

特別企画

人材育成のしくみとしての学生寮の活用

近年、学士力の修得やグローバル人材の育成など、社会が大学に求めるものが増えてきている。そのような状況の中で、大学の人材育成方針に基づいて、寮を育成のしくみとして活用するケースが増えている。授業外の時間も大学と学生、学生同士が共有できる寮は、学生に身に付けさせたい力を具体的に設定し、その修得支援を行うのに適した環境といえる。教育システムとしての寮の可能性について考える。

現状紹介

今、なぜ寮教育なのか —社会の要請と大学の課題という視点から—

お茶の水女子大学
学生・キャリア支援センター 特任准教授
望月 由起

もちづき・ゆき
専門は教育臨床社会学。日本学生支援機構「大学等における学生支援取組状況調査」協力者、「学生生活調査実施検討委員会」委員、Benesse教育研究開発センター「大学生の学習・生活実態調査」企画・分析メンバーなどを務める。

寮を教育資源として活用する背景

大学のユニバーサル化が進む中、学生の学習スキルや学びに対する意識が多様化してきたといわれている。基礎学力の不足のみならず、「規律が守れない」「大学に適応できない」など問題を抱える学生が増えている。

加えて、国や社会からは学士力や社会人基礎力など、学生に修得させるべき力が提起されている。そのような中、社会が求める学生像と現実のギャップを埋めるべく、教育資源を最大限に活用して人材育成に取り組もうという動きが現れ始めた。

ここ数年、学生寮の活用に光が当たっているのは、こうした背景によるものである。

日本の学生寮は、経済的負担を軽減するという発想が原点にある。その

後、学生募集の観点加わり、住まいとしての快適性やセキュリティー面での安全性という価値が付加されてきた。教育の場として寮に着目するようになったのは、ごく最近のことである。

アメリカでは「リビング・ラーニング・コミュニティ」（寮生活と大学のカリキュラムを関連付けながら形成するコミュニティ）という考え方が、リベラルアーツカレッジを中心としてあった。日本では国際基督教大学が同様のコンセプトで「教育寮」を設置した。その後は、こうしたコンセプトを実践している大学は少ない。

2012年に日本学生支援機構が行った調査*によると、学生寮を設置している私立大学の割合は52.1%。2010年の47.1%から5.0ポイント増加しているものの、人材育成の観点から設置された寮はまだ少ないのが現状だ。

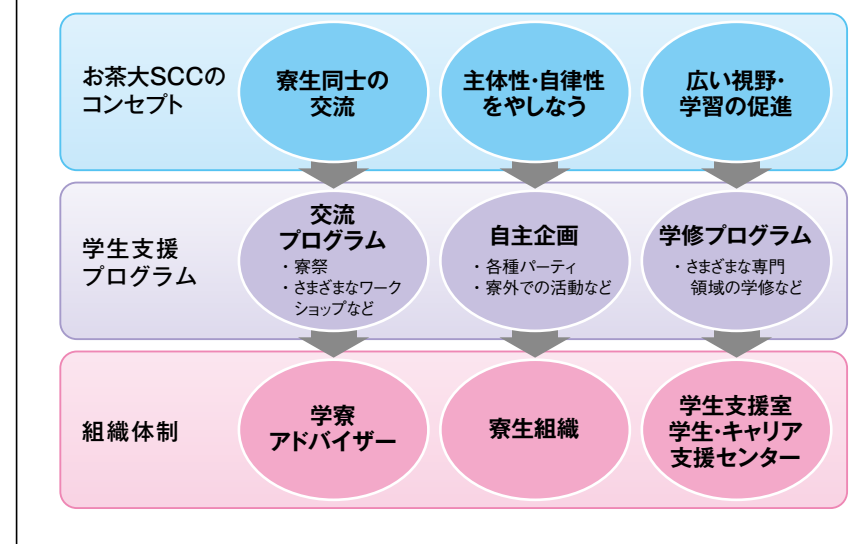
寮教育だからこそ育成される力とは

寮のように学生が寝食を共にする空間は、授業や地域社会での課外活動とは異なる力を育成できる可能性を秘めている。

学生寮では他者と共に暮らすことにより、自律性が育成される。共同生活を送っていると数多くの衝突が生まれるが、それを回避するのではなく積極的に関わり、学生同士が議論して問題を解決することに意味がある。その過程では、互いに問題に向き合って乗り越える力、コンフリクトマネジメント力が必要となる。これは、学生が社会に出てから必要となる重要な力の一つである。

また、学生寮の自治を通して複眼的視点が培われる。学年や所属学部・学科が違えば、同じ専攻の学生同士では

図表 お茶大SCCの学生支援プログラム



思いつかない発想が生まれる場合もある。一つの問題に対して異なる発想がある中で、意見をぶつけ議論する過程は、アクティブラーニングの重要な機会だと言える。

寮の友人を仲介して、寮以外の学生との人間関係の広がりも期待できる。他学部・学科の学生との日常的な交流が生まれれば、自分の学びを人に伝える力が育ち、視野も広がる。

お茶の水女子大学が2011年に開発したお茶大SCC (Students Community Commons) は「学生支援プログラム」に基づいて運営されている(図表)。大学の人材育成コンセプトに基づき、各種のプログラムを設定。それらを支えるチームを組織している。

2013年からは、新たな試みとしてRA (レジデント・アシスタント) 制度をスタートさせた。通常の在寮期間は2年だが、公募で選ばれた4人が3年次も寮に残り、下級生の生活をサポートするしくみだ。1、2年生が身近な先輩をモデルにしてリーダーシップを身に付けることも、RA制度の狙いの一つである。「女性リーダーの育成」をポリシーとしている本学では、寮教

育における人材育成のコンセプトもまた同様であり、RA制度は寮生活の中でリーダーシップを体得するしくみである。

求められるのはデザイン力と運営力

リビング・ラーニング・コミュニティを形成するには、寮で実施するプログラム内容に着目する機会が多いが、大切なのは「学生にどのような力を付けさせるのか」というコンセプトである。プログラムはコンセプトを実現する手段にすぎない。さらにプログラム実施後に、最終的に測りたい力が何であるのかを明確にすることも重要である。

寮で育成された力を測定して数値化することは難しいが、初めに「どのような学生を育てたいのか」「どのような力を付けさせたいのか」を大学の人材育成ポリシーに沿ってデザインし、寮のコンセプトがどうあるべきかを考えることが重要だ。そのうえで、それぞれのプログラムを組み合わせることにより、学生を戦略を持って成長させることが

可能になる。

運営力も重要なキーとなる。単に箱ものやプログラムを用意するだけでは十分ではない。教育重視の寮の運営においては、そこに関わる人間が単なる管理人であってはならない。コンセプトを理解して、学生と関わっていくことが重要である。

職員、教員が別々に寮の運営に関わって意味がない。寮に対する認識を共有して集まった人材がチームとして運営する形が効果的である。その中には寮の運営に特化した立場で、学生に働きかけられる力を持った人材も必要である。

そのためお茶大SCCの運営は、教員、職員、学寮アドバイザー、前述のRAで構成するチームが行い、定期的に運営会議が開かれているのである。

人材育成ポリシーに立ち返る

一つの大学が、機能の異なる複数の寮を運営しているケースもある。それぞれの機能は違っても、大学ごとに共通するコンセプトの下で運営することが理想である。

折しも、耐震基準制度の見直し等で寮の建て替えを考える大学が増えているが、それを機に寮のコンセプトを見直す大学も多いという。各大学が自学の文化と学生の気質を理解してこそ、最適な寮の機能やプログラムの開発が可能なのである。

大学としてどのような人材を育成したいのかに立ち返って、人材育成ポリシーを学生寮のコンセプトに反映させることが、寮教育を考えるうえで大切になる。その設定から運営までのしくみづくりをすることによって、教育資源でもある寮のあり方が、変わっていくだろう。(談)

*日本学生支援機構「大学、短期大学、専門学校における学生支援の取組状況に関する調査(平成22年度)」