下では、大学において初等・中等教育を再度授けるという作業を行うということである。この作業をなくしては、真に大学で教育を受ける・授けるということとはあり得ないのである。

資料2

初年次教育における「自己表現・評価トレーニング」による仲間意識と学習力の向上

桜美林大学大学院 大学アドミニストレーション専攻教授 高橋 真義

はじめに

桜美林大学経営政策学部1年・藤田晃ビジネス基礎ゼミでは、「自己表現・評価トレーニング」を授業に導入した。桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻助教授(当時)高橋が、授業内ファシリテーターとして1年間トレーニングと授業のサポートをした。

発表者は「自己表現点検シート」により、メンバーから「プラス発想」による評価・アドバイスを受ける。評価に対するマイナスイメージが払拭され、自己表現のレベルと問題意識が飛躍的に高まることにより、多くの気づきとともに学びに対して真剣になる。

加えて、良いところを見つけて褒める、褒められることによって仲間意識が醸成される。仲間を信頼することによって、学習に対する意欲は相互に触発され学習力は向上することとなる。初年次教育における「自己表現・評価トレーニング」による仲間意識と学習力向上についての確認と可能性について報告する。

* 平成15、16、17年度大学教育学会「自由研究」発表済

「自己表現・評価トレーニング」の実施

平成16年度に藤田ゼミでは、Aチーム6名、Bチーム6名、Cチーム5名とし、年間同じメンバーで「自己表現・評価トレーニング」を5回実施した。

「自己表現トレーニングについての事後アンケート」は下記の5回の時点で回答させた。

1回目：平成16年4月20日テーマ「小学校6年生の私の自己紹介」

発表時間3分間、評価シート記入・評価時間2分間、討議／振り返り時間5分間である。

2回目：平成16年4月27日テーマ「10年後の自分」時間は1回目に同じである。

3回目：平成16年7月20日テーマ「何かが変わった自分」時間は1回目に同じである。

4回目：平成16年10月5日テーマ「秋学期に対する抱負」時間は1回目に同じである

5回目：平成16年1月18日、3チームに分かれての調査研究発表である。発表時間10分間、評価シート記入・評価時間4分間、討議／振り返り時間10分間である。

効 果

「自己表現・評価トレーニング事後アンケート」の質問項目から、表1「あなたはあなた自身をどのように評価をしましたか」、表2「トレーニング全体を10点満点で評価してください」、表3「発表を終えた後、あなたは次に発表するとき評価してほしいですか」、表4「このトレーニングにおける、発表者、評価者、タイムキーパー、司会者、チームのメンバー、それぞれの役割の重みをあなたはどのように思うか順番を付けてください」、表5「それぞれの役割に対してのあなたを10点満点で自己評価してください」の5つの質問項目を選び、第1回、第2回、第3回、第4回、第5回ごとに全問回答した9名の学生の平均値の比較をグラフとした。

「自己表現・評価トレーニング」の有効性

「自己表現・評価トレーニング」の有効性を確認するため、表1「あなたはあなた自身をどのように評価をしましたか」の質問項目の「-4-よかった」、「-3-やや良かった」、「-2-やや悪かった」、「-1-悪かった」の4点満点の回答についての平均値を比較した。1回目は2、2回目は2.8、3回目は3.2、4回目は3.18、5回目は3.7であった。表2「『自己表現・評価トレーニング』全体を10点満点で評価してください」の質問項目においては、1回目は6.6、2回目は8.2、3回目は8.1、4回目は9.1、5回目は9.0であった。「自己表現・評価トレーニング」の回数を重ねるごとに、「自己評価」の点数は増加し、「自己表現・評価トレーニング」全体についても評価が高くなっている。「自己表現・評価トレーニング」の有効性を確認した。

学生は、「テーマによってみんなのいろんな話が聴けるのがいいし、みんなの成長してる姿が見れていい」、「本当に自分に自信ができました。クラスみんなも仲良くなれたし、いい事がたくさんありました。ありがとうございました」、「メンバーのみなさんの意見を聞いてたくさんの共感ができてよかった」と「自己表現・評価トレーニング」についての感想を述べている。

評価についてのマイナスイメージの払拭

評価についてのマイナスイメージの払拭の検証については、表3「発表を終えた後、あなたは次に発表するとき評価してほしいですか」の「-4-是非してほしい」、「-3-してほしい」、「-2-どちらかというとしてほしくない」、「-1-してほしくない」の4件法での順

位づけの項目において、1回目は3.5番目、2回目は3.6番目、3回目は3.6番目、4回目は3.7、5回目は4となっている。5回目においては、全員が評価を「是非してほしい」と回答しており、評価に対してのマイナスイメージは払拭され、アレルギーは克服されている。

学生は「自分のいいところと改善点は評価されて、満足感を持ちました」、「評価されるたびに自信を少しずつつけることができる」、「するほうもされるほうも成長すると思います」と述べている。

仲間意識の醸成

「自己表現・評価トレーニング」の仲間意識の醸成を把握するため、表4「この『自己表現・評価トレーニング』における、発表者、評価者、タイムキーパー、司会者、チームのメンバー、それぞれの役割の重みをあなたはどのように思うか順番を付けてください」との順位づけの質問項目において、メンバーとしての役割の重みの平均値は、1回目は3番、2回目は3番目、3回目は4番目、4回目は3番、5回目は2番であった。4回目と5回目において、メンバーの役割は1番目と回答した学生は4名であり、メンバーの役割の重要性が認識されていた。表5「それぞれの役割に対してのあなたを10点満点で自己評価してください」の質問項目において、メンバーとしての役割の自己評価の回答の平均値は1回目は7.0、2回目は7.1、3回目は8.7、4回目は8.8、5回目は9.0であった。「自己表現・評価トレーニング」での、メンバーの役割の認識度は増し、メンバーとしての自己評価は回数とともに高くなり、仲間意識の醸成を把握した。

GPA上昇率による検証

表6「クラス順位別GPA上昇率」のグラフでは、横軸はGPA平均値の順にクラスが並べられており、横軸左側はGPA平均値の高いクラスである。1クラスの学生数は、17-18名で、学部全体で29クラスある。縦軸のGPA上昇率は下記の算出式より求めた。

$$\text{GPA上昇率} = \frac{\text{1年生秋学期のクラスのGPA平均値}}{\text{1年生春学期のクラスのGPA平均値}}$$

29クラス中、「自己表現・評価トレーニング」を取りいれているクラスは一つであり、そのクラスは図の最左端に示されている。縦軸の値が1以上（秋学期の方が春学期よりGPA平均値が高い）のクラスは4クラスであり、その中のひとつに当該クラスは含まれて

いた。春学期の高GPA平均値が秋学期にも引き継がれたものと思われる。

「自己表現・評価トレーニング」の可能性

「自己表現・評価トレーニング」の参加者は、発表者、司会者、タイムキーパー、評価者、メンバーという5つ役割を受け持ち、チームにおける役割分担の必要性の確認をすることになる。更に、褒める、褒められることを累積することによって仲間意識が醸成され、学習意欲は向上する。初年次教育におけるプラス発想による、「自己表現・評価トレーニング」の可能性を確認することができた。今後は、教育機関だけではなく企業、医療機関、社会全般での人材養成メソッドとしての確立のための研究を続けることとする。

表1 「あなたはあなた自身をどのように評価をしましたか」

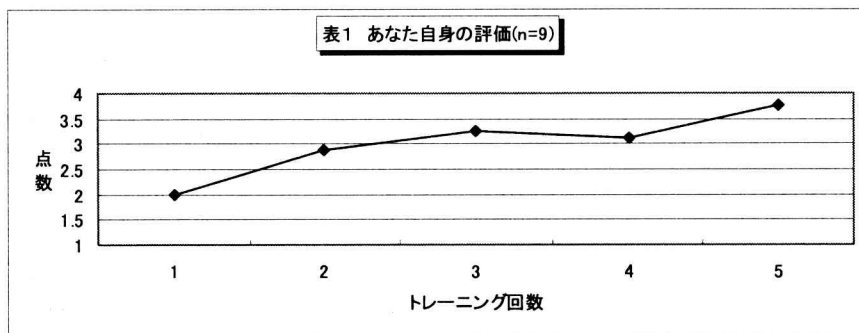


表2 「トレーニング全体を10点満点で評価してください」

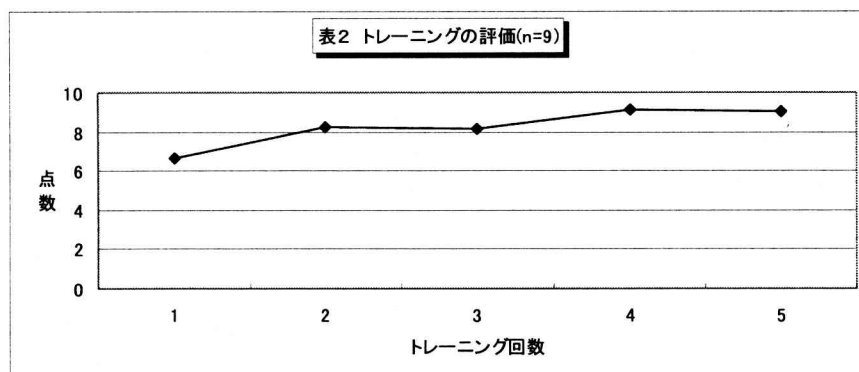


表3 「発表を終えた後、あなたは次に発表するとき評価してほしいですか」

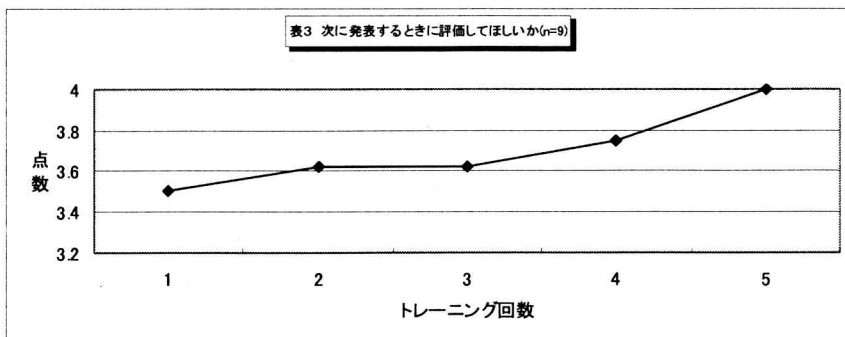


表4 「このトレーニングにおける、発表者、評価者、タイムキーパー、司会者、チームのメンバー、それぞれの役割の重みをあなたはどのように思うか順番を付けてください」

回数	平均順位
1 回	3 位
2 回	3 位
3 回	4 位
4 回	3 位
5 回	2 位

表5 「それぞれの役割に対してのあなたを10点満点で自己評価してください」

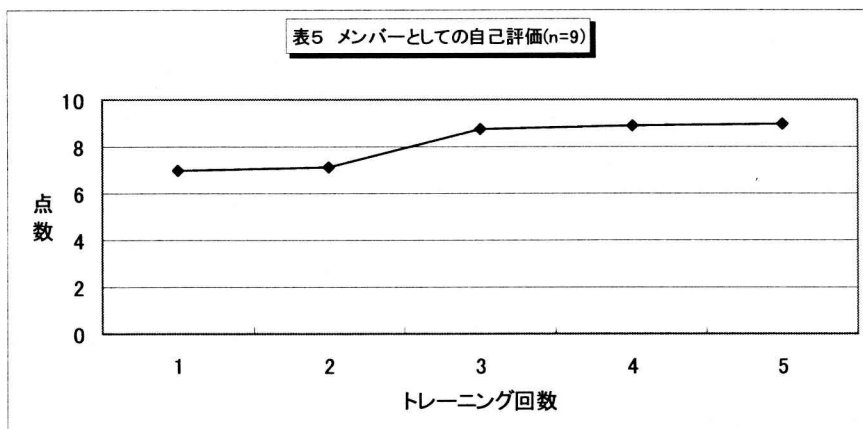
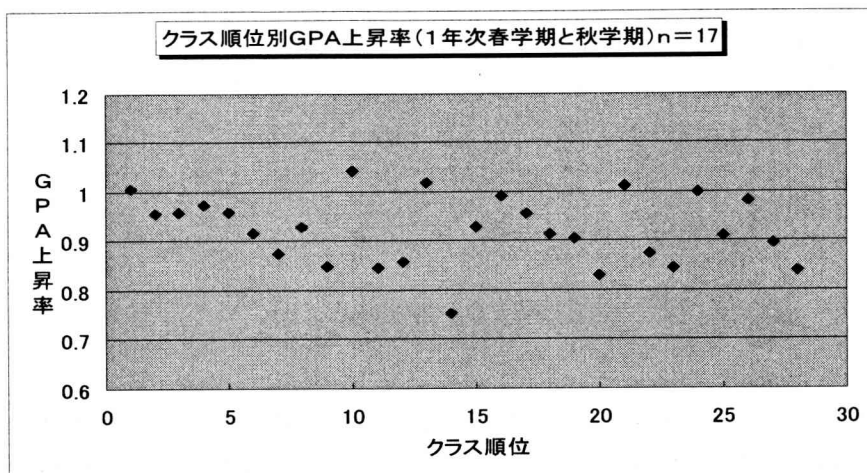


表6 「クラス順位別GPA上昇率のグラフ」



【受講者の感想】

「夢のようなことを実現させる『SHING I式自己表現・評価トレーニング』

「SHING I式自己表現・評価トレーニング」に出合ったのは今から1年前の平成15年4月です。私は、かなり以前から日本の教育のシステムに疑問を抱いてきました。授業のほとんど全てが、先生から生徒に教えるというカタチで占めているからです。ディベートといえば小学校での学級会しか頭に浮かんできません。学生の視点から言えば、もう少し考えたり語り合ったりする機会を与えてほしいのです。

そんな中で「SHING I式自己表現・評価トレーニング」に出会いました。それは今までにない衝撃的な幸福感に満たされるものでした。自分の思ったことを発表するだけでなく、チームのメンバーが発表者を褒め称えながらトレーニングは進められていきます。最初のころは納得しない友達も少しいました。しかし、回数を重ねるたびに1年生基礎ゼミの全員17人が「SHING I式自己表現・評価トレーニング」に夢中になり、一つにまとまっていきました。「SHING I式自己表現・評価トレーニング」を体感（褒めることで元気になり、笑顔もこぼれます）するたびに、ごく自然にまたやってみたいという思いが強くなりました。やる気を起こさせるのですが、こんなことはそう簡単に出来ることではないと思います。

昨年の夏には参加者120人、大学を挙げて「活き活き桜美林大学を創ろう」というテー

マで「SHING I式自己表現・評価トレーニング」をしました。その時、特に役に立つ教育は何か？という議題に対して、先生と学生という壁を越えて真剣に話し合ったことは今でも頭の中に焼きついています。これまで先生と生徒が真剣に話し合う場は、どれだけあったでしょうか。人と人のネットワークを短時間で築き上げるトレーニングとして「SHING I式自己表現・評価トレーニング」は、多くの可能性を持っているといえます。それは体験した人ならご承知のとおりだと思います。「SHING I式自己表現・評価トレーニング」は夢のようなことを実現させてしまいます。

(桜美林大学経営政策学部ビジネスマネジメント学科2年 露木 芳通)

*平成16年度大学教育学会第26回大会北海道大学にて発表

『可能性の増大と「SHING I式自己表現・評価トレーニング」』

私が「自己表現・評価トレーニング」と出会ったのは、1年前(平成16年)です。大学に入学して間もないころだったので、これから始まる大学生活に期待する反面、不安もありました。

授業でトレーニングをすると聞いた時に、まだ知り合っただけのクラスメイトから評価を受けるのか、と抵抗を感じました。でも、クラスメイトを知る機会でもあるし、私を知ってもらえるいい機会だと思い、心がワクワクしました。

私がトレーニングを行って得る大きな感動は、「人に評価されることで、自分に対する理解が深まる」ことです。人間は自分自身のことを理解しているのは、一番に自分です。しかし、人から見られている自分と、自分自身が理解している自分には違う面が生じています。その違う面を直接的にトレーニングで体感することができるのです。

自分に対する新しい発見は、トレーニングからのありがたいプレゼントです。このプレゼントこそが私の大学生活における筋道でもあります。

今年(平成17年)の1月、ビジネス基礎クラスの授業でトレーニングを使ってグループ発表会を行いました。3グループにわかれ、それぞれの発表を聞いていると、同じ課題であるのに個性に溢れたたくさんの意見・アイデアが形になっていることに気がきました。

発表日を迎えるまで、グループ内で意見の食い違いによる衝突や、その意見が結びついた時に笑顔になる、そんなことを繰り返して作業をしていたころを思い出しました。私のグループは、決して成功したとは言えませんが、トレーニングで培ってきたクラスメイトの力が十分に発揮され、26組のメンバーの真剣さが、このパワーポイントを見て理解して頂

けたと思います。

自分の夢を実現させるためにも、「自己表現・評価トレーニング」を通し桜美林大学で精一杯努力していきたいと思います。

ありがとうございました。

(桜美林大学経営政策学部ビジネスマネジメント学科2年生 小林 由佳)

*平成17年度大学教育学会第27回大会京都大学にて発表

「SHING I式自己表現・評価トレーニング」とプロ意識

私はSHING I式を体験して、仲間の信頼関係の心強さとプロ意識というものを教わりました。そう感じるのには私だけではなく、一年間SHING I式を共に体験してきた基礎ゼミの17人全員が感じたことだと思います。まずそう感じさせたのは、5,6の人グループに分かれて行ったSHING I式です。ここでは発表した人についてメンバーが評価をしますが、良かったところばかり言うのではなく改善したほうが良いところも指摘します。

こうしたメンバーによる評価は発表した人をよりスキルアップさせ、どんどん上達させる上手な方法だと思います。

SHING I式を行ったグループと同じメンバーで力を合わせて今度は経営者の分析をし、発表をすることがありました。そのときはメンバー同士の意見が合わなかったりして5人全員が納得いくまで話し合ったり授業外にもメンバーで集まって発表の準備をしました。みんながここまで一生懸命に取り組む理由、それは最高のものを発表したいからです。中途半端では発表する意味がないと考え、みんなはSHING I式を体験してからいつの間にかプロ意識を持つようになっていました。これは17人全員に言えることです。チームの信頼関係があったから衝突もしたけどそれを乗り越え私たちは自分たちが納得のいく最高の発表ができたのだと思います。

(桜美林大学経営政策学部ビジネスマネジメント学科2年生 清田 敦子)

*平成17年度大学教育学会第27回大会京都大学にて発表

『「SHING I式自己表現・評価トレーニング」によるコミュニケーション力の向上』

桜美林大学経営政策学部1年生基礎ゼミでは、「自己表現・評価トレーニング」によりコミュニケーション力を学びました。私は現在就職活動中です。また、剣道部で主務を任

され部の責任のある仕事をしています。この環境においてSHING I 式を学んだことが活かされ、コミュニケーション力が向上したのだと実感することができました。

一年生の基礎ゼミで、週一回高橋先生のSHING I 式を学んでいました。正直な感想、人前で話すのは恥ずかしくあまり楽しくないなと思ったり、面倒くさい授業だなと思っていました。しかし、私のコミュニケーション力は力を付けていました。そのことに気付いたのが就職活動であり、剣道部での主務としての経験です。

就職活動では目線を上げることの大切さを知りました。面接のときに目線が上がっていないと自信がなさそうだし、胸も張れず、面接官から見たらとても好印象とは言えないと思います。また、人前で話すこと、自分についてみんなに聞いてもらうことを一度でも経験できたことは私にとって心のゆとりにつながりました。自分のことを話すのはとても恥ずかしいことです。しかし、面接では必ずといっていいように自己PRを質問されます。ここでもSHING I 式が大きく生きてきました。その結果だと思うのですが、内定を何社か頂くことができました。

剣道部では、後輩に指示をだす機会が多くあります。私の指示の一つ一つに責任があります。80名ほどの部員の前で話すことも大変です。目線を上げことはもちろんですが、SHING I 式を学んだからこそ剣道部で主務ができているのだと思います。人前で話すことは得意ではありません。SHING I 式を学び、経験したからこそできるのです。学んでいないと考えるとゾッとします。

四年生になり、色々な体験の中からやっとSHING I 式を学んだことの有難み、素晴らしさを知ることが出来ました。すごく遠回りをした感じですが、気づいてよかったと思っています。そして、コミュニケーション力をより学びたいと思っています。

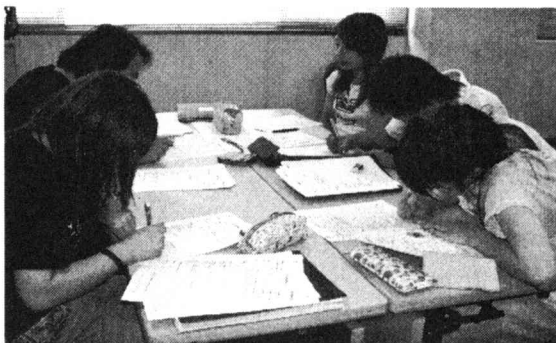
SHING I 式を学んだことで大きく成長できることができました。講師の高橋真義先生、私のアドバイザーであり高橋真義先生との出会いを作ってくくださった藤田晃先生には感謝しています。

(桜美林大学経営政策学部ビジネスマネジメント学科4年生 戸川 和樹)

●桜美林大学「自己表現・評価トレーニング」の風景ー1



● 桜美林大学「自己表現・評価トレーニング」の風景ー2



●桜美林大学「自己表現・評価トレーニング」の風景ー3



資料3 清泉女子大学の共通基礎演習について

清泉女子大学文学部教授 吉岡昌紀

清泉女子大学では平成 17 年度にカリキュラム改正を行なった。この改正で 1 年次生の必修科目として共通基礎演習を新設し、「自己表現・評価トレーニング」をプログラムの一つとして取り入れた。同トレーニング導入に至る経緯および実際の授業の展開の様子については、本報告集の「清泉女子大学における『自己表現・評価トレーニング』導入の経緯」に詳しい。本稿では、本学のカリキュラムにおける共通基礎演習の位置づけと、「自己表現・評価トレーニング」が共通基礎演習内で果たす役割について述べる。さらに、共通基礎演習実施の結果について、学生のアンケートをもとに考察する。

1. 清泉女子大学のカリキュラム改正

今回のカリキュラム改正は、建学の理念を大切にすること、文学部のみ小規模女子大学という本学の特徴を活かすこと、学生の質の変容に対応して、初年次教育、導入教育、専門教育をきめ細やかに行なうこと、教養教育を重視すること、などが目標となった。

新カリキュラムでは、全学生が履修する科目のなかに、建学の精神、心身の健康、英語、情報科学の 4 群からなる共通基礎科目を置き、合計で 12 科目 22 単位を必修とした（表 1 参照）。これらは、清泉女子大学という知的共同体の一員として 4 年間を過ごし、勉学・研究を進めていくために欠かすことができない技能、知識、価値観を学ぶための科目として置かれたものである。

4 群のうち、英語および情報科学に関する科目群が、大学生にとって必須の、外国語運用能力、コンピュータリテラシーを学ぶための科目群であることは言うまでもない。建学の精神に関する科目群は、カトリックの女子修道院を設立母体とする清泉女子大学の建学の精神、歴史、存在意義を知り、その一員として学び生活していく意味を考えるための科目である。これも、科目の意味や内容に疑問の余地はなかろう。

これらに比して、心身の健康に関する科目群は、内容がややわかりにくいかもしれない。ことに、「自己表現・評価トレーニング」を組み入れた共通基礎演習は、科目名からはその

内容を想像しにくいだろう。

心身の健康に関する科目群では、いわゆるアカデミックな領域の中には位置づけにくいにもかかわらず、今日の学生にとってはその修得がきわめて重要だと思われることがらを扱おうとしている。すなわち、1) 自己の心身の健康と安全に配慮し、これらを健全に保つのに必要な知識・技能を学ぶこと。心身の健康と安全は、学問に直結することがらではないかもしれないが、大学での勉学や生活、さらには卒業後の活動を根底で支える、重要な意味を持つ。2) コミュニケーション能力および自己表現能力を伸ばすこと。これらの能力は、外国語運用能力や情報リテラシーが大学での勉学に直結する技能・能力であるのと比べれば、大学での勉学との関係はやや漠然としているかもしれないが、しかし、それらの根底にある、ある意味でより根本的なリテラシーともいえる能力である。3) 清泉女子大学という知的共同体の一員となったことを実感する機会と、その一体感を感じつつ活動する機会とを得ること。どの学校にとっても、校風、エートス、構成員の連帯感といったものは、そこにおける勉学や生活を根底で支えている重要なものである。清泉女子大学の校風やエートスを感じ、教職員との、また学生同士のつながりを実感することは、学生の勉学・生活の質を深いところで支えるはずである。

共通基礎演習は、上で述べた、心身の健康に関する科目を設置したねらいのうち、2番目と3番目に関わるものとして置かれている。

2. 共通基礎演習の構成

共通基礎演習には次のプログラムを置いた。

- ・ 導入（専任教員担当。クラスごとのオリエンテーション、自己紹介など。1回）
- ・ 自己表現・評価トレーニング（高橋真義氏の講演を含め3回）
- ・ アサーティヴトレーニング（3回）
- ・ 学内オリエンテーリング（1回）
- ・ OPAC講習会（2分の1回（45分））
- ・ 講演会（1回）
- ・ グループ研究（専任教員担当。3.5回）

共通基礎演習は、本学の5学科の学生を全学科混成の16クラスに分けて行っている。再履修者を含めても、1クラスあたりの学生数はほぼ30人以下である。16クラスを同一の時間帯に開講していることもあり、担当教員および教育施設の利用調整の必要から、上記のプログラムの実行順はクラスによって異なる(表2参照。16クラス中2クラスの日程を例として示した)。

以下、プログラムの内容および実施方法について簡単に説明する。

「自己表現・評価トレーニング」の実施方法については、本報告集「清泉女子大学における『自己表現・評価トレーニング』導入の経緯」を参照していただきたい。16クラスを8クラスずつにまとめ、講堂でそれぞれ3回の授業を行なった。250人近くの学生が同時に「自己表現・評価トレーニング」を行なったことになる。

アサーティヴトレーニングは、特定非営利活動法人のアサーティヴジャパンからトレーナーを派遣してもらい、16クラスそれぞれに3回ずつ行っている。「自己表現・評価トレーニング」と異なり、こちらは、各クラス別に各教室に分かれて行なった。

校内オリエンテーリングは、学生が知っておくべき事務窓口(学務課、学生課、就職課など)、学内の重要施設(図書館、研究所、聖堂、カトリックセンター、ウェルネスセンター、国際交流センターなど)、学内のキーパーソン(学長、神父、修道女、OG会役員他)、学内の名所(本館、奥庭、石碑など)を巡って、学内を知ろうとするイベントである。各部署には1年次生向けのメッセージやパンフレットなどを用意しておいてもらい、教職員が直接1年次生と話す機会を設けた。一方、学生には、学内を巡りながら記入するためのワークシートを配布した。

OPAC講習会は、本学図書館のOPAC利用のための講習会である。授業に際しては、図書館のスタッフの全面的な協力を仰いだ。

講演会は、今回のカリキュラム改正以前から、1年次生全員を対象に、前後期各1回、講師を招いて行なっている。今年からは、前期はこの共通基礎演習に講演会の時間を設けることとした。平成17年度の前期は、小児科医で、本学のウェルネスセンターで学生相談室カウンセラーもされている、高橋えみ子氏による「生にはすべて意味がある」という講演であった。

3. 共通基礎演習における「自己表現・評価トレーニング」の役割

上で述べたように、かなり多くのメニューを盛り込んだ共通基礎演習であるが、その中で、「自己表現・評価トレーニング」には、自己表現のトレーニング、清泉共同体への帰属意識と連帯感の醸成、この二つの役割が期待された。

自己表現のトレーニングという役割に関してはここで述べる必要はあるまい。

帰属意識と連帯感の醸成については、「自己表現・評価トレーニング」は、次の3点で寄与すると期待された。第一に、「自己表現・評価トレーニング」を行なう5名の間で連帯感が生まれることである。他の授業では、他学科の学生と言葉を交わし同じ作業をする機会はほとんどないのに対し、「共通基礎演習」のクラスは学科混成にしており、「自己表現・評価トレーニング」も学科混成の5名のメンバーで行なうこととなる。学科を越えたメンバーとのつながりが生まれ、それが大学生としての連帯感、大学への所属意識、問題意識につながっていくと期待された。第二に、ファシリテーターとして「自己表現・評価トレーニング」に協力してくれた上級生とのつながりである。クラブやサークル活動での先輩-後輩関係は、全学生が持ちうるわけではない。卒論等のゼミでの先輩-後輩関係は、3・4年次生にならないと持つことができない。入学して間もない時期に、上級生と接する場を授業の中で持つというのは、実は、学生にとって珍しい機会といっていいかもしれない。大学をよく知る上級生に授業内で接することは、学生間の連帯感をいっそう強く感じる契機となりえよう。第三に、専任教員が担当したグループ研究も、「自己表現・評価トレーニング」の5人チームで行なうこととしたのだが、研究（の雛形であるが）を、「自己表現・評価トレーニング」を通じて得た人的つながりの中で行なうことにより、大学での勉学が、知的共同体の絆の中で営まれていくことを感じ取れるようになればと期待した。

大学の教職員が学生に寄り添い、学生と共に歩まなければならないのは言うまでもない。しかし、それに加えて、あるいはそれ以上に、学生同士が、学科の違いや年次の違いを超えて、同じ大学の一員として存在しているという実感を持ち合えることも重要であろう。入学後最初の学期に置いた学科混成のこの科目が、「自己表現・評価トレーニング」を中心に、他のプログラムと合わさって、学生間の連帯感の醸成に何らかの役割を果たすことを期待したのである。

4. 全学の協力

共通基礎演習を実施するにあたっては、全学から実に多くの支援、協力を得た。この点、本学の特質や今後の教育のあり方を考えていく上で非常に重要なことだと思われるので、ここでも触れておきたい。

まず、共通基礎演習に「自己表現・評価トレーニング」を組み込むにあたっては、準備段階から実際の授業にいたるまで、職員がたいへん大きな役割を一授業担当の教員よりも大きな役割を一担った（「清泉女子大学における『自己表現・評価トレーニング』導入の経緯」参照）。

OPAC講習会は、全面的に図書館職員と図書館HELPスタッフに委託した。講習内容の決定からテキストの作成、講習の講師に至るまで、すべてを図書館が行なった。授業の担当教員がやったことといえば、学生を講習会場の情報科学室に連れて行くことと出席を取ることであり、あとは学生と一緒に講習を受けていた（OPACに詳しい教員は、講習の手助けも行なったが）。

学内オリエンテーリングでは、学生向の窓口を持つ、学務課、学生課、就職課、財務課などの各事務部署の職員、人文科学研究所、キリスト教文化研究所の職員、カトリックセンター、ウェルネスセンター、国際交流センター、情報環境センターなどの職員、さらに、OG会である麗泉会の会長をはじめとする方々、設立母体の修道会のシスター、神父、門衛の方等、学内のあらゆる方々が、それぞれの部署で、労を厭わず、学内を巡り歩く学生に温かく接し、メッセージを伝えてくださった。

ひょっとしたら、一つの授業でこれだけ多くの職員が学生と直接接し、メッセージを伝える役となったのは、清泉女子大学開学以来はじめてのことだったのではないだろうか。

「学生の教育、授業は担当教員が行なうものであり、職員は関与すべきでない」という教員と職員を峻別するような発想が、大学には根強く残っているように思う。しかし、大学が教育の場として十分に機能するためには、教員、職員それぞれが、それぞれの立場から教育に携わる必要がある。共通基礎演習の授業では、教職員を合わせた全学的な協力を得て行なうことができたが、これは、今後の教育のあり方を考えていく際のひとつのモデルとなるかもしれない。また、ここには、清泉女子大学の、小規模女子大ならではのきめ

細やかさ、アットホームな雰囲気、奉仕の心といった美点が現れているように感じた。本学の今後の教育を考える場合も、この美点を活かすようにすることが重要だと思われる。

5. 共通基礎演習実施の結果 学生アンケートの分析結果

共通基礎演習の授業の最終回に、受講生全員を対象に、授業についてのアンケート調査を無記名で行なった。アンケートは、本報告の最後に掲載してある。アンケートは374人の学生から回収した(回収率87パーセント)。以下、このアンケートの集計結果をもとに、共通基礎演習についての検討を行なうこととする。

共通基礎演習は、本年度(平成17年度)に設置したばかりである。授業はすでに前期に終わっているとはいえ、その成果は今年度の入学生がまだ1年次にいる現時点ですべて明らかになるわけではない。また、今年度一年の結果のみをもって、この科目の成否を結論づけることはできない。さらに、データの分析に関しても、有意差の検定は行っていないなど、まだ不十分な点がある。以下で述べることは、あくまでも共通基礎演習についての、現時点での中間報告であると考えていただきたい。

Q3、共通基礎演習の授業に置いた6つのプログラムのうち、面白かった(興味を持った、役に立った、自分を振り返るきっかけになった)ものを上位3つ選んでもらった結果が表3である。アサーティヴトレーニングと「自己表現・評価トレーニング」が、面白かった(興味を持った、役に立った、自分を振り返るきっかけになった)という回答が多い。

アサーティヴトレーニングと「自己表現・評価トレーニング」は、いずれも3回の授業をあてている。そのため、両プログラムの体験が充実し、学生の印象に残りやすく評価が高い、という結果が得られた可能性もあるが、いずれにせよ二つのトレーニングが高い評価を得たことは興味深い。

両プログラムに続くのが、学内オリエンテーリングと講演会である。これらはいずれも授業回数でいえば1回だけのプログラムであったが、学生にとって印象深い内容だったようである。

一方グループ発表は、テーマの選定の時間を加えると3.5回の授業時数を割り当てたが、あまり評価は高くない。OPAC講習会の評価も高くはないが、45分(0.5回)のみの講

習で、実質的な内容を伝えると言うよりも手順を説明するという地味な内容であることからすれば、むしろ評価が高いということもできるかもしれない。(ちなみに、来年度は、これらの結果を踏まえて、グループ発表にはいっそうの工夫を凝らして準備をしている。また、OPAC講習会もより充実させるために、1回の授業全部をあてることにしている。)

共通基礎演習の授業は、クラスにより、6つのプログラムを行なう順番が微妙に異なっていた。いちばん大きな違いは、「自己表現・評価トレーニング」を行なった時期である。「自己表現・評価トレーニング」を第1回目の授業から3回にわたって受けたクラスが8クラス(以下「4月組」)、最初の3週間は他のプログラムを受けた後で、第4回目の授業から「自己表現・評価トレーニング」を受けたクラス(以下「5月組」)が8クラスあった。4月組と5月組の雰囲気は何となく異なるという意見が、共通基礎演習を担当した専任教員の会議で出され、それに同意する教員も多かった。たしかに、入学後すぐに講堂に集められて、250人近い学生でいっせいに「自己表現・評価トレーニング」をやった場合と、4月中はオリエンテーリングなどを行なって、その後「自己表現・評価トレーニング」を受けたクラスとは、「自己表現・評価トレーニング」の受け止め方も、同じクラスにいる学生の人間関係のあり方も、ひいてはそれ以外の共通基礎演習のプログラムから受ける印象も、かなり異なっている可能性がある。

そこで、4月組と5月組に分けて、それぞれのプログラムの評価を集計しなおしたのが表4である。

見ればわかるように、4月組の学生は、「自己表現・評価トレーニング」をアサーティヴトレーニングよりも高く評価する傾向がはっきりしている。一方、5月組は、アサーティヴトレーニングのほうを高く評価している。また、両グループ間で、それ以外のプログラムに対する評価はさほど変わらない。

このアンケートでは自由記述欄も設けている。自由記述の内容をカテゴリーに分類するなどの分析は行っていないのだが、「自己表現・評価トレーニング」とアサーティヴトレーニングに関する記述を拾い出していくだけでも、両トレーニングの特徴が(印象レベルではあるが)浮かび上がってくる。

自由記述では、に対して、「自己表現・評価トレーニングは楽しかったです」、「共通基

基礎演習で一番役に立ったと思うのは、自己表現・評価トレーニングです」というように賞賛の声が寄せられる一方で、意外なことに、否定的な受け止め方を示した意見が混ざった。否定的といっても、「自己表現・評価トレーニング」の意味や効果を疑問視する意見というわけではない。「自己表現・評価トレーニングはやりにくかった」、「自己表現・評価トレーニングはあまり授業として好きじゃなかった」などのように、自分には合わないという感想なのである。共通基礎演習全体に対する評価が高い学生の中にも、このような感想を述べた学生がいた。

「自己表現・評価トレーニング」は、学生による総合的な評価は高い。それにもかかわらず、この「自己表現・評価トレーニング」をととても気に入る学生がいる一方、苦手意識を持ってしまう学生も存在する、ということなのである。

推測するに、「自己表現・評価トレーニング」は、アサーティヴトレーニングに比べて、清泉女子大学の学生にとっては相当にインパクトが強い（敢えて言えば、清泉女子大学の学生にとっては「アク」があるように感じる）要素を持っているのかもしれない。4月のはじめにこの「自己表現・評価トレーニング」に接した4月組の学生には、その「アク」はより強く感じられることだろう。「自己表現・評価トレーニング」が気に入った学生にはこの「アク」がクセになり、「自己表現・評価トレーニング」の評価が高くなり、一方、自分に合わないと思った学生は、この「アク」が苦手だという意識が残ってしまう可能性がある。「自己表現・評価トレーニング」から学ぶものが多いということは、Q3の総合順位が示すように学生も理解しているのだが、それにもかかわらず、そのような教育的な価値とは独立に、自分に合わないという感想がでてきてしまったように思われるのである。

一方、アサーティヴトレーニングに批判的な意見は少なかった。アサーティヴトレーニングは30人程度のクラスに分かれてのトレーニングである。それに加えて、どのクラスも、前期の後半になってからトレーニングが始まった。クラスによっては6月後半からの開始である。この頃になると、共通基礎演習の各クラス内の人間関係なども落ち着いてきているだろう。アサーティヴトレーニングはもともとトレーニングに入りやすいように工夫されているということもあるのだろうが、それに、このような授業設定の要因が重なって、特に抵抗を感じずに、すんなりとトレーニングに入っていたのではないだろうか。

次にQ4について考えてみよう。Q4は、共通基礎演習の授業がどのような役に立ったかを問うた質問である。

Q4については、友人を作る役に立ったと答える学生（項目1）、清泉のキャンパスや施設を知る役に立ったという学生（項目4）が比較的多かった。一方、先輩と知り合う（項目2）、大学での勉強について役立つことを知る（項目8）は肯定的な回答が少なめであった（表5）。

Q4とQ5を合わせて、相関係数を求めてみた（表6）。Q5は、いわば共通基礎演習の総合評価を求めた質問であるが、これと相関の高かった項目は、Q4のうち1、6、7、8、9、10の6項目であった（ $r=0.5$ の項目）。6～10の項目は互いの相関もすべて0.5以上と高い。これらのことから、この6項目が合わさって、共通基礎演習の最終評価とかわりを強く持つ項目であることが推測される。

そこで、Q4の10項目の因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行なってみたところ、2つの因子が抽出された。上で述べた相関の高い6項目に2の項目を加えた1、2、6、7、8、9、10の7項目が第1因子、3、4、5の3項目が第2因子となった（表7）。第1因子は「コミュニケーション・大学生活」因子、第2因子は「清泉に関する知識・情報」因子と命名することができよう。これらのうち、授業の満足度とより深く関わっているのは、第一因子のようである。

Q5では共通基礎演習の満足度をたずねている。先ほど述べたように、これはこの授業のいわば総合評価を求めた質問といってもよいだろう。表8に示したように、満足度は10段階で平均6.52であった。決して低いというわけではないが、はっきり高いと言えるわけでもない、やや微妙な数値であるように思われる。10段階評価で8以上の評価をつけた学生が124人（33.2%）いる一方で、4以下をつけた学生、すなわち明らかに否定的な評価を下した学生が50人（回答者の13.4%）存在している。この、評価のばらつきの大きさは、反省点として注意すべきところであろう。

自由記述を見てみると、満足度の低い学生の中に比較的多く見られたのは、「授業の意図がわからなかった」という感想である。たしかに共通基礎演習にはたくさんのプログラムを盛り込んだ。その結果、授業を行なう場所も、教室、講堂、情報科学室、さらにキャ

ンパス全域（学内オリエンテーリング）と多様であり、授業担当者も、専任教員、アサーティヴトレーニングのトレーナー、高橋真義氏、講演会の講演者、さらには学内の各部署と多様であった。授業をする側がつい力を入れて多くのプログラムを盛り込んだが、それが、学生から見れば、毎週のようにメニューが変わる、何を狙っているのかがわかりにくい授業と感じられたのかもしれない。

6. 終わりに

初年度を終えた現時点で、共通基礎演習は、解決すべき課題もあるものの、一定の成果を上げていると言ってよいように思われる。

今年度の結果を踏まえ、来年度に向けて、OPAC講習の充実、グループ発表の活性化、「自己表現・評価トレーニング」のファシリテーターの養成方法や授業設置時期の工夫など、個々のプログラムについて明らかとなった問題点を改善した授業計画を立てている。それに加えて、学生が無用の不安、ひいては不満を抱かないよう、共通基礎演習の意味と目的を、授業の開始時点できちんと伝えておくよう配慮すべきだろう。

共通基礎演習は、文部科学省の平成17年度私立大学教育研究高度化推進特別補助のうち、教養教育改革推進経費の項目に傾斜率100%で採択された。大学教育の今後の一つの方向性を示すものとして評価されたからであろう。このような外部からの評価を生かすためにも、積極的に内容の充実を図って行きたいと考えている。

最後になったが、「自己表現・評価トレーニング」に関しては、授業はもとより、準備段階の「自己表現・評価トレーニング」から事後の反省会に至るまで、学生だけでなく大学の教職員も、桜美林大学大学院高橋真義教授にたいへんお世話になり、たいへん多くのご指導をいただいた。ここに改めて謝意を表したい。また、桜美林大学大学教育研究所の米田敬子氏には、因子分析をはじめとするデータ分析でたいへん多くのご協力をいただいた。合わせてここに感謝申し上げる。

表1 清泉女子大学 卒業に必要な最低修得単位数

科目群		最低必要単位	必修科目名等
共通科目	共通基礎（建学の精神）	6	「人間論」「キリスト教学Ⅰ・Ⅱ」
	共通基礎（心身の健康）	5	「共通基礎演習」「健康・安全管理」「体育実技」
	共通基礎（英語）	8	4科目8単位必修
	共通基礎（情報科学）	3	「情報科学入門Ⅰ・Ⅱ」
	共通教養科目	16	
専門科目	自学科専門科目	70	日本語日本文学科、英語英文学科、スペイン語スペイン文学科、文化史学科、地球市民学科の5学科。必修科目は学科により異なる。
	他学科専門科目	—	他学科生が履修できる科目が各学科にある
	資格関係専門科目	—	諸資格を取得する場合に履修
自由に修得すべき単位		16以上	上記の最低必要単位数に加え、各科目群から自由に修得する
		卒業に必要な単位数合計	124以上

表2 清泉女子大学 共通基礎演習予定表 (16クラスのうち2クラス分の例)

回数	日	時間	①クラス	②クラス
第1回	4月14日		自己表現・評価トレーニング (講堂)	導入
第2回	4月21日	9:00~9:45 9:45~10:30		OPAC講習 (421教室) グループ研究テーマ選び
第3回	4月28日			オリエンテーリング (キャンパス全域)
第4回	5月12日		導入	自己表現・評価トレーニング (講堂)
第5回	5月19日	9:00~9:45 9:45~10:30	OPAC講習 (421教室) グループ研究テーマ選び	
第6回	5月26日		オリエンテーリング (キャンパス全域)	
第7回	6月2日		Assertive Training	グループ研究準備
第8回	6月9日			グループ研究発表
第9回	6月16日			
第10回	6月23日		グループ研究準備	Assertive Training
第11回	6月30日		グループ研究発表	
第12回	7月7日			
第13回	7月14日		講演会 (合同で講堂)	

注：時間が記されていない場合は9:00~10:30。

() 内に記してあるのは授業を行なう場所。() がない回は各クラスの教室で授業を行う。

表3 面白かったプログラムベスト3

	1位	2位	3位	総合
自己表現・評価トレーニング	85	84	57	791
オリエンテーリング	52	66	56	570
OPAC 講習会	29	35	37	324
アサーティヴトレーニング	109	89	55	922
グループ発表	39	46	60	453
講演会	51	35	83	526

1位～3位の単位は人。総合点は、1位5点、2位3点、3位2点の重み付け得点

表4 自己表現・評価トレーニングの実施時期別、いちばん面白かったプログラム

実施時期	自己表現・評価 トレーニング	オリエンテ ーリング	OPAC 講習会	アサーティヴ トレーニング	グループ 発表	講演会	総計
4月組	53	30	19	44	19	30	195
5月組	32	22	10	65	20	21	170
総計	85	52	29	109	39	51	365

(単位：人)

表5 共通基礎演習の役立ち度

	Q4-1	Q4-2	Q4-3	Q4-4	Q4-5	Q4-6	Q4-7	Q4-8	Q4-9	Q4-10
平均	4.0	2.6	3.3	3.8	3.6	3.6	3.6	3.1	3.2	3.4
標準偏差	0.95	1.10	0.99	0.87	0.89	0.94	0.93	0.90	1.01	1.00

Q4-1～Q4-10は5段階、Q5は10段階の回答

表6 共通基礎演習の授業の役立度、満足度間の相関

	Q4										Q5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Q4-1 友人を作る	1	0.238	0.296	0.407	0.309	0.612	0.549	0.388	0.416	0.535	0.548
Q4-2 先輩と知り合う		1	0.296	0.193	0.273	0.347	0.376	0.504	0.490	0.407	0.330
Q4-3 建学の精神を知る			1	0.634	0.458	0.340	0.387	0.448	0.426	0.397	0.408
Q4-4 キャンパスを知る				1	0.618	0.373	0.382	0.377	0.352	0.389	0.417
Q4-5 教職員・窓口を知る					1	0.57	0.351	0.396	0.426	0.333	0.329
Q4-6 コミュニケーション						1	0.777	0.561	0.526	0.657	0.588
Q4-7 人前で話す							1	0.605	0.530	0.621	0.574
Q4-8 大学の勉学に役立つ								1	0.696	0.608	0.503
Q4-9 学生生活に役立つ									1	0.685	0.560
Q4-10 人生に役立つ										1	0.648
Q5 満足度											1

数値は項目間の相関係数

表7 Q4の因子行列

項目	第1因子	第2因子
Q4-1 友人を作る	.560	.274
Q4-2 先輩と知り合う	.495	.162
Q4-3 建学の精神を知る	.313	.618
Q4-4 キャンパスを知る	.178	.924
Q4-5 教職員・窓口を知る	.296	.633
Q4-6 コミュニケーション	.802	.223
Q4-7 人前で話す	.769	.235
Q4-8 大学の勉学に役立つ	.712	.298
Q4-9 学生生活に役立つ	.712	.302
Q4-10 人生に役立つ	.777	.246

主因子法で2因子を抽出後、バリマックス回転。

表8 Q5 満足度の分布

評価											合計	平均	標準偏差	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0				無回答
17	22	85	94	57	45	20	15	6	5	4	4	374	6.52	1.96

単位は人。小数点を付した評価は四捨五入して数えた。

資料4 清泉女子大学における「自己表現・評価トレーニング」導入の経緯

清泉女子大学学長室 室長 及川直子

1 概 要

清泉女子大学は、多様化する学生のニーズにこたえとともに、清泉本来の教育を効果的に行うため、平成17年度にカリキュラム改正を実施した。

今回のカリキュラム改革の主な点は、次の3点であった。①卒業必要単位数を132単位から124単位に変更した点、②英語英文学科を含め、全学科英語8単位を必修にした点、③全学科必修の共通基礎科目群を設置した点である。

このうち共通基礎科目群は、建学の精神・心身の健康・英語・情報科学の4つの分野を柱に、学生自身の学ぶ姿勢に重きをおいた、身につく学びを考慮した科目群として設置された。なかでも旧カリキュラムでは1年次後期に置かれていた「人間論Ⅱ」を「共通基礎演習」と科目名を変え、内容を大幅に変更したところに新カリキュラムのひとつの特徴が見られる。「共通基礎演習」は1年次前期に設置し、4年間の大学生活を有意義に過ごせるように大学で学んでいく基礎となる教養とスキルを育成するという初年次教育の性格を明確にした。すなわち「共通基礎演習」は全学科1年次対象の必修科目とし、大学という知的共同体への参加意識と連帯感をはぐくむこと、基本的なコミュニケーション能力を育てること、および学問領域で自己を表現していくための基礎力を養うことを目的に、帰属意識を醸成しつつ、1年次がスムーズに能動的な学びの場に入っていけることを目標とした。

この目標を達成する一つの方法として「自己表現・評価トレーニング」が導入されたのであった。

2 清泉女子大学と「自己表現・評価トレーニング」との出会い

清泉女子大学において最初に「自己表現・評価トレーニング」が行われたのは、平成15年11月、地球市民学科1年次必修「学習設計Ⅱ」の授業内であった。「学習設計Ⅱ」は、あらゆる分野で活躍する社会人を招き、実体験に基づく職業の話をしてもらい、学生たちが卒業後の自分の生き方を考える科目である。大学職員となった卒業生のひとりとして当時の図書館事務室長が、「学習設計Ⅱ」の1時間を担当することになった。その前年にもすでに同様の依頼があり、その際は自分の学生生活と大学職員に至った経緯とを話した体験があった。そこで、今回は自分の体験談ではなく、「自己表現・評価トレーニング」を用いて、授業ができないかと考えたのだった。そこで平成13年度に「学習設計Ⅱ」を同様に1

時間受け持ち、「自己表現・評価トレーニング」の体感者でもあった当時の学務課学務係長に、その案を持ちかけた。そして、「自己表現・評価トレーニング」を清泉女子大学に導入する計画を実行することにした。

先ず、平成15年6月に、塩谷学長および「学習設計Ⅱ」の科目担当教員である鈴木直喜助教授に対し、「自己表現・評価トレーニング」の授業内実施を願い出て、その許可を得た。次に、高橋真義桜美林大学大学教育研究所長（当時）に相談し、打ち合わせを重ねていった。そして、平成15年秋に「地球市民学科3期生の伝説を創ろう」というテーマで地球市民学科1年次必修科目の授業で「自己表現・評価トレーニング」の実施が実現した。このとき、各グループからは、「地球市民学科を広く社会に知ってもらうために、揃いのTシャツを着て富士山のゴミを収集しながら登山する」「日本テレビの24時間テレビの取材が来るように、植樹のボランティア活動をする」案など、伝説創りの妙案が披露された。学生達は、おおいに楽しみつつ「自己表現・評価トレーニング」に参加した。

翌平成16年度も、鈴木助教授から要請があったため、前年度同様に「地球市民学科4期生の伝説を創ろう」というテーマで、高橋所長の協力を得て、「自己表現・評価トレーニング」を実施した。

このようにして、平成15年度、16年度それぞれ60名の地球市民学科1年次が「自己表現・評価トレーニング」を体感することとなった。

3 カリキュラム改革

一方、清泉女子大学は、塩谷惇子学長の呼びかけによりカリキュラム改革が進められた。

塩谷学長は、学長就任の平成13年度に全専任教職員を対象にアンケート調査を行い、清泉女子大学の基本方針を確認し、その合意を得た。その基本方針とは、①小規模の特色ある女子大学として存続させる。②内容的に文学部の教養教育を中心とする。③キリスト教を基盤とした建学の精神を維持発展させる。④語学に強い清泉の伝統を継承する。以上の4点であった。

その後、この基本方針の具体化に向けて、教育内容と組織の改革が段階的に行われていった。この一連の動きの中で、カリキュラムの改革も検討された。その経緯を簡単に記せば、次のようになる。平成13年10月から14年4月までは教科再編検討チーム、平成14年7月から14年11月まで共通教養検討委員会、平成14年12月から15年10月まで教養体制検討委員会、平成15年11月から16年3月まで教育方針・教育体制策定会議において、

カリキュラムについて検討が重ねられた。いずれの会議体も十数名の教員と1名ないしは2名の職員から構成され、学長に答申を提出しては解散を繰り返した。それは、答申で明らかになった課題を検討するため、即、次の会議体が設置されたからである。会議体が変わるたびにメンバーの改編がなされたが、ただひとり、学務課係長だけはすべての会議体に参加した。

4 「共通基礎演習」における「自己表現・評価トレーニング」の導入

平成16年6月、塩谷学長から、「自己表現・評価トレーニング」を平成17年度に開設する「共通基礎演習」に取り入れることはできないかと問い合わせを受けた図書館事務室長は高橋所長と検討し、「自己表現・評価トレーニング」を体感した上級生の協力が得られれば、480名の1年次を対象に「自己表現・評価トレーニング」を実施することは可能であるとの結論に至った。

また、塩谷学長は平成15年度に地球市民学科1年次に対して行った「自己表現・評価トレーニング」に、学長自身が参加しており、すでにコミュニケーション能力養成に効果的であることを確認していたが、学内の教員にまだその効果が認識がされていないため、「共通基礎演習」の担当予定教員を対象に、平成16年9月、高橋所長による「自己表現・評価トレーニング」を試みることになった。その結果、「自己表現・評価トレーニング」を体感した7名の教員から賛同が得られ、「自己表現・評価トレーニング」を「共通基礎演習」の授業のなかに組み入れることが了承された。

2の「清泉女子大学と『自己表現・評価トレーニング』との出会い」で、すでに触れたように、平成16年10月に「学習設計Ⅱ」の授業で地球市民学科1年次に対し、「自己表現・評価トレーニング」が行われ、前年の受講者と合わせ、約120名の地球市民学科の学生が「自己表現・評価トレーニング」の体感者となった。

同年12月、予算計上も含め、平成17年度「共通基礎演習」における「自己表現・評価トレーニング」の実施計画が固まった。

5 「共通基礎演習」における「自己表現・評価トレーニング」の実施

「共通基礎演習」は全学科1年次生対象科目であるため、平成17年度の場合、約480名の受講生に対する「自己表現・評価トレーニング」の実施方法を検討する必要がある。本学には480名が同時に一箇所ですべて「自己表現・評価トレーニング」を受けられることのできる

施設がない。そこで1年次生を2グループに分け、4月と5月にそれぞれ2回ずつ講堂で椅子を使わずに床に座るスタイルで実施することになった。そうすると一時の受講者は240名となり、5人グループならば48チームの編成になる。ファシリテーター役の上級生は、一人当たり2チームの世話をするとして24名のファシリテーターが必要となる。「自己表現・評価トレーニング」の体感者120名の中から少なくとも24名のファシリテーターを養成しなければならなかった。時間的余裕がなかったため、ファシリテーター役を引き受ける可能性が高いと見込まれる学生47名に対し、春休みに入る直前に説明会を開き、春休みにファシリテーター養成講座を行うことを決定した。その講座には24名(2年生13名、1年生11名)が参加し、2年生と1年生それぞれ代表者2名が選出された。

同17年4月2日の入学式後に行われた「共通基礎演習」の担当者会議には学生の代表者も出席し、「自己表現・評価トレーニング」実施準備の確認等も行った。

このように「共通基礎演習」における「自己表現・評価トレーニング」の導入は、時間も要員もきわめて限られた状況の中で進められた。

実際のトレーニングプログラムは、3回の授業から成り、第1回は桜美林大学大学院高橋真義教授による講演「きみたちの可能性は限りなく大きいー清泉女子大学元気元気元気・笑顔がいっぱい作戦ー」、第2回は、全学科(5学科)混成の5人グループで「自己表現・評価トレーニング」を「小学校6年生の私ー自己紹介をかねてー」というテーマで行った。第3回は、第2回と同じグループで、「4年生になった私ー決意表明をかねてー」というテーマで「自己表現・評価トレーニング」を実施した。先に述べたように、会場のスペースの関係から、1年生を半分に分けたため、この3回のプログラムを4月と5月にそれぞれ行ったわけである。ファシリテーター役の上級生には、合計6回無償で協力してもらった。「共通基礎演習」は木曜1時限の科目であるから、上級生たちにとっては、かなり負担が重かったことが想像される。

「共通基礎演習」における「自己表現・評価トレーニング」の教育的効果の検証については、別に報告が記載されているので、そちらを参照していただきたいが、授業を参観していた者の印象としては、楽しそうに「自己表現・評価トレーニング」を受けている1年生が多かったことや、学科を越えた友人ができていく光景などが見られ、連帯感の醸成という目的はある程度達成できたように見受けられた。

しかしながら、ファシリテーター役の上級生の確保に多少無理があったことをはじめ、運営上の細かな問題点について、全トレーニング終了後にファシリテーター役の上級生か

ら、意見が寄せられた。指摘を受けた反省点は、ファシリテーターへの説明が十分でなかった点や、「自己表現・評価トレーニング」の実施会場に「共通基礎演習」の科目担当者がいなかったこと（科目担当者は、全員、「自己表現・評価トレーニング」を実施していない方の1年生クラスの指導を担当していた）などであった。これらの反省点は、事前準備を入念に行い、上級生の協力者に対し、十分な説明をすることができれば、解消され得る問題である。したがって、平成18年度に向けては、それらの反省点をふまえ、あらかじめ問題を回避すべく、現在、授業準備を進めているところである。

6 外部評価

4月の「自己表現・評価トレーニング」を日経就職ガイドの渡辺茂見編集長が参観したことから、進化する大学の事例として、平成17年5月28日の日本経済新聞の広告記事に、「社会のニーズに沿った教育改革急務」と題し、紹介された。

また、文部科学省の平成17年度私立大学教育研究高度化推進特別補助に教養教育改革推進経費の補助項目で申請したところ、傾斜率100パーセントで採択された。

この2例が示すように、「自己表現・評価トレーニング」は、社会からも初年次教育に有効であると認められたと言えるのではないだろうか。

今後、さらに検証し、授業改善をはかり、より完成度の高い初年次のための授業を行う努力を続けていきたい。

以上

●清泉水子大学「自己表現・評価トレーニング」の風景



資料5① 東北公益文科大学での「自己表現・評価トレーニング」実施報告

□日	時：	平成17年11月6日（日）10：00～17：00		
□場	所：	東北公益文科大学		
□目	的：	統一テーマ：大学の新しいミッション「社会貢献」をたくさんの人たちと一緒に考える 日曜日テーマ：おもしろくてワクワクするところ“大学”の可能性をたくさんの人たちと確かめよう		
□受	講	者：社会人29名 大学院生2名 大学生2名 高校生4名		
□指	導	者：桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻 高橋真義教授		
□ト	レー	ニング	テーマ：1回目「あなたのワクワクする夢を語ってください」 2回目「大学に期待するワクワクは何ですか」	
□ス	ケ	ジュー	ール：	9：30～10：10 講演「あなたの可能性は無限大」 10：20～12：20 自己表現・評価トレーニング 12：20～13：00 昼食 13：00～14：00 講演「山形大学の地域連携と人材育成」 14：00～15：00 講演「大学の地域貢献と公益」 15：00～16：50 自己表現・評価トレーニング 16：50～17：00 チームカラーと感想発表

1 目 的

—大学の地域貢献の可能性を考えるための「自己表現・評価トレーニング」実施に至るまでの経緯—
平成17年8月2日に高橋が大学倒産研究のために、酒田短期大学を調査し、その際に、東北公益文科大学を訪問、広報入試課の矢口氏が大学構内を案内した。東北公益文科大学は県庁所在地より遠く離れた地域に立地し、近隣に大学がないため、他の大学の教職員と交流する機会が非常に少なく、「大学コンソーシアムやまがた」や「FD協議会樹氷」が発足されたが、職員のスキルアップを目指した取り組みは全くない現状であることが話題となった。よって、桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻の高橋ゼミ、高橋が代表を務める高等教育問題研究会FMICSとのジョイントで、研修を秋に実施することを約束する。

その後、2人の協議により、日程は11月5日（土）と6日（日）、テーマは地域貢献と決定した。矢口氏がポスターを作成、地元の高校、新聞社などへ参加案内の呼びかけをおこない、東北公益文科大学学長、職員9名、学部生2名、高等学校教諭、報道関係者、市民、市職員らが参加した。一方、高橋ゼミと高等教育問題研究会FMICSの「BIGEGG」（月刊誌）とホームページ、高橋のブログによる参加募集により、関東地区より大学職員10名、大学院生2名、企業人1名の参加となる。また、山形大学より教授1名が参加をした。

2 実施概要

11月6日の参加者は山形県立鶴岡中央高校の高校生が4名、東北公益文科大学職員4名、学部生2名、高等学校教諭1名、市民1名、市職員1名、高橋ゼミより社会人学生8名、院生2名、高等教育問題研究会より1名、企業人1名の25名である。山形新聞より報道関係者1名が取材に訪れた。

高橋の講演と「自己表現・評価トレーニング」の説明がなされた後、1回目の「自己表現・評価トレーニング」が実施された。高校生4名を1人ずつチームに配置し、4チームはそれぞれの高校生の名字をチーム名とした。チーフファシリテーター1名、ファシリテーター5名、各チームには小さなファシリテーターが1名メンバーとして参加した。

各チームに1人の高校生は、必然的に4人の社会人や大学生、大学院生と話すことになる。最初は「自己表現・評価トレーニング」の進行にとまどうグループもあったが、2分58秒の発表タイムを記録する高校生、全チームが評価シートを発表者に手渡す際には必ず写真撮影をうながすなど、5人のファシリテーターが見守る中、和やかな雰囲気でおこなわれた。終了後はチームカラーの発表がおこなわれた。

昼食と2つの講演の後に、2回目の「自己表現・評価トレーニング」が実施された。1回目と同じく、高校生4名が1人ずつチームに配置され、加えて東北公益文科大学学部生が1人加わるチームが編成され、5チームで実施された。午後は、参加者は3名の入れ替わりがあり、チームメンバーも新たに編成され、1回目と同じメンバーではなかったが、最初から楽しそうな良い雰囲気トレーニングは実施された。終了後はチームカラーの発表がおこなわれた。

3 効 果

高校生、大学生、大学院生、社会人学生、大学職員、大学教授、高校教諭、地域住民とさまざまな人が参加したこと、また、地元以外の地域よりの参加者が半数を占めていることなど、大学としての場と機能の利点を活かした企画内容であった。「自己表現・評価トレーニング」は、参加者や企画の多様性にあわせて有効に実施できるトレーニングであることが確認できた。

高校生が進学や就職に悩む時期に、「自己表現・評価トレーニング」をおこなうことにより、世代や職業を超えたメンバーとの相互理解とともに、視野が広がり、考え方の整理ができ、たくさんの気づきを得ることができる有用なトレーニングであった。

「自己表現・評価トレーニング」で強調された、「褒める」、「笑顔」、「うなづき」、「視線を上げる」などを意識することにより、多様な人々とコミュニケーションをとるツールとしてこれらは有効であることが認識された。

【受講者感想】

「自己表現・評価トレーニング」を受けて」

先日は、「自己表現・評価トレーニング」に参加し、大変参考になりました。私は以前から初対面の人とうまく話すことができないことがコンプレックスでした。受験生になり面接試験があるということで、今回、この「自己表現・評価トレーニング」に参加することにしました。始まる前は、一体どのようなことをするのかと思っていました。実際、グループになって自分のことを話し、評価するといった内容を聞いた時は動揺しましたが慣れるととても楽しかったです。

まず、さまざまな年代の方と話せたことが良い経験になったと思います。年代や職業もそれぞれなのに、本当に対等な立場で話すことができました。初めて自分が話した後も、適切なアドバイスをもらうことができ、うれしかったです。午後からは、だいぶ慣れ、午前はアドバイスをもらう側でしたが、午後は良いところを言ってあげることができ、同時にアドバイスすることもできました。チームカラーを相談する時も、積極的に自分の意見を言うことができました。

自分を表現することが得意だという人は少ないと思います。でもこのようなトレーニングを重ねることで少しずつ自己表現をすることができると思いました。そして評価することが大切だと思いました。チームの方が私を評価してくれたことで、1日という短い時間

の中でも自分の成長を感じ取ることができました。また、私の評価が、みなさんの力になれたと思うととてもうれしいです。この体験で、他者理解と自己理解を深めることができました。また、最初よりも自分に自信を持つことができました。年代の違う人の話を聞き、自分の話を聞いてもらうことが、こんなに楽しいものだとは思いませんでした。これからの人生、今回出会った方たちのようにさまざまな体験をし、それを人に伝えることができる人になりたいと思いました。

(山形県立鶴岡中央高等学校3年 鈴木 由香)

『自己表現・評価トレーニング』を受けて」

私は11月6日に東北公益文科大学で開催された「社会貢献シンポジウム」に参加させていただきました。

初めのうちは、大人の方ばかりで、心細くうまく馴染むことができるか不安でいっぱいでした。しかし、実際に参加してみると、チームの皆さんとすぐに打ち解け、素直に自己表現することができました。何よりも、自分が良い方向に変わっていくのを実感できたことがよかったです。普段はなかなか話すことのできない幅広い年代や職種の方とお話して、ほんの数十分の中でいろいろなことが聞け、本当によい経験になりました。「自己表現・評価トレーニング」ができたのももちろんですが、いろいろな情報交換をできたことも、大変ためになりました。

「自己表現・評価トレーニング」に参加して印象に残っていることは、みなさんの“学び”の意識がとても強かったということです。50代で学生証を持っている方がいて、何歳になっても多くのことに好奇心を持って生涯学び続けることは本当に素敵だと思いました。また、みなさん「みんなのために」ということをとても考えていると感じました。私は今、受験に向けてがんばっています。学校の中でもみんなが「自分のため」にがんばっています。そんな中、シンポジウムに参加して、「人のため」という言葉がとても新鮮に聞こえました。今まで自分がどれほど他の人のことを考えていなかったか気付かされました。これからは、「人のため」ということにもっと目を向けて、社会に貢献できる人間になりたいと思います。

今回は本当に良い経験をさせていただいたので、このことを生かして、これからある面接やプレゼンテーションに取り組んでいこうと思います。

(山形県立鶴岡中央高等学校3年 川井 理恵)

「心が元気になるのを実感できたな」

これが、今回のトレーニングを体験しての私の感想です。

このごろの私は、大学卒業後の就職先が決まらないことで、自分は社会に必要とされない人間なのではないかという不安感が再び心にたまってきていた時期にいました。しかしトレーニングの中で、ほんの些細なことをほめられたことが、そして、相手をほめたことで「うれしいです」と言ってもらえたことが、ひとつの自分の自信になり、とても励まされました。

人をほめるという行為は、いろいろな要素が含まれているのですね。人をほめるには、まず相手を理解しなければいけません。相手を理解するには、自分を理解しなければなりません。自分を見つめ、自分の足りないところを分かっているなければ、相手のいいところを見つけられないと考えるからです。さらに、他者の一面を「いいな」と思えた自分の気づきを、適切に相手に伝え、納得してもらわなければなりません。不適切な伝え方や、不十分な説明では、相手の気持ちにきちんと思いが届かないからです。同時に、自分に自信を持つことが大事なことです。自信のない人間の言葉には、説得力も思いの強さにもじみでないものだと思うからです。

「ほめる」ことは、笑顔を生み、他者・自己理解を促し、説明力、表現力を必要とします。このほめる行為を、身近な人とどまらず、今回のようにさまざまな世代・立場の人と行うことは、自分にとって大きな刺激となり、己の価値を高めて社会で活動していくのにとっても役立つ体験だと思いました。

広いフィールドの中の人々と接し、人の心を元気にすることで自分の心も元気にし、そのつながりを意識しながらこれからの自分を成長させていきたいと思います。

(東北公益文科大学公益学部公益学科4年 千葉 ちひろ)

●山形新聞掲載記事 平成 17 年 11 月 7 日朝刊

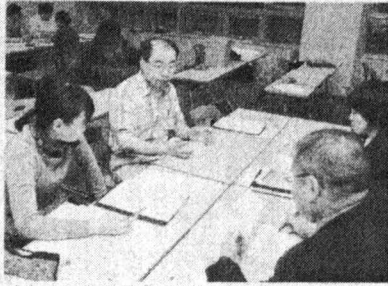
「自己表現って楽しい」

東北公益 社会貢献シンポジウム

「大学の社会貢献シンポジウム」が六日、酒田市の東北公益文科大学で開かれた。参加者は、講師を務めた高橋真義氏、文科大学教授の発表した「SHINE自己表現・評価トレーニング」などに取り組んだ。高校生から七十代の市

護者作る

として、酒田市の身成小百七十四人の子どもの絵、色を付けたペーパーを作った。約千個のふりし画と校章を表現した。色を確かめながら



参加者が自己表現などのトレーニングを行ったシンポジウム
＝酒田市・東北公益文科大学

民まで約三十人が参加し、たトレーニングは、四人がグループをつくって、あしたの自分に決意表明、などのテーマを決めて、人すつ発表。発表以外のメンバーが、自分の印象に残った言葉など、発表者に面を指摘する。また、小松隆一東北公

●東北公益文科大学「自己表現・評価トレーニング」の風景



資料5② 学生のための社会人力養成「自己表現・評価トレーニング」実施報告

□日	時：	平成18年1月14日（日）10：00～17：00
□場	所：	東京しごとセンター
□目	的：	コミュニケーション力アップ
□参	加	者：83名
□指	導	者：桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻 高橋真義教授
□ト	レ	ーニングテーマ：1回目「小学6年生の自己紹介」 2回目「大学に期待するワクワクは何ですか」
□ス	ケ	ジュール：10：10 ～ 12：40 講演「キミの可能性の種の見つけ方 蒔き方 育て方」 自己表現・評価トレーニング
		12：40 ～ 13：30 昼食
		13：30 ～ 14：00 講演「就職力・社会人アップはコミュニケーション力アップから」
		14：00 ～ 15：00 講演「記者の目から見た 世界に飛び立つ 若者たちのカタチ」
		15：00 ～ 17：00 自己表現・評価トレーニング チームカラーと感想発表

1 目 的

－学生のための社会人力養成「自己表現・評価トレーニング」実施に至るまでの経緯－

「自己表現・評価トレーニング」は、平成17年11月6日東北公益文科大学で、高校生、大学生、大学院生、企業人、教授、大学職員、市役所職員、高等学校教員、地域の女性らの多様なメンバーでおこなわれた。平成17年12月17日に桜美林大学で、学生4人と社会人3人（一人は中国）のメンバーでおこなわれ、職種、世代、国籍を超えて、相互理解をなしえることができた。これらの成果をふまえ、職種、国籍、世代を超えて「自己表現・評価トレーニング」の有効性を検証することを目的とした。

コミュニケーション力を大きなテーマとし、学生の就職活動への有効性に焦点を合わせて企画をした。日時と会場を設定し、案内チラシを2種作成した。案内チラシは高橋ゼミで

配布し、ゼミ生の所属大学の掲示板に掲示、カウンターにも置かれた。高橋のブログでは連日によびかけ、SHING I 式トレーニングブログを作成し、このメールフォームからの申し込みを受けつけた。

2 実施概要

1回目の「自己表現・評価トレーニング」は参加者が55名で11チーム、チーフファシリテーター1名、ファシリテーター2名、各チームには1人の小さなファシリテーターがメンバーとして加わり実施された。参加者の年代は17歳から70歳、20歳前後の学生と30歳から50歳の社会人が大半を占める構成である。また、外国人(中国)の研究者と大学院生、大学職員、教員、企業人、新聞記者、公務員などメンバーは多様である。チームメンバーは主に学生1名～2名、社会人が3名～4名の5名の構成である。高橋は講演に続き、「自己表現・評価トレーニング」の説明をおこなった。

各チームに小さなファシリテーターがメンバーとして加わり、進行のサポーター的な役割を担っていたために、最初から滞りなく始まった。発表者が3人目あたりから、ほとんどのチームはぎこちなさから和気藹々とした和やかな雰囲気と変化をした。最後にチームカラーを決め、チームごとに昼食をとり、お昼の休憩後にチームカラーの発表を代表者がおこなった。チームカラーは「ピンク」、「たんぼぼのような黄色」、「みかん色」、「淡いブルー」、「夜明けの色」、「白」などであった。

2回目の「自己表現・評価トレーニング」は10名ほどの入れ替わりがあったが、参加者は55名、11チームである。チーフファシリテーター1名、ファシリテーター2名、各チームには1人の小さなファシリテーターがメンバーとして加わり実施された。参加者の年代は17歳から70歳、20歳前後の学生と30歳から50歳の社会人が大半を占め、外国人(中国)の教員と学生、社会人の職種は大学職員、教員、企業人、新聞記者、公務員など多様である。チームの構成は学生1名～2名、社会人が3名～4名が主である。1回目のチームとはメンバーを変えているが、2回とも一緒のチームメンバーもある。

ほとんどのチームは最初からスムーズに進み、活発かつ真剣なトレーニング風景であった。最後に、チームカラーを発表して閉会となった。チームカラーは「チャレンジオレンジ」、「前向きな日の出色」、「輝くゴールド」、「虹」、「森の緑」、「溶鉱炉の火の色」、「不屈を表す黒がね色」などであった。

3 効 果

「自己表現・評価トレーニングアンケート」前後の質問項目をグラフとした。表1「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」は47名の参加者、表2「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」は44名の参加者が、第1回、第2回に全問回答した平均値の比較を示した。表3「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」は47名の参加者、表4「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」は44名の参加者がトレーニング前に「必要とするコミュニケーションスキル」を選択（複数回答可）、トレーニング後には「得られたコミュニケーションスキル」を選択（複数回答可）し、得られたコミュニケーションスキルの回答数の割合を示した。

1回目において、表1「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」では、「自己表現・評価トレーニング」前では、「話を聞きながらうなづくこと」、「目線を上げて話す」、「自己表現をする楽しさ」「時間間隔」、「役割分担の意識」、「グループメンバーとしての仲間意識」、「リーダーシップ」などの意識の平均値が低い、「自己表現・評価トレーニング」後は全項目の平均値が4点以上となった。チーム構成は世代と職種が多様なメンバーであったが、これらの質問項目の意識は向上した。表3「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」から、「自己表現・評価トレーニング」後には、コミュニケーション力の「他者理解」、「話を聞く」のコミュニケーションスキルが得られたと60%以上の人が回答した。

2回目において、表2「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」では、2回目の「自己表現・評価トレーニング」前では、全質問項目についての意識の平均値は高い。チームメンバー構成も違っていたが、「自己表現・評価トレーニング」後も全質問項目の意識の平均値は向上した。表4「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」では、「自己表現・評価トレーニング」後にはコミュニケーション力の「他者理解」について50%以上の参加者が得られたと回答した。

これらの結果から、「自己表現・評価トレーニング」は世代や職種を超えたメンバーでおこなわれても、トレーニングで強調されるコミュニケーションスキルの意識づけは向上する。2回実施されることでより意識づけは強力になる。加えて、トレーニングをおこなうことにより、世代や職種を超えたメンバーであっても「他者理解」がなされることが検証された。

【受講者感想】

「1月14日を忘れません」

僕は叔父と一緒にこの研修会に参加し、その中で最年少ということもあり、緊張していました。そのうえ、講演の中で高橋先生にあてられて、どうなるかと思いました。でも、トレーニングが始まり、思いをみんなに伝えたら、大学生、社会人の方々に自分のいいところを見つけ出してもらい、そこをほめてもらい、リラックスできました。それと同時に自分もなかなかやるなあと思いました。トレーニングを受けたことで、頭の中の整理ができ、自分にもできることを感じ、少し目線が上がりました。

また、三つの講演を聴き、高橋先生の講演では自分の可能性、自信を持つこと、大学がどのような所なのかを、渡辺さんの講演ではコミュニケーションではなく、コミュニケーション力が必要なことを、山本さんの講演では自分に思いや考えがあっても、行動を起さないと人には伝わらないことを、それぞれ学び、今後の生活のうえで多くのヒントを得ることができました。

夜の懇親会にまで叔父と一緒に参加することになり、正直お茶で大人と話しをするのはキツイと思っていました。しかし、大人のみなさんが同じ目線に立って接してくれたので、自分の夢である臨床心理士になりたいことを話すことができました。今まで漠然と将来の夢を考えていたのですが、みなさんがこれは重要な仕事であることを教えてくれ、応援してくださる言葉を聞いていると、自分は将来臨床心理士になるのだと強く決心することができました。

(九州国際大学付属高等学校男子部2年 中村 祥吾)

「『年齢差を超える』『国籍の違いを超える』SHINGI式の新たな気づき」

私のグループは、午前中は最高年齢者ある70歳の及川栄子さんと最少年齢の高校2年生、中村祥吾くんの参加するグループ、午後は中国国籍の桜美林大学交換教授のマリハバ先生、飛び入り参加した帰国子女学生、林さんが参加する国際色豊かなグループでした。

午前中の部で、高校生の中村君はいろんな世代の大人たちに自分でも気付いていなかった自分のいいところを褒めてもらって、ちょっぴり自信をつけたようでした。なんといいもいちばん褒め方がうまかったのが桜美林大学1年生、高羽さん。「目線が上がっていたし、ちゃんと自分のいいたいことが一言一言伝わってきた。すっごくうまかった！」お見事で

した。そして、懇親会の時には、午前中とはまったく違う「顔」になった彼がいたのです。笑顔で将来の夢を語ってくれた顔は希望に満ち溢れていました。

また、最高齢者の及川さんのお話は、戦時中の爆撃後の惨状（ご遺体を踏み越えて、家路を急いだ・・・などなど）など、悲惨な戦争体験を初めとして、戦後初めて、男女一緒にクラスになってとまどった話、お米と着物を変えてもらった話、など及川さんの小学校6年生当時のお話を「ドラマみたい・・・」と大学生と高校生は感動して聞き入っていました。「絶対、戦争は2度と繰り返しちゃいけないのよ」及川さんの実体感に基づくお話は何にも増して戦争の悲惨さを伝える迫力がありません。このように年齢差を超えたSHINGI式は、これからもっともっと行っていく必要を感じます。戦争体験などを生々しく語ることでできる世代はどんどん少なくなっていくのですから。ただ、話を聞くより、SHINGI式で同じグループのメンバーとして聞くほうがより、ずっと心に染み入ると思ふことを実感しました。

午後の部では、マリハバ先生がキーパーソンでした。先生が日本に来て驚いたこと。「ありがとう」「ごめんなさい」「おねがいます」この3つを家族の間でも使っているのが印象的だった、中国ではあまり考えられない、とてもすばらしいと思った。母国に帰ったら、ぜひこの日本のよいところを伝えたいと思った、とのこと。テーマ「コミュニケーション力」にぴったりの発表でした。日常にある日本人のもっているすばらしいコミュニケーション力を大切に残していかなければ、と改めて思いました。

そして、「母国に帰って、みんなにマリハバさん、マリハバさん、といわれるような人になりたい。だから、もっと勉強がんばります」。将来母国で実現させたい夢のために、今の努力をおしまない姿勢、勉強し続ける姿勢は、同じグループの二人の学生さん、そして二人の大人に大きな勇気を与えてくれました。

久々の1メンバーとして加わったSHINGI式でしたが、「年齢差を超える」「国籍の違いを超える」SHINGI式の可能性を大きく実体感できた2時間×2回でした。新たな気づきがたくさんいただき、充実した1日となりました。

本当にありがとうございました。

(清泉女子大学 河野 香織)

「ありがとうございました」

昨日は楽しい時間と貴重な体感をご提供いただき、ありがとうございました。

母娘で参加させていただきました及川です。参加者最年長の母の感想は、「お若い方々の足手まといにならなければいいけれど」と心配していましたが、大丈夫だったみたいです。「みなさん、とってもご親切にしてくださって、楽しくトレーニングできました。私の話を身を乗り出して聞いてくださり、戦争中の子供の話を初めて聞いたという学生さんがいらしたり、あたたかいご家庭なんですねと、言われたり、初めて気づいたことがたくさんありました。帰宅して血圧をはかったら、いつもより下がっていました。SHINGI式自己表現・評価トレーニングは、血圧を下げる？機会があったら、また参加したいと思います」。

大学生の初年次教育に有効なSHINGI式自己表現・評価トレーニングは、中高年にも効果的だったのですね。このトレーニングの可能性は、とてつもなく大きいのかもしれません。

一夜明けて、今朝、母に尋ねました。

「ママ、疲れてない？」

「ぜんぜん。なんだか元気になったみたいよ。」

(清泉女子大学 及川 直子)

「一つひとつの新しい感覚」

メンバー、発表者、司会者、タイムキーパー、評価者、目標はプラス思考いっぱい、必要な時間はとても短い、約束事はとても簡単、“プラス発想”の可能性、時間内に自己表現することの難しさ、評価する、評価されることの難しさ、すばらしさ、“聞き上手”になることの難しさ、すばらしさ 褒める 褒められるなど、いろいろの体験をうける。これが、高橋真義先生の「SHINGI式自己表現・評価トレーニング」である。

このトレーニングは三回目の体験でした。初めに参加した時は、日本に来て1カ月頃のことでした。トレーニングの最初は緊張の連続でしたが、思っていたよりずっと気持ちの良いものでした、トレーニングに参加したあとは、日本に初めてきた頃の、異なった社会、異なった文化に対する緊張感もなくなりました。一つのコミュニケーションの勉強でした。

二回目に参加したのは半年後でしたが今回の感覚は前よりも深くなり、新しい顔、新し

い内容、簡単な発表をするだけでなく、具体的な項目に沿って評価されることでテーマを分かりやすく、自分らしく表現するかについて頭をしぼりました。評価者も好意的に自分のことを評価してもらえたことで逆にここはよくなかったという欠点が浮かびあがり反省につながりました。

三回目は、新しい年に向かった1月の14日でした。今回の参加は私にとって非常に意義がありました。外国人、社会人、大学生、院生含めた100人ぐらいの大きなトレーニングでした、このようないろいろ分野で仕事している人たちの間でもお互いに勉強になり、特に、このトレーニングは大学を卒業する前の学生たちの社会に向かう勇気、就職する自信、対人関係の能力などについて大きい影響を与えられると感じました。

「SHINGI式自己表現・評価トレーニング」は、経済発展している、また多民族国家である中国の学生たちに対しても非常に役に立つと思いました。

(桜美林大学大学教育研究所研究員 マリノバ アハティ)

「トレーニング参加感想」

今回、12月14日と1月14日に両方とも参加させてもらい、たくさんの事を学びました。今までは、授業の一環としてだったので、顔見知りの中での発表でした。なので、安心感のある状況でしかやったことがなかったので、他流試合をすることになって、とても不安でいっぱいでした。しかし、いざ始まるといつも通りに出来たのです。この1年間、学んだことが自分のものになっているんだと実感しました。

2回のトレーニングを受けて、新たに気付いた事がたくさんありました。真義先生には、発表する度に毎回ほめていただいているので、だいぶ慣れたのですが、SHINGI式をやったことのない人は、誉めた後の表情が発表する前と180度も違いました。そして、話している時に表情を出している方が、話に引き込まれやすいことにも気が付きました。

みんなに分かってもらおうと思うのは大事な事だとは思いますが、素直な気持ちを表現したほうが分かりやすい事が分かったですし、みんなが共感できる内容のものを話に入れると、話の山ができるのだと、勉強しました。

私が目標としている、聞き手をうなずかせる話し方ができるよう、これからもトレーニングを受けていきたいと思います。

(桜美林大学経営政策学部1年 齊藤 智香)

「新たな発見」

私は、大学に入ってすぐにビジネスの基礎の授業で、SHING I式と出会いました。最初は、先生のノリに戸惑いがありました。なので、授業も休みがちでした。しかし、先生に渴をいれられて積極的に参加すると、SHING I式にハマってしまいました。私は、ほめられることの喜び・ほめることの必要性・仲間とのコミュニケーションの大切さを学ぶことができました。

そして再び、12月・1月と、SHING I式を体感することになりました。12月のSHING I式では、7人という人数の中で、濃い内容を体感できました。そこで、嬉しいことがありました。テーマは、「将来の夢」でした。友達と参加していたのですが、いつもは、そんな話はしなかったので友達の発表を聞いて、新たな発見がありました。その子は、どんな時も笑顔で、私はその笑顔にいつも癒されていました。その子は、今は、明確になっていないけれど、人の役に立つ仕事に就きたいと言っていました。だから今は、どんな時も笑顔でいるように心がけていると言っていました。そこで、私は、だからその子はいつ

も笑顔だったのだ！！と、気づきました。「だからかあ！！」と思い、納得して、なんだか嬉しい気持ちになりました。SHING I式を通して、普段気づく事のできない大切なものを手に入れることができました。これからもSHING I式で、たくさんの人と関わり、自分の成長につなげていきたいです。

(桜美林大学経営政策学部1年 浅見 久美子)

「就職活動に自信を持って臨むことができました」

先日、第1志望の企業から内定をいただき、無事に就職活動を終えることができました。昨年の10月から始めた就職活動を振り返ると、1月14日に行われた「SHING I式自己表現・評価トレーニング」に参加したことが選考の合否に影響を与えたと思います。

本来、私は人前で話すことが苦手でした。人前に立つと、それがたとえ友人の前であっても、声が震え頭の中が真っ白になるほど緊張しました。しかし、このトレーニングを通じて、以前より堂々と話すことができるようになったように思います。

このトレーニングでは多くのことを体感しました。たとえば、限られた時間で自分の考えを相手に伝えることの難しさ、しっかりと自分の考えをもつことの大切さ、相手に話を聞いてもらうことの嬉しさなどです。

午前のスピーチでは、言いたいことがまとまっておらず、緊張も重なり、自分の意見をメンバーにうまく伝えることができませんでした。発表時間は2分41秒と、目標の3分間に20秒ほど及びませんでした。評価の時間には、メンバーの一人(マリハバさん)から、「自信を持って」というアドバイスをいただきました。一方、メンバーの皆さんはとても楽しそうに話をされていました。それは伝えたいことが明確であるから、堂々と話すことができるのだらうと思いました。いただいたアドバイスやメンバーの姿から、しっかりと自分の考えをもつことの大切さを感じました。

午後は気を取り直し、話す内容を整理し、相手に自分を知ってもらおうという気持ちで話そうと考えました。発表はのびのびと話すことができました。発表時間も3分1秒と、満足のいく結果になりました。発表後、午前のトレーニングでも同じグループだった方(伊藤雅一さん)に「午前よりもずっと良くなった」と誉めていただきました。メンバーの皆さんからも嬉しい言葉をいただき、体全体がほかほかとなりました。また、メンバーの皆さんがとてもあたたかく熱心に私のスピーチを聞いて下さったことに喜びを感じ、自分の考えを人に伝えることの楽しさを知ることができました。

この「SHINGI 式自己表現・評価トレーニング」で、自己表現することは決して苦痛なことではなく、楽しいものだとして教えていただきました。そのおかげで、2月以降の面接に自信を持って臨むことができました。なかでも、第1志望企業の選考は早くから進んだため、他社で面接の練習を積んでから受けることができませんでした。特に、当社の1次面接では「学生時代にがんばったこと」などを1分間という制限時間内で話さなければならなかったのが焦りましたが、トレーニングを思い出し、落ち着いて話すことができました。

最後に、魅力ある社会人の方々とはひとつのことに取り組み、意見を交換し合えたことは、私にとって大変貴重な体験となりました。

(桜美林大学国際学部4年 蓮尾 翔子)

表1 「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」

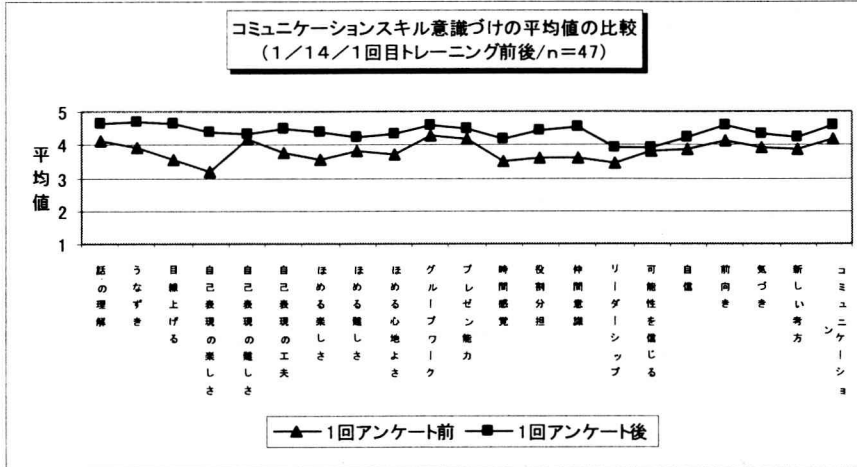


表2 「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」

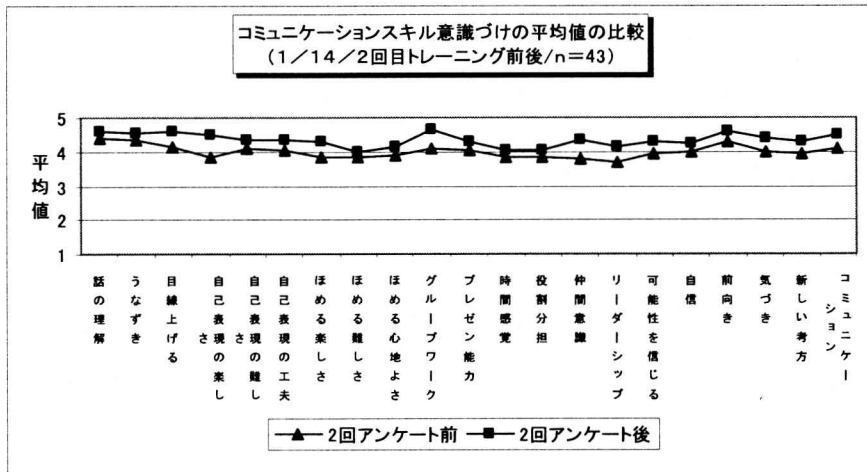


表3 「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」のトレーニング前後の割合

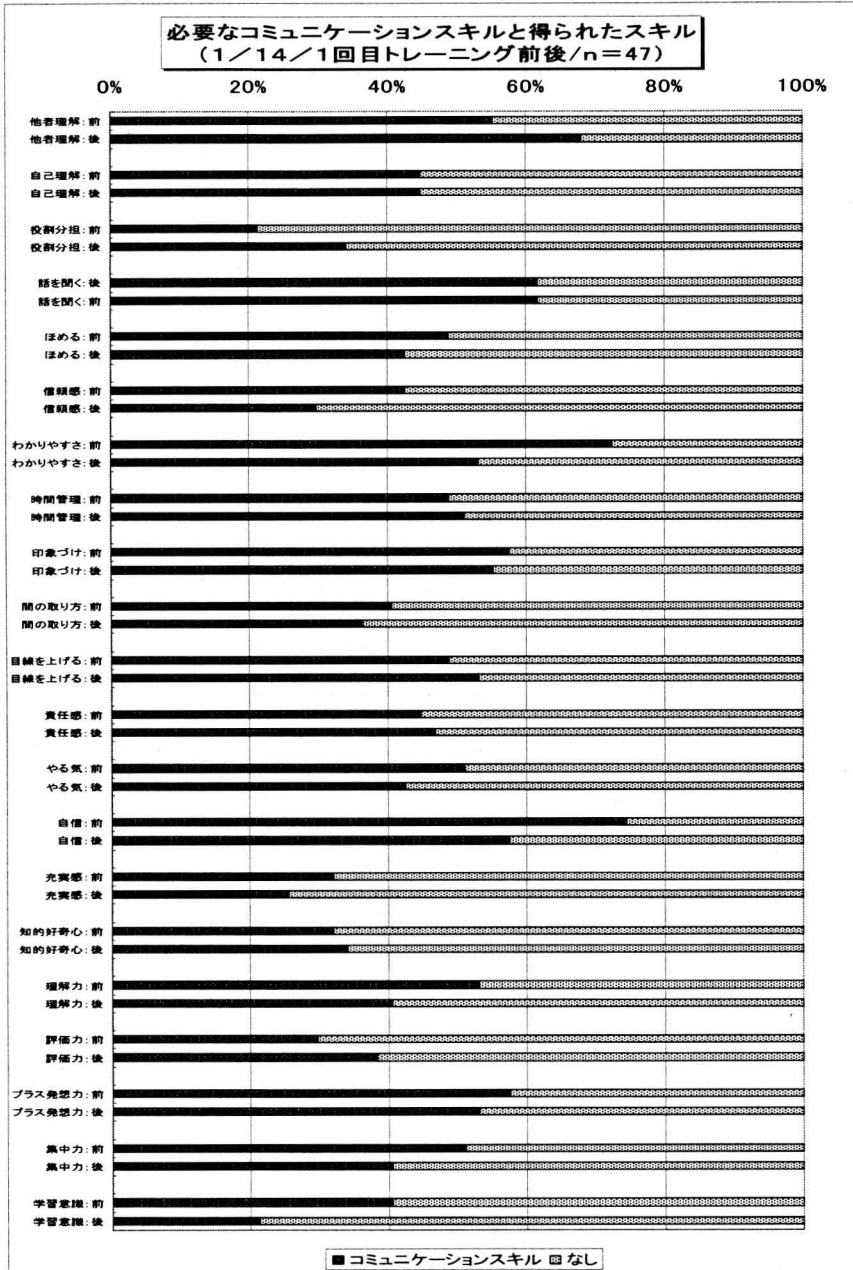
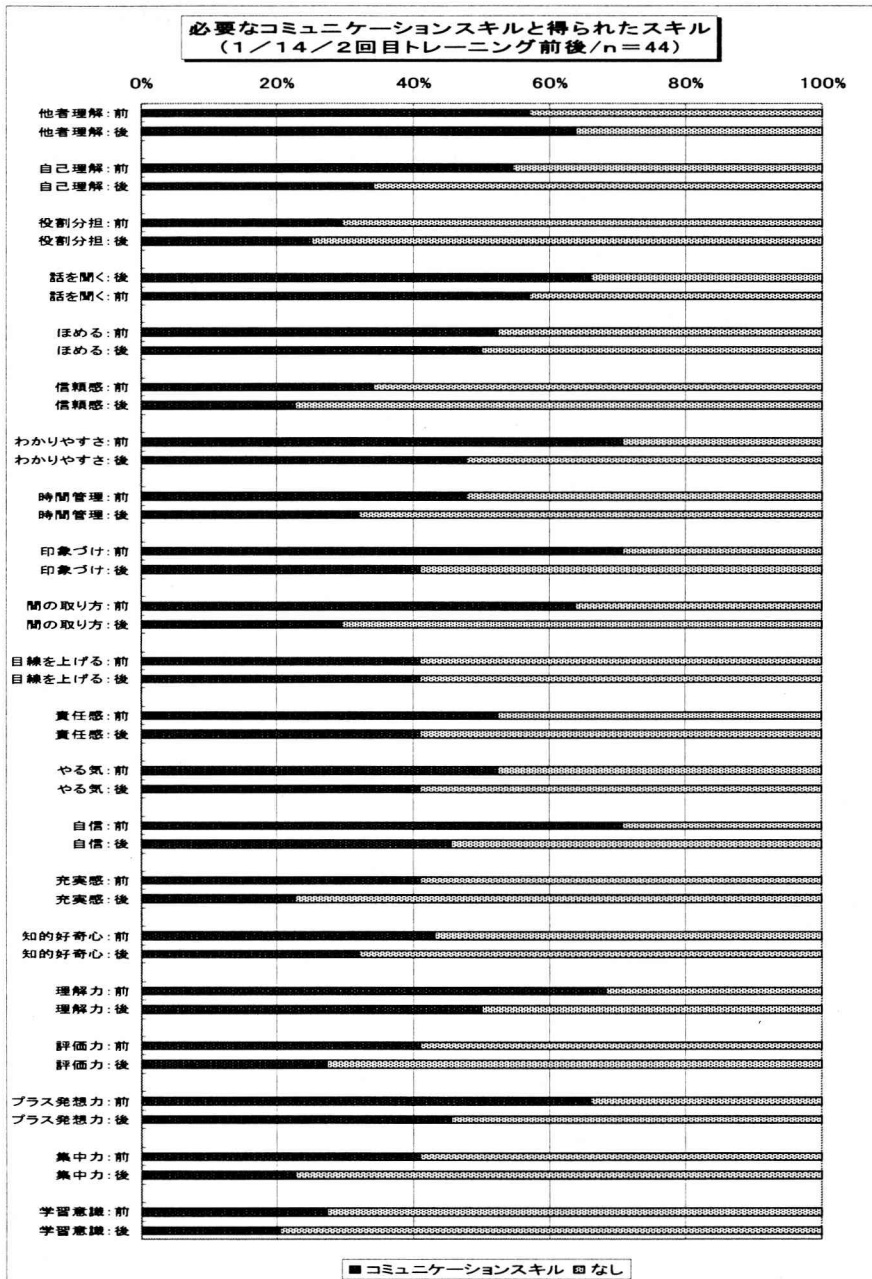


表4 「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」のトレーニング前後の割合



資料5 ③ (講演録)企業が求めるコミュニケーション力とは

(株)日経人材情報 日経ナビ 日経就職ガイド編集長 渡辺茂晃

<8割以上の企業が求める能力>

いま、企業の採用担当者に「どんな学生を採用したいですか」というアンケートを実施すると、「コミュニケーション能力のある人」を挙げる企業は8~9割に達します。一方、経済同友会が実施したアンケートでは、3割の採用担当者が大学生について、「コミュニケーション能力が不足している」と答えています。このように、会社で働くにはコミュニケーション力が必要であるにも関わらず、コミュニケーション力の不足している大学生が多いのが現状です。

では、コミュニケーションとは一体何なのでしょう。多くの人は「聞く」「話す」を中心に考えがちですが、「読む」「書く」も含まれます。さらに、表情や身ぶり手ぶり、間なども加わります。これらの方法を使って、人とつながりを持つために必要なのがコミュニケーションです。具体的には「あいさつをする」「人とうまく話す」「人の話を聞く」「相手の表情を読む」「場の雰囲気を読む」「言いたいことを伝える」「自分の意見を言う」などなど。これらすべてがコミュニケーションといえます。

<自分の考え、気持ちが“力”になる>

ところが、企業が求める「コミュニケーション“力”」となると、話は違ってきます。先に例に挙げた「あいさつする」とか「人の話を聞く」というのは、コミュニケーションでできるということで、コミュニケーション“力”があるのとは別です。話したり、聞いたり、書いたり、読んだりすることに、“力”を加えて、生きたコミュニケーションにしなければなりません。この“力”のもとになるのが、コミュニケーションをする人の気持ちや考えなのです。「ありがとう」という言葉も、気持ちがこもってなければ、その言葉は力を持ちません。つまり、どんなにうまく読んだり、書いたり、聞いたり、話すことができて、自分の考えや気持ちがこもっていなければ、コミュニケーション力があるとは言いません。

企業の採用担当者が求めているコミュニケーション能力というものも、コミュニケーションというツールをうまく操るのではなく、ツールを使って何を吸収し、何を伝えるのかという点を重視しているのです。このように、「読む」「書く」「聞く」「話す」というコミュニケーションツールをうまく使うだけでなく、コミュニケーション“力”というように、

“力”を持つには、自分の「考え」や「気持ち」が必要なのです。

企業の会議などでは、先に発言した人の話の内容を繰り返すような人や、他人の意見を否定するだけの人は仕事のできない人とみなされます。会議に限らなくても、社会に出て働くことは、自分で考えて仕事をする姿勢が求められています。これは就職活動や仕事だけでなく、人と人の付き合いでも必要なことです。人の話や書いてあることを正しく理解し、それに対して自分はどう思うのかということを常に意識してください。それがコミュニケーションに“力”をつけるということなのです。

●東京しごとセンター「自己表現・評価トレーニング」の風景-1



●東京しごとセンター「自己表現・評価トレーニング」の風景-2



資料5 ④ 清泉女子大学における学生支援人材育成「自己表現・評価トレーニング」
実施報告

□日	時：	平成18年2月4日(土) 10:00~15:00
□場	所：	清泉女子大学
□目	的：	平成18年度「共通基礎演習」で実施予定の「自己表現・評価トレーニング」における授業支援上級生の育成
□受 講 者：		清泉女子大学授業支援ボランティア(1~3年次) 13名
□指 導 者：		桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻 高橋真義教授
□トレーニングテーマ：		「私の大好きな清泉女子大学」
□スケジュール：		10:00 ~ 10:00 講演およびガイダンス
		10:40 ~ 12:40 自己表現・評価トレーニング
		12:40 ~ 13:20 昼食
		13:20 ~ 15:00 反省会

1 目 的

－学生支援人材育成のための「自己表現・評価トレーニング」実施に至るまでの経緯－
本学において平成17年4月から5月にかけて実施された第1回目の1年生全員に対する「自己表現・評価トレーニング」では、上級生をファシリテーターとして一人で2~3グループの新入生の面倒を見てもらうという形を取った。導入決定から実施までに時間的に余裕がなかったこともあり、上級生ファシリテーターにはかなりの負担を課すことになった。実施後、学生から寄せられた感想には、ファシリテーターを体感できて勉強になったという感想も多くあったが、事前説明の不十分さを指摘する声も聞かれた。いくつかのグループを同時に手助けするのは、経験の浅い学生にとってはかなり精神的負担感があり、新入生と共に「自己表現・評価トレーニング」を楽しむ余裕が生まれなかった上級生がいたのも事実である。(資料4「清泉女子大学における『自己表現・評価トレーニング』導入の経緯(及川)」参照)

この反省を踏まえ、2回目にあたる平成18年度の1年生全員に対する「自己表現・評価トレーニング」(平成18年4月から5月にかけて実施予定)では、上級生が一人ずつ1年生のグループに参加し、一緒に「自己表現・評価トレーニング」を行う形を取ることに

した。メンバーとして参加することによって、「自己表現・評価トレーニング」が初めての1年生が戸惑わないように手助けを行う役割を担ってもらうためである。そして、その役割を果たすための学生支援人材育成トレーニングを実施することとなった。

2 実施概要

1. 講演およびガイダンス

今回の「自己表現・評価トレーニング」の指導者である高橋が上級生が新生の「自己表現・評価トレーニング」に参加する意義を話した。講演のテーマは「あなたの可能性は無限大ー可能性の種の創り方 蒔き方 育て方ー」。他人を心から褒めることの極意は「よく見ること」「自信を持つこと」、1日1時間の真剣な努力を続ければ将来の可能性は最低1000倍になる、新生を迎える上級生はまず自分に自信を持つことが大切、そのためには今の努力を惜しまないこと、新生への支援を通して自分自身が成長する機会としてほしい、という内容であった。また、「自己表現・評価トレーニング」のグループ内の支援者のことを「小さなファシリテーター」と呼ぶことにした、今回の参加者はその第一号になるのでがんばってほしい、との声援があった。その後、「自己表現・評価トレーニング」の進め方についてガイダンスを行った。

2. 「自己表現・評価トレーニング」の実施および反省会

講演およびガイダンス後、3つのグループに分かれて「自己表現・評価トレーニング」を実施した。発表のテーマは「私の大好きな清泉女子大学」とした。新生に清泉女子大学を好きになってもらうためには、まず支援する上級生に清泉女子大学の良いところを改めて考えてみてほしいと思ったからである。

「自己表現・評価トレーニング」終了後に昼食を取りながらグループごとに振り返りを行い、グループのチームカラーを決め、昼食後感想とともに発表してもらった。それぞれのチームカラーは「清泉のスクールカラーのスカイブルー」「新生を迎える時にちょうど満開の桜色」「いろいろな可能性を持っているメンバーが集まっている虹色」とそれぞれ個性的な色の発表となった。学生の感想として「説明を聞くより、実際にやってみてこの『自己表現・評価トレーニング』の楽しさが実感できた」「相手を褒めるとその喜びが返ってきて、自分のほうがもっとうれしくなる」「話すことに全く自信がなかったが、皆が頷きながら真剣に自分の話を聞いてくれるうちに自信が湧き、話すことが楽しくなってきた」

「褒めあったことを発表することで、自分自身に自信がついた」「皆、清泉生として同じ雰囲気を持っており、安心して話すことができた」「清泉が大好きな仲間同士の想いを伝え合うことで信頼関係が生まれ、何でも話せる安心できる場ができたという感がした」などが出され、各グループとも、清泉女子大学生として母校への想いを伝え合った仲間意識が芽生え、新入生を迎える心構えを新たにしようであった。

3 効 果

今回の学生支援人材育成のための「自己表現・評価トレーニング」を通して、アンケート集計結果により次のような効果が明らかになった。

1. 他者理解

今回の「自己表現・評価トレーニング」で受講者への効果として一番顕著に現れたのが、表4で明らかのように、「他者理解」であった。「自己表現・評価トレーニング」は、うなずいて人の話をよく聞く、皆でお互いのよいところを褒め合うことを特徴としており、同じグループのメンバー同志には仲間意識が芽生える。この仲間意識が「他者理解」という効果に現れたのではないか。これはとりもなおさず、真の意味におけるコミュニケーション力、つまり「場の雰囲気を読む力」「相手、周囲を思い遣る気持ち」「相手の言うことを汲み取る力」の涵養に結びつく。

2. 自信

学生たちは、相手を心から褒め、自分が褒められる喜びを体感し、自分に自信がいたことが図4からも明らかである。この体感を新入生のために役立たせることは、自分が学んだことが人のために活かされる喜びにつながる。自分の努力を還元できる、自分の勉強が人のために役立つ、という体感は「学び」に対するモチベーションを生み出すきっかけとなり、新入生への支援を通して、上級生たち自身が成長するまたとない機会になる。受講した学生たちは今回の「自己表現・評価トレーニング」で、母校のよいところを発表し合うことで、皆が母校に対して同じような想いを持っていることがわかり、より帰属意識が高まった。新入生に大学を好きになってもらうには、まず支援者である上級生自身が母校に対して誇りを持つことが大切である。

以上のように、入学直後にこの「自己表現・評価トレーニングを通じて築く上級生と下級生の信頼関係はクラブ活動や学科を越えて、清泉女子大学という共同体の一員としての意識を双方が高めあう効果が期待される。

表1 「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」

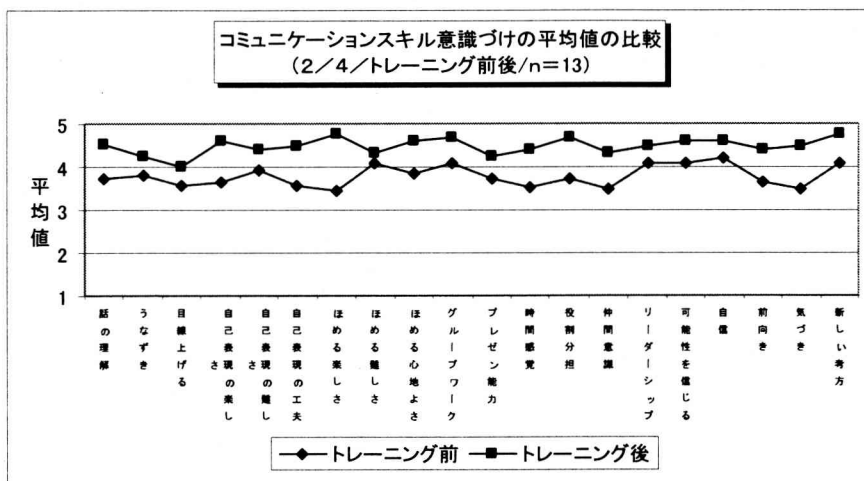
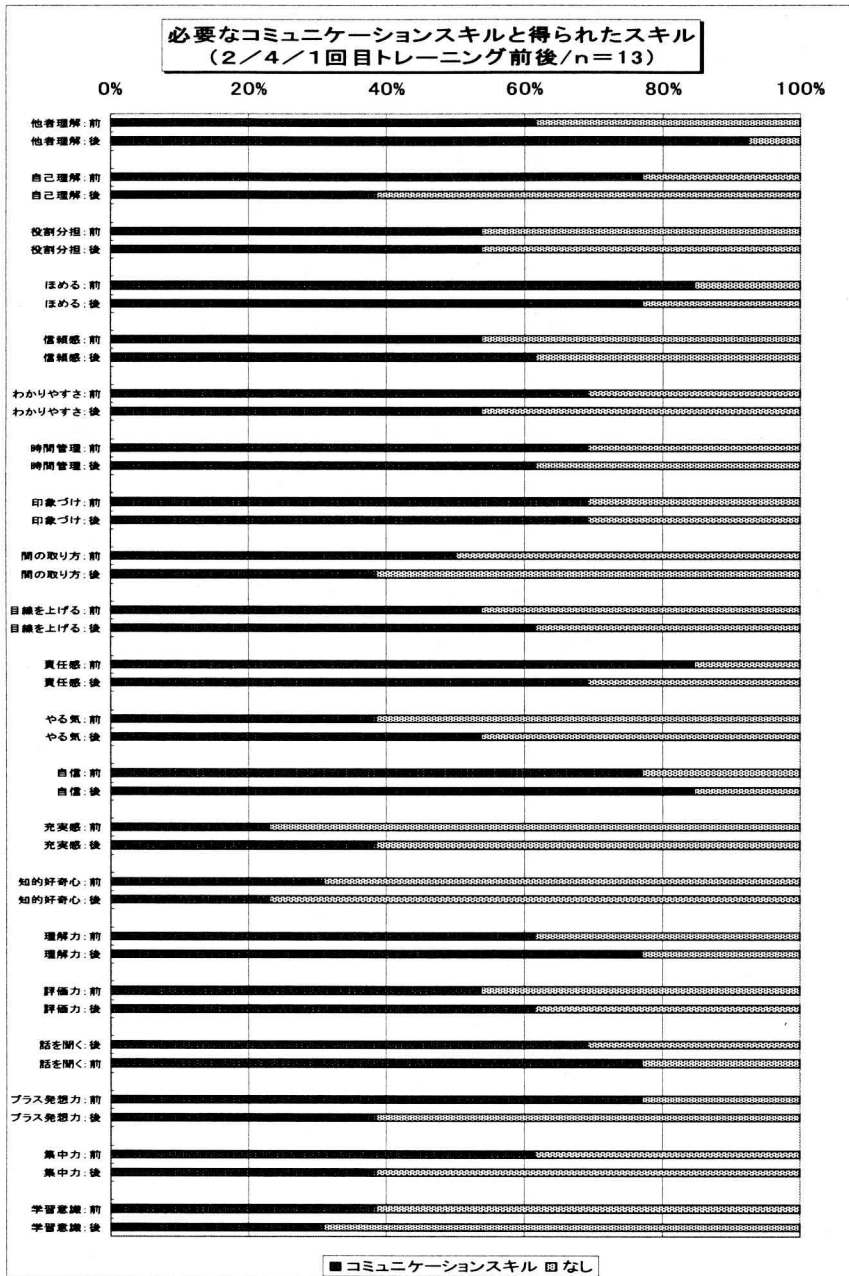


表2 「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」のトレーニング前後での割合



【受講者感想】

「SHING I式自己表現・評価トレーニングを受講して」

私がSHING I式自己表現・評価トレーニングを始めた理由は、自己表現が苦手でもうしても克服したかったからです。人の前に出るとあがってしまって思うように話せない今までの自分を変えてみたかったのです。

SHING I式自己表現・評価トレーニングで得られるものは大きく分けて3つあります。1つ目に話し方と聞き方のコツ、2つ目に自信、そして3つ目に人との出会いです。自己表現・評価トレーニングでは5人一組になり、その中で役割を分担し、役割をローテーションしながら一人ずつ与えられたテーマについて3分間で話します。話し方のコツとは、3分間という時間の中で時間を意識しながら相手にどのように話したらわかりやすいかを考えながら話すことです。聞き方のコツとは、相手の目を見てうなずきながら相手が何を一番伝えたいのか聞き取ることです。そしてもちろん両方に共通して大事なものは笑顔です。相手が聞いていてくれるということがわかると次第に自信がついてきます。そして人の前で話すことが楽しくなり夢中になってきます。実際私も以前より人前で話すことが恥ずかしいとは思わなくなり、自信がついてきました。

そしてSHING I式自己表現・評価トレーニングの中で得られる最大のものは人との出会いです。初めて会った人同士が相手进行评估します。それは悪い評価をするのではなくいい評価をするのです。それを繰り返していく中で始めて会った相手でもこういう人なのか、こういうところがいいなあというのが自然に見えてくるのです。そして自然と以前からの知り合いのように友達になれるのです。

SHING I式自己表現・評価トレーニングは幅広い世代の人々と一緒にできるのでよりさまざまな人々と出会えます。まだSHING I式自己表現・評価トレーニングに出会って間もない私ですが、人財という大切な宝物を得られました。私はコミュニケーションというのは信頼関係を築く手段だと思います。相手の目を見て笑顔で話したり聞いたりすることで信頼関係は生まれると思うのです。初めて会ったばかりで信頼関係が築けるなんてあり得ないと思う人もいるかもしれません。もちろん信頼関係が強い、弱いとはさまざまです。初めて会ったときは弱くとも次に会ったときは以前よりは強くなり、また次会うときにはさらに強くなる。信頼関係はこのように強くなっていくと思います。しかしまず信頼という種が小さな芽出すまでが大切だと思うのです。初めて会った人同士が目を見て頷きながら笑顔で話をしたら、それは信頼という種が小さな芽を出した一歩だと思います。

SHING I式自己表現・評価トレーニングは心まで温くなる最高のトレーニングだと思っています。

(清泉女子大学文学部英語英文学科3年 柿島 絵里香)

「人とのつながりを深くするSHING I式自己表現・評価トレーニング」

私は、今年(2006年)1月に高橋先生のSHING I式自己表現・評価トレーニングに参加してから自分の考えや価値観が変わりました。特に、積極性が高まったように思います。私は今まで、人の顔をうかがいながら人と接してきました。それは、相手に言葉を選びながら会話をしているわけであるので、悪いことはありません。しかし、相手に対して「これを言ったら相手はいやな顔をするかな・・・」とか「こんなことを提案したら周りが面倒になるだろうな」と心の中で決め付けてしまって、相手と楽しく話しをすることができず、不満足である場合が多かったのも事実です。

SHING I式自己表現・評価トレーニングを行った後から、不思議と「自分から動かなければ始まらない」と思うようになり、自分の心の中で決め付けてしまうことをやめ、会話を楽しむようになりました。

今回、来年度の新生支援ボランティア学生に対するSHING I式自己表現・評価トレーニングに参加しましたが、そのテーマは「私の大好きな清泉女子大学」というものでした。当初は、同じ大学ではあるものの学年も違えば学科も違う、という見えない壁の存在を感じましたが、終わった後はまるで以前から親友だったようなメンバーになることができました。このような気持ちになれたのは、グループを作る前から、メンバー同士に笑顔があったからだと思います。私のグループは、初めて顔を合わす時から皆笑顔でした。

「よろしく願いしまーす」と明るい声で挨拶をしたとき、とてもいい気分でした。このような気分になれたのは、このトレーニングならではのことだと思っています。

実は、メンバーの中でなんとなく顔を合わせていた二年生の学生がいました。同じ学科だったので、たまに授業が一緒になり、顔だけは知っていたのですが言葉を交わしたことはありませんでした。今回、偶然グループが一緒になり、スピーチを聞くことができたのですが、彼女も清泉女子大学が好きであり、私よりも努力をして勉強していることを知り、とても良い刺激となりました。そのとき、不思議な縁を感じました。今まで何となく知っていた女の子が、今回のトレーニングを一緒に受けることによって、私の人生の中で友人と思える存在になったことにとっても感動を覚えたのです。

SHING I式自己表現・評価トレーニングは本当に人とのつながりを深くし、感動を与えるものであると再確認しました。

(清泉女子大学文学部文化史学科3年 黒岩 万紀子)

『『小さなファシリテーター養成講座』に参加して』

この日の養成講座に参加した学生は13人。今回は人を褒める素晴らしさを実感でき、大変貴重な時間でした。

私が初めてSHING I式自己表現・評価トレーニングを体験したのは大学での授業で、前期必修科目「共通基礎演習」で受講しました。グループ4、5人で輪になり一人の人の話を聞き、その話が終わるとシートに感想やアドバイスを記入していくという形で、自己を表現して、それを評価され、自分も人の話を聞いて評価するという流れでした。人前で話をするのがなかなか難しく、初めは恥ずかしいという気持ちと、評価が気になりうつむいて話したり声も小さかったりと、クラスメートの仲間の前でさえも上手く話すことが出来ないのです。しかし何度か話していくと不思議と自分の中で、恥ずかしい気持ちや、いやな気持ちが薄れて、人前で話すことの楽しさや、聞いてくれる人の評価に素直に耳を傾け改善していく内に、いつの間にか楽しくなっていく自分を発見出来ました。真義先生は明るくフレンドリーなお人柄です。あたたかくご指導いただいた授業を通して自分に自信が出来たのは大きな成果でした。

この素晴らしい授業を体験した側としては是非、新1年生のお手伝いとして手助けして差し上げたいと思い今回、小さなファシリテーター養成講座に参加しました。始めに、真義先生からのご挨拶やSHING I式養成講座の説明を伺いました。この講座では、お互いに名前呼び合うのではなく、上下関係や肩書きに関係なく、一人の人間として、ニックネームで呼び合います。この日は職員の方も交え5人、1グループになり「私の大好きな清泉女子大学」と言うテーマでそれぞれ発表しました。人前で話し、人の話を聞き評価し、思いやるということを重ね、リラックスした中にも良い緊張感があり、コミュニケーションをとる楽しさとあたたかな空気が流れ感動を感じる事が出来た1日となりました。SHING I式自己表現・評価トレーニングは互いに尊重しあい一人一人の個性を認め、ほめることを通して喜びを感じられ、他者から評価されることで自己を見つめなおし自分自身の可能性を導きだせる点が素晴らしいところだと私は感じました。

今回はファシリテーターとしての心構えや役割の重要性を伺い、「小さなファシリテーター

ター」第1号という新たな目標が生まれました。まだまだ未熟で勉強が足りませんが一所懸命勤め、輪を広げ前へ、前へと進んでゆきたいと思います。真義先生、楽しくユニックであたたかな講義をありがとうございました。先生をはじめ、皆様に心から感謝申し上げます。

(清泉女子大学文学部地球市民学科1年 渡辺 玲)

「自己表現・評価トレーニングを受講して」

中高時代の生徒会経験、大学に入ってからずっとやっている予備校でのチューターのアルバイトなどから、人前で話す行為には慣れていました。その力を活かしたかったのと、大学にもっと携わりたいという思いから、共通基礎演習の参加を決めました。

自己表現・評価トレーニングでは「私の大好きな清泉女子大学」というテーマが課されました。このテーマを聞いて、私は入学してからの2年間を思い返してみました。

私は、大学入試で10校近く受験しましたが、結局合格したのは清泉だけでした。正直な話、清泉は親の勧めで仕方なく受験した大学だったので、自分がここに行くことなど全く考えていませんでした。実際入学してからも、大学に魅力を感じることが出来ず、人に学校名を聞かれても答えるのが嫌でした。授業が終わるとすぐにバイトやサークル(他大学の吹奏楽サークルに所属しています)に行き、学校と極力関わらないようにしていました。

しかし、私は清泉でかけがえのないものを手に入れました。いつも一緒にいる大好きな4人の友達です。昼休みはいつもくだらない話で盛り上がり、笑いが絶えません。嬉しいことも悲しいことも、まるで自分のことのように感じてくれます。まだ知り合って2年しか経っていないのに、もう何十年も一緒にいるような気さえます。

つつじが満開の5月には、みんなで中庭に行ってお弁当を食べていました。緑溢れる美しい中庭で、大好きな仲間と一緒に居られるという現実が、私を大変幸福にさせました。そして、その時初めてこの大学に入学したことに心から喜びを感じたのです。

私がこのような思いをかみ締めていたら、同じく自己表現・評価トレーニングに参加した友達が、まさにこの中庭での時間について発表していて、自分だけでなく彼女らも同じ思いを抱いていることを知り、涙が止まりませんでした。人を介して自分が評価されるのは、どこかすぐつたい気持ちもありますが、やはり嬉しいものです。このトレーニングを通して、友達のあたたかさを再認識できました。

最近思うのです。私は仲間に出会うために清泉に入学したのだと。仲良しの4人だけでなく、私が清泉で出会った人は皆、5月の中庭のようにあたたかい人ばかりです。そのような環境で学べる私は、とても幸せです。

今なら胸を張って言えます。「私は、清泉女子大学が大好きです。」

(清泉女子大学文学部日本語日本文学科2年 山田 絵梨)

●清泉女子大学「自己表現・評価トレーニング」の風景－1



●清泉女子大学「自己表現・評価トレーニング」の風景－2



資料5 ⑤ 桜美林大学におけるコミュニケーションカアップ

「自己表現・評価トレーニング」実施報告

□日	時：	平成18年2月9日(木) 10:00~15:00
□場	所：	桜美林大学 町田キャンパス
□目	的：	学生が企画する「就活に勝ち抜くためのコミュニケーション力を磨く」ための自己表現・評価トレーニング
□受 講 者：		桜美林大学学部生(2~3年次)6名・社会人2名 合計8名
□指 導 者：		桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻 高橋真義教授
□トレーニングテーマ：		1回目「元気いっぱい 小学6年生の自己紹介」 2回目「私の人生の中で一番感動したこと」
□スケジュール：		10:00 ~ 11:00 講演 11:00 ~ 13:00 自己表現・評価トレーニング 13:00 ~ 14:00 昼食 14:00 ~ 15:40 自己表現・評価トレーニング 15:40 ~ 16:20 チームカラーと感想発表

1 目 的

—学生支援人材育成のための「自己表現・評価トレーニング」実施に至るまでの経緯—
平成18年1月17日(火)の午後、桜美林大学構内のエレベーターの中で高橋と学生2人が出会い、就職活動のことなどについて会話をかわした。1月19日(木)に、学生2人が研究室を訪れ、就職活動の現状や「自己表現・評価トレーニング」についての話から、学生が5人集まれば、「自己表現・評価トレーニング」をおこなうと約束を交わす。

1月23日(月)13時に学生が5人で研究室を訪れた。高橋は就職活動においては、コミュニケーション力が必要であり、「自己表現・評価トレーニング」はコミュニケーション力を養うには有効であるなどの話をし、学生が自ら企画することを提案する。1時45分に会議に出席をするために退室した。5人の学生は感想を1人1人が述べ、試験のために学生1人が退室した。4人の学生は自らが企画することについて話しあい、就職活動にむけて、この機会を活かそうとする考えが一致し、企画内容について検討をする。その後、高橋が研究室に戻り、教授と学生は2月9日に「自己表現・評価トレーニング」を開催する

ことを決定する。高橋が会議室を予約した。

学生1人が授業のために退室するが、3人の学生は平成18年1月14日に使用されたチラシをリメイクして、案内チラシを作成する作業を18時半まで研究室でおこなった。2人がゼミ生へと40枚程のチラシ、1人は20枚程のチラシを持ち帰り、後日、授業のために退室した学生に10枚を手渡した。この学生はゼミ生10名弱に配布した。ゼミ生に会う機会がない1人の学生は、大学の友人に配布することができなかったが、他大学の友人数人にメールで誘うも先約のために断られた。

ゼミで一緒にいる学生2人はゼミ生約25名にチラシを配布した。その際、高橋真義教授の「自己表現・評価トレーニング」で就職力アップを目指すという内容を説明して、約5名の学生が興味を持ったが、4人はそれぞれ予定もあったのか、説明不足か、参加までにはいたらなかった。積極的にボランティアなどの活動に取り組んでいる男子学生が、その日から関心を持ったので、2つのテーマでスピーチの内容を考えて、ブログから申し込みしてもらおうように伝えたとこ、当日参加した。

1月31日に学生2人が考えた原稿を掲載する手渡しチラシを作成する。高橋教授のホームページ、SHING I式トレーニング「あったか熱ワーク」ブログで呼びかけをおこなった。

2 実施概要

1. 講演およびガイダンス

社会人1人、学生3人、主催した学生4人の申込みがあったが、当日は社会人1人の飛び入り参加、学生1人が不参加となり、社会人2人、学生2人、主催した学生4人での合計8人の参加者となる。高橋、大学教育研究所の米田、午後より株式会社日経人材情報編集グループ日経ナビ編集長 兼 日経就職ガイド編集長 渡辺茂晃氏が加わった。

2. 「自己表現・評価トレーニング」の実施

高橋がチームのメンバーを決定、「自己表現・評価トレーニング」経験者2人と社会人2人をチームに1人ずつに配置した。机とイスを移動し、向かい合わせの環境を創る。事前アンケートを全員が記入した。

11時よりの「自己表現・評価トレーニング」では、参加者は、1分間の短時間によ

る自己紹介をおこない、「元気いっぱい小学校6年生の頃の自分紹介」のテーマで「自己表現・評価トレーニング」を開始した。「自己表現・評価トレーニング」途中、二人目終了後にトイレタイムをいれるなど、チーム独自の進行時間で実施された。「自己表現・評価トレーニング」中に、高橋教授は参加者の表情や動作についてコメントするなど、参加者にきめの細かい指導をした。「自己表現・評価トレーニング」終了後は、事後アンケートと「自己表現・評価トレーニング後のアンケート」を記入した。

アンケート記入終了後にチームカラーの発表と1人ずつの感想の発表をおこなった。チームカラーは「薄いオレンジ」と「だいたい」であった。

会議室で参加者全員と一緒にチームごとに分かれて昼食をとり、会話ははずみなごやかな雰囲気であった。

午後からの「自己表現・評価トレーニング」も高橋がチーム編成をし、社会人は各チームに1人ずつに分けられ、学生は2名ずつ入れ替わりとなる。事前にアンケートの記入がなされた。2回目のテーマは「私の人生の中で一番感動したこと」であり、1分間の短時間での全員の自己紹介の後に、実施された。2回目の「自己表現・評価トレーニング」では、高橋教授の指導はほとんどなく、チーム独自の進行で実施された。終了後は「事後アンケート」と「自己表現・評価トレーニング後のアンケート」の記入をした。その後、全員のチームカラーと感想が発表された。チームカラーは「銀」と「飲めば飲むほど味に深みが出てくる抹茶色」であった。

株式会社日経人材情報編集グループ日経ナビ編集長 兼 日経就職ガイド編集長 渡辺茂晃氏より、「自己表現・評価トレーニング」見学の感想と学生の就職活動についての話がなされた。

3 効 果

「自己表現・評価トレーニングアンケート」前後の質問項目に全問回答した8名の回答数をグラフとした。表1「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」、表3「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」は第1回、第2回の回答値の平均値の比較を示した。表2「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」、表4「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」はトレーニング前に「必要とするコミュニケーションスキル」を選択（複数回答可）、トレーニング後には「得られたコミュニケーションスキル」を選択（複数回答可）し、得られたコミュニケーションスキルの回答数の割

合を示した。

1回目において、表1「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」の「自己表現・評価トレーニング前アンケート」の結果では、「目線を上げる」、「自己表現の楽しさ」、「仲間意識」、「リーダーシップ」の平均値がほぼ3点であったが、これらについての意識は「自己表現・評価トレーニング」後に平均値は顕著に上昇した。この結果は、8人中7人までが、「自己表現・評価トレーニング」を初めて受けるメンバーであり、日常さほど意識がされていなかった項目であったこともあり、「自己表現・評価トレーニング」を受け意識づけがより強くなったのであろう。表3「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」では、「自己表現・評価トレーニング」でコミュニケーションスキルを得られたと回答した参加者は、「他者理解」と「わかりやすさ」は80%以上、「印象づけ」、「目線を上げる」、「責任感」、「理解力」、「話を聞く」等のスキルは75%以上である。「自己表現・評価トレーニング」中に高橋教授がきめ細かく参加者の動作について指導をしたことも、大きい要因であろう。

2回目において、表2「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」では、意識された項目はほとんどが4点前後に近い平均値であり、1回目の学習効果によるために高い平均値であろう。これらの平均値は「自己表現・評価トレーニング」後も増加し、「自己表現・評価トレーニング」の効果として表れている。表4「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」は、90%以上の参加者が「自己表現・評価トレーニング」終了後に得られたとして、「他者理解」、「わかりやすさ」としている。「印象づけ」、「目線を上げる」、「責任感」、「理解力」、「話を聞く」等のスキルは70%以上得られており、「自己表現・評価トレーニング」前に比較して増加していることから、「自己表現・評価トレーニング」受講により、意識づけがより強くなされた結果であろう。2回目は「自己表現・評価トレーニング」中においては高橋の指導はなく、「自己表現・評価トレーニング」により、「自己理解」のコミュニケーションスキルが上昇し、自らの気づきが高くなったのではなかろうか。

学生が自ら企画に参画し、参加者全員に有効なトレーニングであったことが検証された。

【受講者感想】

「トレーニングを振り返り」

1回目と2回目のトレーニングを振り返り、メンバーの様子によって話しやすい雰囲気

気と話しにくい雰囲気というものがありました。じっとこちらを見て相づちを打ちながら笑顔で話を聞いてくれる1回目に対し、2回目やや表情が硬い(おとなしい)印象があり、こちらも緊張しました。

雰囲気というのはそのメンバーに伝染します。笑顔で相づちはもちろんのこと、トレーニングを始める前のメンバー同士のあいさつや自己紹介で、そのトレーニングの方向性が見えるのではないのでしょうか。主として声の明瞭さがものを言うのではないかと感じます。声に表情があるかないかで、相手への伝わり方は違います。聞き手によって話し手の気分は左右すると実感しました。

どんな聞き手であっても不快感を与えない、引き込ませる話し方について、今後考えていきたいと思います。

企画して大変だったことは[集客]です。チラシを配り、ことばで説明しても理解されにくく、自己啓発セミナーではないかと疑われるほどでした。実際に主催者側もトレーニングを体感したことがなかったので、説得力に欠け、なかなか集まらなかったのだと思います。主催する前に体感することは必須条件だと感じました。

(桜美林大学国際学部国際学科3年 村田 京子)

「SHING I式トレーニングを企画して」

はじめはSHING I式トレーニングを楽しみにする反面、一年生で履修した口語表現法との違いはなんだろうと感じていました。企画することに関しては私もメンバーも得意な分野ではなく、不安材料のかたまりでした。この就職活動の時期に企画している余裕はないし、呼びかけたとしても周りは説明会や選考で参加できる人がいないのではないかと感じていました。実際に企画し始めると楽しいもので先生のホームページやネットワークにも助けられました。チラシをつくったり、バスに掲示したりと、先生にはいろいろな方法を教わりました。仲間内だけでなく、大きな規模で人に呼びかけることが自分たちにもできるんだ、と久しぶりに新しいことに挑戦した気分でした。

目標である30人は集まりませんでした。同じ大学内でもこの企画が無ければ関わることのなかった村田君や、社会人の桑野さん、清水さん、渡辺さんとの出会いも大切なものであり、いつもとは違う刺激を受けました。企画メンバーのうちの一人は、前日スピーチに関する不安と企画がうまくいくかという胃が痛くなるほどだったといえます。先生と米田さんの協力の割合が大部分を占めるような気もしますが、この企画を初めてした四人

ということ誇りに思います。企画をすることとトレーニングをすることの両面から、自信が付きまして。初めてやることなんだから、人の力を借りながらでもできればいいんだ、とチャレンジ精神も得ました。先生とのエレベーターでの出会いからこんなに良い経験を得るとは思いもしませんでした。感謝しています。

就職活動をしている今、このトレーニングでの気づきというものは大きな収穫であったと感じています。ほめること、ほめられることでのプラスの効果が実感できたのは初めてでした。

私の場合、一番ほめられるのは笑顔でした。今までなら欠点をなくそうなくそうと考えていました。それが笑顔を褒められることによって、笑顔の力を伸ばして行こうと考えられるようになりました。話の内容によって笑顔に強さを出したり、微笑む程度にしたり。また笑顔を引き立たせるための真剣な表情もできるようにしようと考えました。ゼミでは笑顔の研究をし、論文も書きましたが、こんなことには気づくことはありませんでした。卒業論文のテーマは笑顔とは違うものにしようと考えていましたが、先生からのアドバイスもあり、笑顔の国際比較に興味を持ち始めています。

良い部分を評価することで、自分にとっても相手にとっても自信をつけることができる素晴らしいトレーニングだと思います。先生のおっしゃる“目線を1センチあげる”ことや“ジェスチャー”で表現をダイナミックにすることなど、これから数か月に及ぶ就職活動で、周りとの差をつける強力な要素となりそうです。就職活動だけでなく、この先の可能性を信じるモチベーションを得たと思います。

(桜美林大学国際学部3年 真下 めぐみ)

「トレーニングの感想」

私が高橋先生と初めてお会いしたその日から、チラシ作りが始まりました。まだSHING I式トレーニングというものを知って間もない私たちでしたが、自分たちでテーマを考え、パソコンを使ってカラーチラシを作り、初日から時間を忘れて作業をしていました。トレーニング当日、集まったのは8名でした。今までにないだろうという少人数で、まず2グループに分かれ自己紹介から始まりました。一つ目のテーマ「元氣いっぱい 小学校6年生の私」では、テーマに反して私は当時のある嫌な思い出を語りました。私以外の3人がそれぞれ司会、タイムキーパーを担当するのですが、自分の体感時間は2分半くらいだと述べたところ、実際は4分近く話していました。自分の事について3分スピーチする

というのは難しいと思っていたのですが、周りのみんなが目合わせて熱心に聞いてくれることや、私を知ろうとしてくれる姿勢から、気持ちよく話せたのだと思います。これが一つ目の発見でした。

そして二つ目のテーマ、「人生で一番感動したこと」ではみんなが思い思いのエピソードを語り合いました。そこでは1回目とは比べものにならない位、話すスピードや声の大きさ、視線、時間配分が良くなり、なにより褒められることによって自信をもって話すことができました。

トレーニングの最後に、各グループで「自分たちの色」は何かを話し合った結果、決まったのが「飲めば飲むほど味がある抹茶色」でした。グループみんなのスピーチに深みが感じられたことからです。これには高橋先生からもお褒めの言葉を頂き、たった一日のトレーニングでとても大きな成果を得たな、と実感しました。

この活動を始めたことで、普段知り合うことのできない方々と会話を楽しむこともでき、大変充実した一日でした。

(桜美林大学 国際学部国際学科3年 横山 真梨子)

「SHINGI式トレーニングを終えて」

今回は学生による呼びかけで人数は少なかったもののやる気のある方々に集まって頂けて、とても有意義なトレーニングになったと感じました。これから就職活動のためにスキルアップしたい学生と社会人の経験豊富な方たちが語り合うことでそれぞれが刺激を受けたと思います。

私自身、「自分を語る」ということがこんなにも楽しく、私の話を頷いて聞いてくれることが何よりも嬉しかったです。このトレーニングで得たことは、「新しい自分の発見」です。話を終えた後、仲間から褒めてもらうことで自分の良いところがどこなのか、またどうすればもっと良くなるのかなどいろいろな言葉をもらいました。自分ではわからない新たな自分を仲間に見つけてもらえることで、私は自分に自信ができました。初対面でまったくの他人であった人が各々自分をさらけ出して語り合うことで仲間としての信頼感、安心感も生まれました。これが「自己理解」「他者理解」なんだなあと改めて実感しました。トレーニング後、高橋先生に「トレーニング前とは別人のように変わった」と言われたときには、本当に嬉しくて感激しました。

「就職力アップを考える学生たちの会」によるこのトレーニングを立ち上げる際に先生

はもちろん、米田さん、渡邊さん、清水さん他、さまざまな方にご助力頂き感謝の気持ちでいっぱいです。これからの就活においてトレーニングで得たことを生かし励みにして頑張っていこうと思っています。本当に有難うございました。

(桜美林大学 国際学部国際学科3年 金本 佳織)

表1 「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」

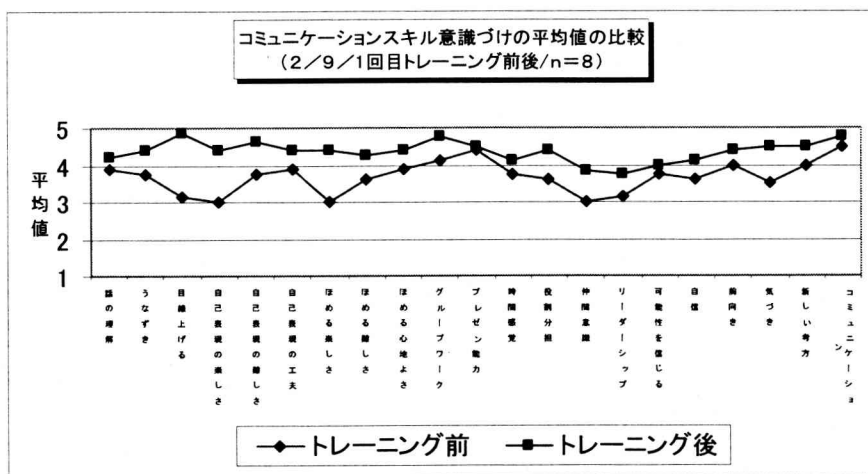


表2 「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」

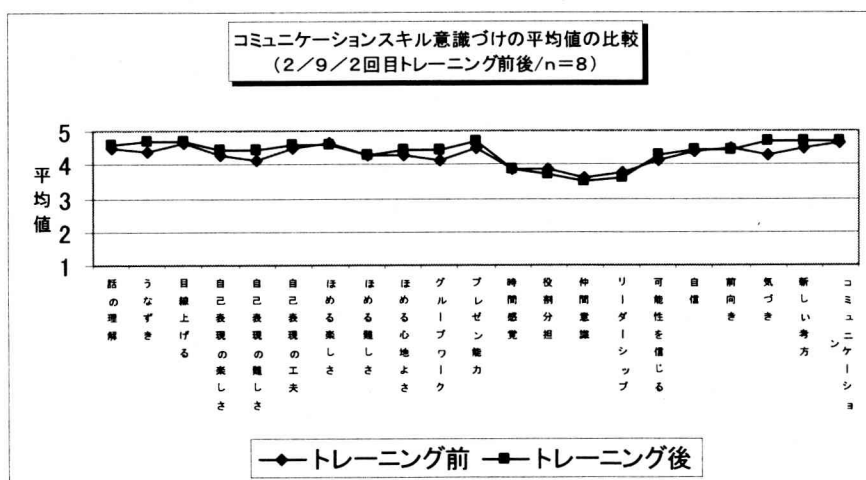


表3 「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」のトレーニング前後での割合

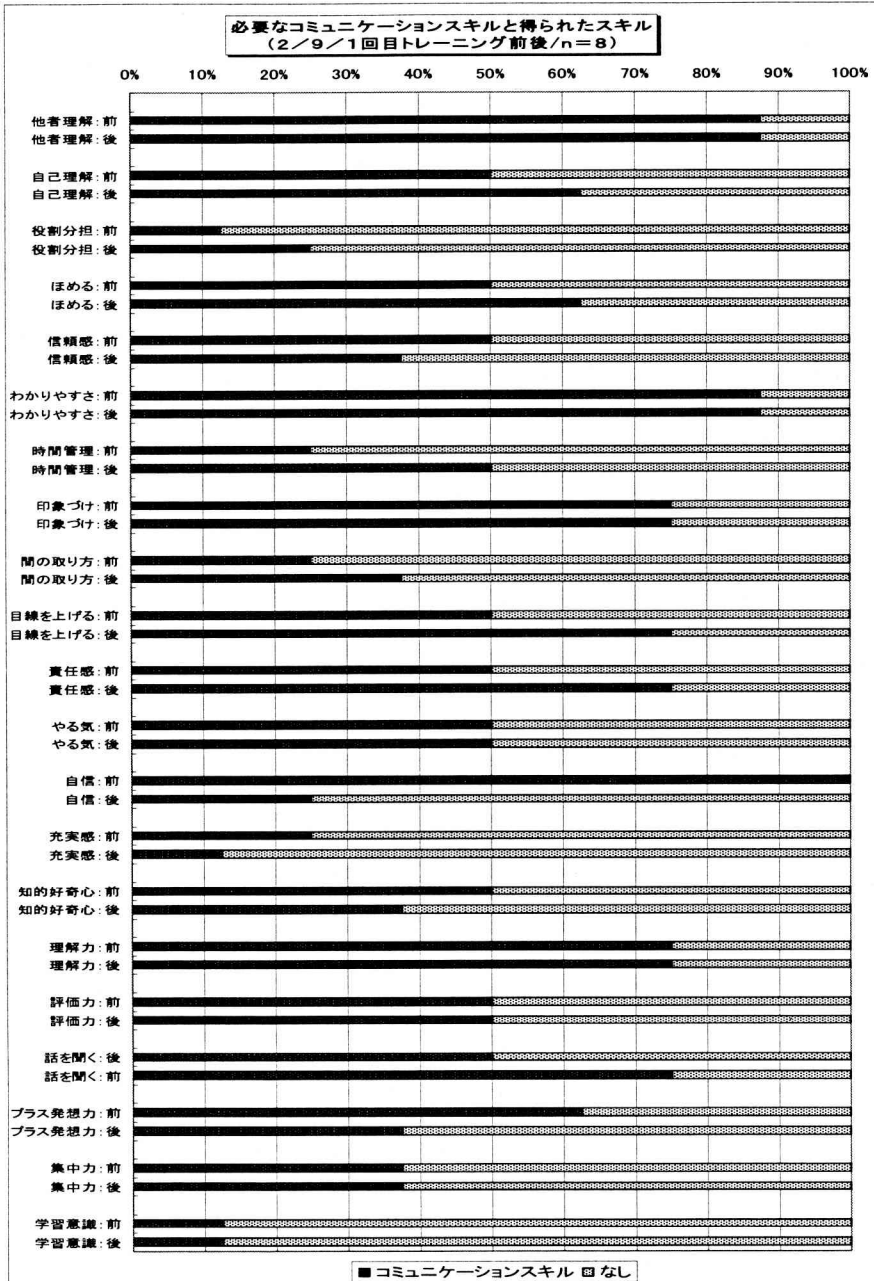
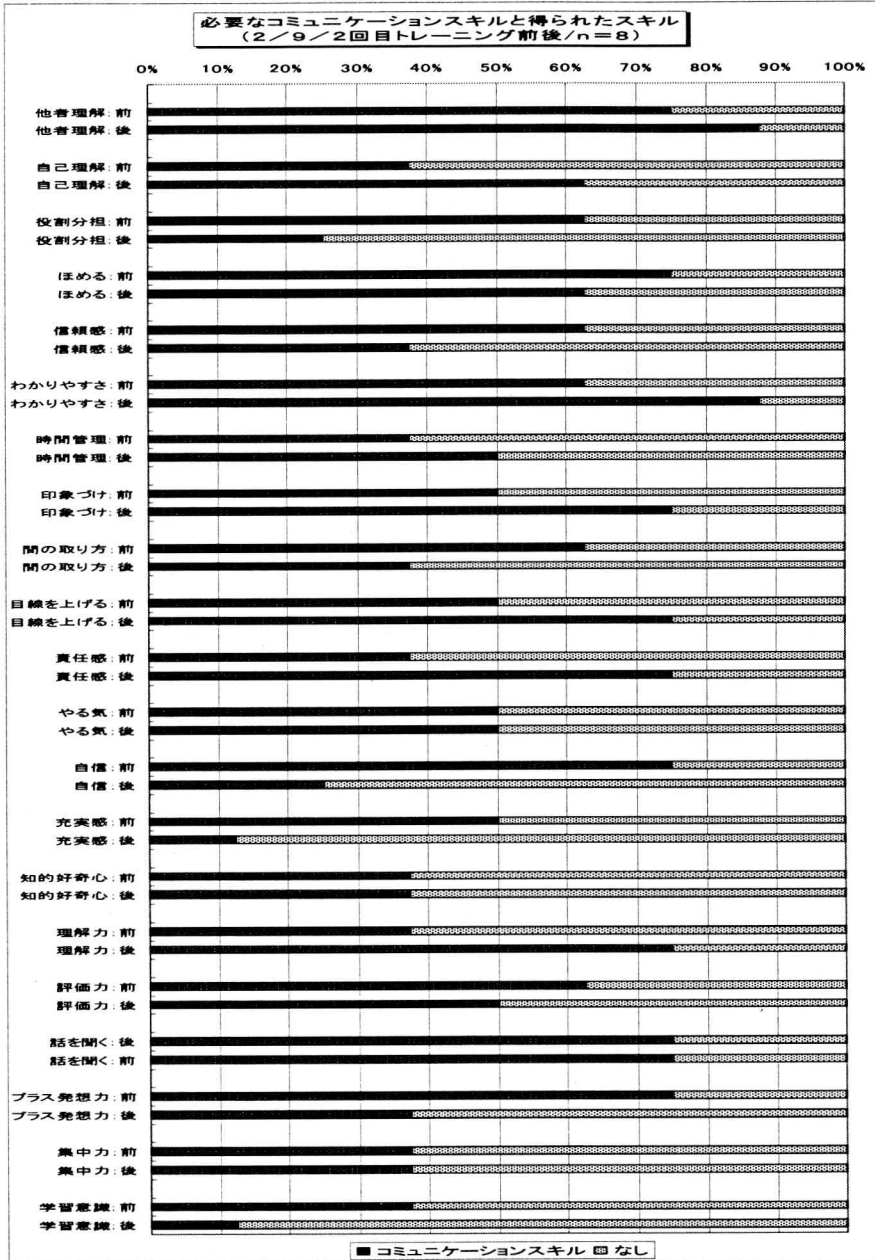


表4 「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」のトレーニング前後での割合



資料5 ⑥ 大学教職員活性化研修会（九州地区）「自己表現・評価トレーニング」
実施報告

□日	時：	平成 18 年 2 月 17 日（土）14：00～17：00
□場	所：	九州産業大学
□目	的：	国公立大学職員間の見えない垣根を取り払う
□受 講 者：	大学職員	120名
□指 導 者：	桜美林大学大学院大学アドミニストレーション専攻	高橋真義教授
□トレーニングテーマ：	「今 大学職員として何をすべきか」	
□スケジュール：	14：00 ～ 15：00	講演
	15：00 ～ 17：00	講演およびガイダンス
		自己表現・評価トレーニング
	17：30 ～ 20：00	懇親会

1 目 的

—国公立大学職員間の見えない垣根を取り払う—

大学職員が組織の見えない垣根を取り払うことを目的として企画したプログラムの補強的効果をもって「自己表現・評価トレーニング」を行った。九州地区の大学教職員が一堂に会することはこれまでには期待されても実現し得ないものであった。全国的に見ても、ボランティアな企画としてはまれなことと言えよう。講演と「自己表現・評価トレーニング」と懇親会で熱いヒューマンコミュニケーションが形成されたこととなった。

2 実施概要

1. 講演およびガイダンス

諸星教授の講演

高橋教授の講演

2. 「自己表現・評価トレーニング」の実施

「自己表現・評価トレーニング」はA～W（Oは欠チーム）の22チームでおこなった。各チームは4人～5人の編成であり、98人で実施された。指導者が1人、ファシリテータ

一は3人、「自己表現・評価トレーニング」を初めて受講する参加者が大半をしめる。最初から進行をとまどうチームには、発表者の一人目から二人目までファシリテーターが進行の説明を要する状況であった。テーマについての発表は、問題意識をもつての参加者であるために真剣におこなわれ、聞き手も真面目に共感し、会場はなごやかながらもチームごとに発表について真剣に話し合っていた。

3 効 果

「自己表現・評価トレーニングアンケート」前後の質問項目に全問回答した91名の参加者の回答数をグラフとした。表1「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」はトレーニング前後での平均値の比較を示した。表2「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」は91名の参加者が、トレーニング前に「必要とするコミュニケーションスキル」を選択（複数回答可）、トレーニング後には「得られたコミュニケーションスキル」を選択（複数回答可）し、得られたコミュニケーションスキルの回答数の割合を示した。

表1「コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較」では、「自己表現・評価トレーニング」前の意識については、「目線を上げて話す」「自己表現をする楽しさ」の平均値が2点と特に低く、「ほめることの楽しさ」、「シンギ式グループメンバーとしての仲間意識」、「リーダーシップ」、「自分についての新しい気づき」なども平均値が低い。全体的な平均値は2点～3点であり、全体の質問項目についてはあまり意識がされていないことが推察される。

「自己表現・評価トレーニング」後は、「自己表現の楽しさ」、「ほめる恥ずかしさ」、「リーダーシップ」、「自分についての新しい気づき」の平均値は4点未満であるが、「話を理解すること」、「話を聞きながらうなずくこと」、「自己表現の楽しさ」、「グループワークの大切さ」、「プレゼンテーション能力」「自分に自信を持つ」、「前向きに物事に取り組もうとする思い」、「自分についての新しい気づき」、「新しい考え方の発見」、「コミュニケーションの取り方」、「相互交流」が4点以上と向上し、他の項目の平均値も4点以上と全体的に意識が向上した。

表2「必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」では「自己表現・評価トレーニング」前の調査においての必要とされるスキルは、「プレゼンテーション力のわかりやすさ」が70%以上、「他者理解」、「自信」が60%以上、「プラス発想力」が50%と高い、

トレーニング後に得られたスキルは「他者理解」、「わかりやすさ」、「自信」、「時間管理」が50%以上となっている。

以上の結果より、「相互交流」と「他者理解」の平均値が向上したことにより、組織を越えて交流の目的が、「自己表現・評価トレーニング」の実施により一層促進されたことが検証された。

表1 コミュニケーションスキル意識づけの平均値の比較

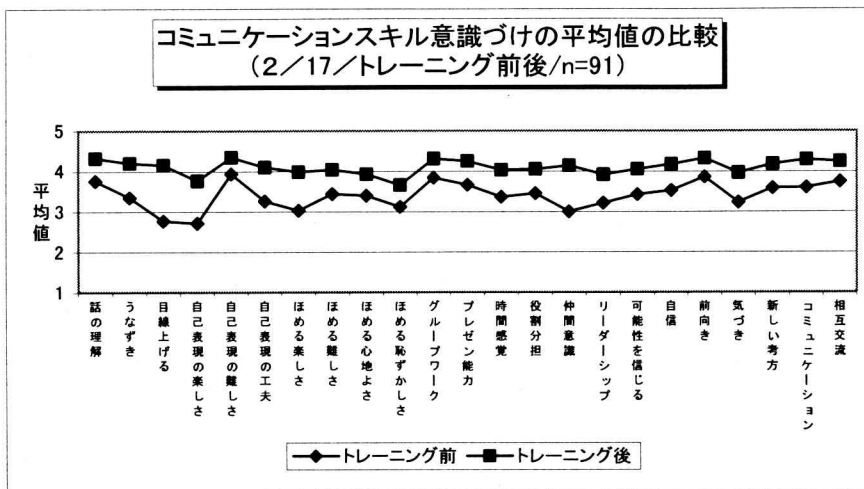
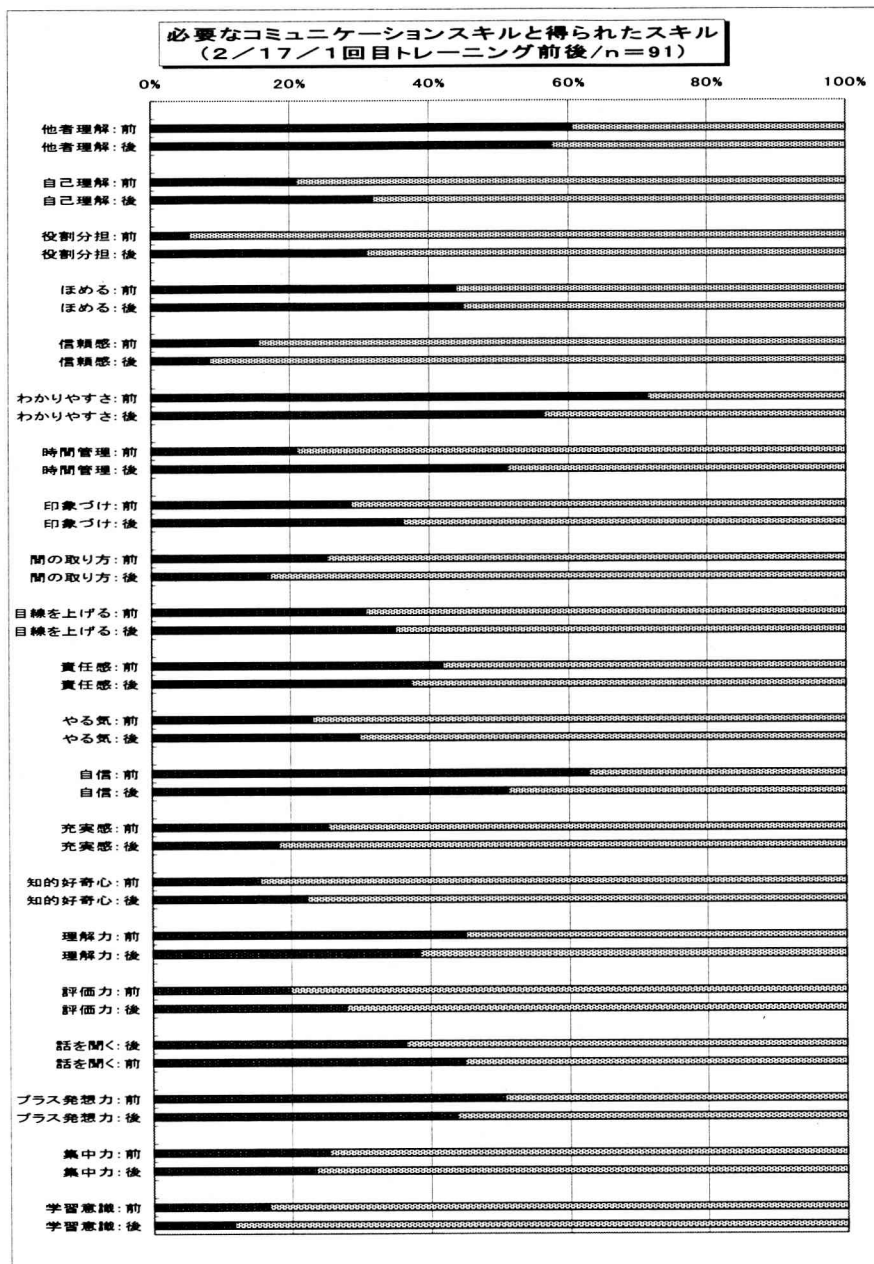


表2 必要なコミュニケーションスキルと得られたスキル」のトレーニング前後での割合



【受講者感想】

本企画の主催者3人には、次の4項目についての感想をもらうこととした。

1. SHING I式が消すもの、今回は組織でしたが、この消すことについて
2. 大学で一番大切なことは、教職員学生の壁を取り去ること　そのためのSHING I式の可能性について
3. 初年次教育についてのSHING I式の可能性について
4. その他

「SHING I式自己表現・評価トレーニングについて」

1. 「この消すこと」は「スポーツにおける集中」と通ずるものがあると思います。

SHING I式もスポーツも、意識【あったか目線＝各競技のルール】を共有し、真剣に人と接すること【伝えよう、聞き取ろうとする＝試合】により、目の前の事実【表現と評価＝勝負】を事実として受け入れざるを得なくなります。

SHING I式、スポーツの双方とも、意識して事実を共有することにより、年齢、性別、立場等々が消えてしまうのではないかと考えます。

2. 何事も知ることから全てが始まります。

SHING I式は人と人が繋がることに有効であることは既に周知されています。昨今、大学改革は「学生中心で」や「学生と一緒に」と叫ばれていますが、今まで行ってこなかったことを急に始めても学生は違和感を感じ取り、教職員の思いが伝わるまでに時間がかかります。

そこで、何かを始める前に、学生と教職員が一緒になり、SHING I式を行うことによって教職員の思いや人となりを伝えることができ、学生は教職員を知ることになります。

そして、知ることにより、学生と教職員の間に関係感が生まれ、今まであった壁が低くなっていくと思います。

SHING I式は、知らないという「0」から、知るという「1」を生み出すステージを提供していると考えます。

3. 初年次教育では、何故学ぶのかを漠然と意識させるのではなく、どんな人間になるか、そのためにどのような職業に就くかと具体的に意識付けをさせることが重要だと思います。意識のある人は自分でどんどん伸びていき、SHING I式を使うことで加速度が増します。しかし、残念ながら意識を持っていない人は、SHING I式により、自分の考えを棚卸

しし、自信をつけることで、自分自身の何かに気付くはず。その気付きによって意識をもてるようになるのではないのでしょうか。

SHING I 式の効果の一つは、頭の中が整理されることではないかと考えます。

(九州国際大学法人事務局法人総務室 栗原 大介)

「SHING I 式自己表現・評価トレーニングについて」

1. SHING I 式が消すもの、今回は組織でしたが、この消すことについて

既に先生がおっしゃっているとおり、年齢、性別、社会的地位、地域、国籍、組織を消して、同じ立場でトレーニングを行うことは大変有効な方法であると考えます。

2. 大学で一番大切なことは、教職員学生の壁を取り去ること

そのための SHING I 式の可能性について

大学という組織は、旧態依然の閉鎖的な物事の考え方からの逸脱には程遠い組織である。学部学科自治や教授会自治に代表される「自治」という高い壁が少なからず残っている。

現在の大学業界は、自己点検・評価をベースにした第三者評価が法制化され、既に運用され社会的にも説明責任が求められている。このように、他者からの評価に対して拒絶するのではなく、肯定的に前向きな受け止め方ができる組織に改変していく必要がある。

そのような意味でも、事務職員が SD 活動の一環として、自己表現トレーニングで他者とのコミュニケーションを図り、年齢、性別、社会的地位、地域、国籍、組織を超えたところで、自分の言葉に自信と責任を持つ訓練としての可能性も秘めていると思う。このことが、教員に対する話し方のスキルを身につけるうえでも有効な訓練と考える。

3. 初年次教育についての SHING I 式の可能性について

現在、初等中等教育における国語力の強化が叫ばれている。大学に入学してくる学生の国語力の低下もこの強化策に大きく影響していると考えられる。

大学教育における 1 年次の「新入生ゼミ教育」を行う教員達がまず嘆くことが、「書けない」「話せない」「読めない」である。

この SHING I 式では、他者とのコミュニケーションをとる訓練として、相手の目を見て聞く、相手の意見を否定しないで、良いところを褒めるというトレーニングであることから、話す力、聞く力、他者への理解を養う上において大変有効な教育トレーニングであると思う。さらに、国語教育としての役割も果たすと考える。

4. その他

SHING I式トレーニングを実際に行う上で、初回の参加者はトレーニングルールを把握するまでに時間を要する場合が多いのではないかと感じます。

そこで、本トレーニングのファイルに入っている冊子手引きのさらに要約された内容を、研修会のパンフレットに掲載し、トレーニングルールの概略を事前に提示する方法をとってはどうかと提案します。(既にそうされているのかもしれませんが…)

(九州共立大学 菅田 誠)

「SHING I式自己表現・評価トレーニングについて」

1. SHING I式が消すもの、今回は組織でしたが、この消すことについて

大学を取り巻く環境が大きく変化している現在、大学職員が自大学の研修のみで能力向上を行うことには限度があり、外部団体による研修会の有効性が認められています。

この、外部団体による研修会の有効性には、専門的知識の修得という側面以外に、他大学の職員と交流を持つことにより、自分の視野が広がったり、新たな発見があったりすることも含まれると思います。

SHING I式は、大学、年齢、役職の異なる者が一つのテーマを通して互いの意見を述べあうという形式をとることによって、所属大学や役職の帰属意識を自然となくすことができる魔法の杖ではないかと思えます。

2. 大学で一番大切なことは、教職員学生の壁を取り去ること そのためのSHING I式の可能性について

SHING I式は参加者の所属や地位などに関係なく、一つのテーマに沿って意見を述べ合うので大学をテーマに上げることによって教員、職員、学生と一緒に研修を受けることが可能です。大学において最も重要なものの一つである「授業」や「カリキュラム」をテーマとして設定することによって3者が立場を超えて意見交換することが可能であると思われます。

3. 初年次教育についてのSHING I式の可能性について

SHING I式の優れている点の一つとして、他者の意見を聞くことによって自分とは異なる考え方を学べるという点の他に、他者からの指摘により新たな自分を見出すことができる点が上げられると思います。不安を持って入学してきた新入生にまず自信を持ってもらうこと、そのきっかけ作りをSHING I式は行うことが可能であると思えます。

4. その他

SHINGI式は相手の発言に対して誉めるという行為を行うために他者理解が必要です。また、自分の意見を他のグループメンバーに理解してもらうためには自己理解と表現力(プレゼンテーション力)が必要です。これらは現在、若者を中心として必要とされているコミュニケーション能力であり、SHINGI式はコミュニケーション能力の向上にも役立つものであると思います。

(九州共立大学教務課 十河 功一)

「SHINGI式自己表現・評価トレーニングについて」

平成18年2月17日、九州産業大学でのSHINGI式自己表現・評価トレーニングは、それまで「さわり」や「もどき」の体験しかなかった私にとって、初の本格的体感の場となった。こころの汗を流すとは、まさにこのことを言うのだろう。掛値なしに、真っ向から自分と向き合わざるを得ない、辛い、しかし快感を伴うものであった。

まずもって印象に残ったのは、緻密なる計算、そして、洗練。

トレーニングというだけあって、それは緻密に計算され尽くしているように思われた。第一に、陣容。トレーニングを指導する高橋さん、ファシリテーターのおふたり、そのお仲間の面々、会の運営スタッフ、それぞれが自分の役割をきっちりと、しかも目立たないように(私にはそう感じられた)果たし、高橋さんを支えているように思われた。次に、小道具。マスコット、専用ファイル、評価記入用紙、アンケート用紙(なんと実施の前と後の2枚!)、ストップウォッチ、座席表示(グループ単位でのトレーニングとなるため、事前に座席指定があった)などなど、周到に準備され、かつ参加者の五感にアピールするものであった。

思えば、これまで参加した高等教育問題研究会FMICSの拡大勉強会(シンポジウム)や例会、会報「BIG EGG」に書く・読むなど、ごく限られたシーンではあったがSHINGI式自己表現・評価トレーニング」の片鱗に出会っているようだ。人、もの、事が磁場に吸い寄せられるようにFMICSには集まって来ていた。だが、それは混沌としていた。それが、今回はこの「混沌」にとびつきり素敵な、しかもくつきりした目鼻がついたように思われた。体系化され、洗練されていたのである。

さて、トレーニングそのものについては、とにかく一度は体感してみよう、と声を大にして言いたい。このトレーニングの内実が膨大深遠なる試行錯誤の経験という実績に裏打

ちされているということはもちろんだが、ユニークかつ優れているのは、自己表現と評価を結びつけ、そしてそれが人を励まし、希望を持たせる力をもっているというところにあるのではないかと思う。

2月17日、福岡は九州産業大学の一隅、わずか3時間足らずの間、ひとつのテーブルを囲んで、懸命に話した、纏めた、書いた、その行為は、その場にいた120人を見事にひとつの輪にしたのだった。不思議なあったかさに満ちていた。あったかさを束ねるとは、こういうことなんだ。折に触れ、聞いてきたこのフレーズが、ストーンと自分のなかに落ちてくる瞬間を確かめていた。そして、きっと、ひとり一人にとっては得がたい内省の時間であったに違いない。同道した学生が翌日、報告してくれたその表情には、昨日までとは違うオトナの力があったことが、その証である。

人はだれしも自分の存在を認められたい。認めてほしいと願うものである。話すことも書くことも創ることも、およそ世のすべての人間の行為は、その存在を主張せんがためになんらかのカタチを取る。そこにプラス発想とあったかさを加えられる「SHING I式自己表現・評価トレーニング」は、きっと、必要欠くべからざるものになるような気がする。いや、そうなって欲しいという希望を表明して、トレーニング初参加の感想としたい。

(熊本学園大学 宮原 由美子)

「SHING I式自己表現・評価トレーニングについて」

私は本学の職員からの誘いで、SHING I式に参加しました。私がこの研修会に参加した理由は2つあります。ひとつは、誘ってくれた本学の職員の方がとても信頼できる方だったこと。そしてふたつ目は、ただいま就職活動中の私にとって、きっと自分のためになる研修会になるだろうと直感で思ったからです。

様々な想いを膨らませ参加した私の目に飛び込んで来た光景は予想外のものでした。それは、スーツを着た人たちでいっぱいだったからです。私はあまりの多さに圧倒され、一瞬自分がこの場にいることが場違いかなと思ったほどでしたが、研修会のテーマからしてある程度の予想はしていたので、その場に踏みとどまりました。今、思い返してみると、人前で緊張することがない私の性格にもってこいの場所だったのかもしれませんが。

私がSHING I式で特に印象に残ったことが、いくつかあります。良い意味で印象に残ったことは、私が多くの大学職員と接する機会に恵まれたことです。こうした体感、きっと就職活動の場でも生かすことが出来るはずですし、めったに味わえることではあり

ません。そういった意味でも、私は得をした気分になりました。

私の大学職員のイメージとは、一部分を除き、大半の職員があまり良いイメージではありません。まさに、諸星先生が講演されたことを、「うん、うん、その通りだ!」と共感しながら聞いていました。諸星先生の講演が終わった後に、大学職員が100人ほどいたにも関わらず、職員の誰からも質問がなかったことが、たいへん不思議に思いました。

しかし一方で、この研修会を通じて大学職員を、少し見直したことがあります。それは、大学職員が本音で私と語り合ったことです。「日頃、大学職員はこんなふう感じているのか」と思い、そこから大学職員の頑張りや情熱を、少しでも垣間見ることが出来ました。私はこのような体感できる場を、今回だけに終わらせないためにも、大学職員だけに留まらず「大学教員活性化研修会」を、企画して欲しいと思います。

私は常々、大学職員と同様、大学教員にも憤りを感じる事が多々あります。そして、このことが悪い意味で継続的に続いていることに対し、とても危機感を感じています。

最後になりましたが、私のような学生に温かい言葉をかけて頂いたことを、参加された大学職員ならびに、高橋先生・諸星先生に心から感謝しております。「本当にありがとうございました。」次回もし、このような研修会が企画されることがあればぜひ参加したいです。

(熊本学園大学社会福祉学部福祉環境学科3年 浜林 秀成)

●大学教職員活性化研修会（九州地区）「自己表現・評価トレーニング」の風景



資料6 「自己表現・評価トレーニング」実施実績

●大 学

山口大学新入職員研修会
九州地区大学職員活性化研修会
東北公益文科大学教職員学生地域住民T
青森公立大学教職員学生地域住民T
八戸工業大学職員T
安田女子大学職員T
神野学園教職員T
麗澤大学職員T
熊本電波高専教職員学生地域住民T
桜美林大学教職員学生T
東京関東甲信越地区国公立大学学生指導
研修会
明星大学若手職員勉強会
清泉女子大学基礎演習担当教員T
国連大学奨学金担当者T
桜美林大学/信州大学/松本大学合同ゼミ
八王子大学セミナーハウス職員研修会
桜美林大学大学院公開講座
桜美林大学大学教育研究所教職員研修会
高等教育問題研究会シンポジウム
高等教育問題研究会月例会

●大学生

東京しごとセンター・コミュニケーション
ンカアップT
就職力アップを考える学生たちの会・コ
ミュニケーションカアップT

清泉女子大学「ちいさなファシリテータ
ー」養成講座
清泉女子大学学部1年生全員T
清泉女子大学地球市民学科学生T
桜美林大学「ちいさなファシリテーター」
養成講座
桜美林大学大学院アド専攻真義夢考房・
SHING Iゼミ ゼミ・春期・夏期・
秋期合宿ゼミ
桜美林大学経営政策学部ビジネスマネジ
メント学科1年生基礎ゼミ
桜美林大学教職課程演習科目
桜美林大学基礎演習科目

●高校・高校生

高岡法科大学オープンキャンパスT
大谷高校職員研修会
熊本電波高専2年生就職講座

●一 般

モーターボート競走審判員T
金沢大学地域貢献プログラム
神奈川県公立学校校長T
イカリ消毒トップマネジメントT
JACA中国青年招聘プログラム

東京財団研究報告書 2006-4

大学初年次における「自己表現・評価トレーニング」の導入に関する緊急提言

2006年5月

編著者:

プロジェクト・リーダー

高橋 真義

発行者:

東京財団 研究推進部

〒107-0052 東京都港区赤坂1-2-2 日本財団ビル3階

TEL:03-6229-5502 FAX:03-6229-5506

URL: <http://www.tkfd.or.jp>

無断転載、複製および転訳載を禁止します。引用の際は、本報告書が出典であることを必ず明示して下さい。

報告書の内容や意見は、すべて執筆者個人に属し、東京財団の公式見解を示すものではありません。

東京財団は日本財団等競艇の収益金から出捐を得て活動を行っている財団法人です。

TKFD
THE TOKYO FOUNDATION
東京財団