
ヤンセン国際寮開寮に向けての レジデント・デザイナー活動実践報告

——学生主体の宿舎運営の順調なスタートを目指して——

小野 詩紀子・藤本 純子・山田 貴将

Abstract

This paper reports on the practice of resident designer (RD) activities which the authors designed and led to prepare for the opening of the Janssen International Residence (JIR) in April, 2022. The Nanzan University has developed this new international dormitory as a strategic facility for its internationalization. It offers an educational program to cultivate students' diversity and inclusion skills. The key concept of the dormitory management is student-centered management. To pre-train JIR student leaders, 15 volunteers were recruited as RDs to develop the foundation of the JIR's management. They engaged in various activities with the authors for 5 months until they started to live in JIR as student leaders. This paper shares the design of RD activities and analyzes student leaders' reflections to find out whether they have developed attitudes, skills and relationships to lead the JIR management actively and responsibly. The analysis showed that RDs had cultivated attitudes and skills for successful collaboration such as communication and time-management. It also revealed that the RD activities encouraged them to build close relationships among each other that allowed a smooth start of the JIR management from April.

1 はじめに

本稿では、南山大学における新国際学生宿舎「ヤンセン国際寮」（以下、

新宿舎)の開寮(2022年4月)に向け、筆者3名が、学生ボランティア(RD: Resident Designer)と取り組んだ開寮準備活動(2021年10月末-2022年3月末)に関して、①実践内容、②活動を通じた学生の学び、③その後の宿舎運営に焦点を当て報告する。

近年、グローバル人材育成に力を入れる大学の戦略的な施設として、出身地や文化背景などが異なる学生が混住する学生宿舎の運営を進める大学が増加している(東北大学ユニバーシティ・ハウス(2018年)、上智大学アルペ国際学生寮(2019年)、中央大学国際教育寮(2020年)など)。このような動向のきっかけとなっているのが2014年のスーパーグローバル大学創成支援事業の構想調書に大学国際解放度の観点として混住型宿舎が明記され、宿舎をどのように発展させていくか計画を求められたことである。その後、大学の国際化の重要な策として国際学生宿舎は位置付けられている。教育プログラムを提供する学生宿舎の運営は、海外でも盛んに行われている。米国では1980年代に高等教育で学習者中心主義への移行が始まって以来、宿舎で学生の学習を支えるコミュニティ形成に力が注がれるようになり、一方で英国では伝統的にレジデンシャル・カレッジにおいて学生・チューター・教員がコミュニティを形成し、学習のサポートやイベントなどの交流を促し、教養教育の場となっている(Yang & Cui, 2014; 安倍・植松, 2022; 吉田・田中・横田, 2017)。学生の学びを多方面から創出する宿舎の運営は、東アジアにも広がっている(Yang & Cui, 2014; 吉田他, 2017)。

南山大学は、1946年に南山外国語専門学校が設立され、今の総合大学として発展するにいたるまで一貫して世界で活躍できる人材育成、つまり国際教育に力を注いできた。2007年に20年後を見据えて策定された「南山大学グランドデザイン」では、①多様性を確保する、②個を強化する、③異なる価値観を持つもの同士が共生し協働できる環境を整備するという3つの重要視点が共有され、2015年に策定された国際化ビジョンでは、「文化・社会の違いを超えて必要とされ、国境を越えて活躍できる人材」の育成を目指すこ

とが示されている。新宿舎は、ビジョン達成に向け、国際化推進を戦略的に進める重要な施設として2022年4月に開寮した。新宿舎の特徴は、共生・協働を通じて国境を越えて活躍できる人材に必要なコンピテンスの涵養を目指す正課外の教育プログラムを提供するところにある。

2 新国際学生宿舎「ヤンセン国際寮」

2.1 概要

新宿舎は、南山大学の北側に面した敷地に建設されており、キャンパスから徒歩5分以内の場所に位置している（図1）。地上4階建ての建物に、178室の寮室のうち2室はユニバーサル寮室を設けており、正規課程の学生と外国人留学生別科に在籍する留学生が約半数ずつ居住している。寮室は個室となっており、各部屋にはベッド、机、椅子、靴箱、ハンガーラックや洋服用チェストなど備え付けの家具を配置している。その他の設備は共用する設計をとっている。入居者は、8～10人で1つのリビンググループを形成し、1つのダイニングキッチンを共同で使用する。ダイニングキッチン（図2）には、



図1 ヤンセン国際寮外観

テレビ、DVD プレーヤー、ダイニングテーブル、椅子、調理器具、食器など生活に必要なものが一通り用意されており、2つのリビンググループの間に、洗面・ユニットシャワーとトイレが配置されている（図3）。2つのリビンググループのまとまりを1ウィングと呼び、ウィングには基本的に寮室のある学生のみが入ることができる。その他、各階にはランドリールームやテーマの異なる共用リビングがあり、リビングに関しては全入居者が寮室のある階に関係なく使用することができる。



図2 ダイニングキッチン

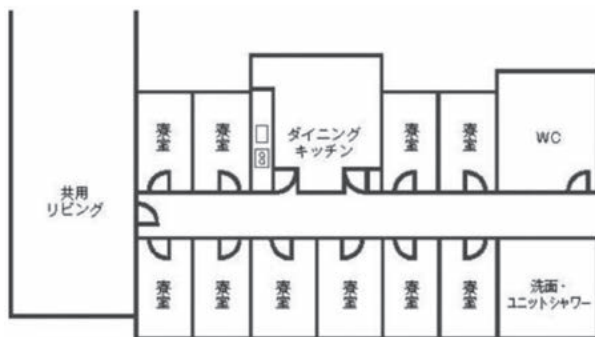


図3 寮内見取り図

2.2 運営組織

国境を越えて活躍できる人材に必要なコンピテンスの涵養を目指す新宿舍の運営の中心にいるのが学生であることは言うまでもない。宿舍運営の要とも言える学生スタッフは、多くの場合、宿舍アシスタント（RA：resident assistant）として採用され、RAという名の役職名で知られている。近年のRAは、入居者の生活をサポートする役割を越えて、互いに学び合うコミュニティ形成をリードする役割や学生主体の宿舍運営をマネジメントする役割を担っている（橋場，2019；水野（林），2019）。

新宿舍の運営は、学生スタッフを中心に据え、広報、出入居の手続き、設備の管理、管理人との連携などを担う国際センター事務室、教育プログラムのデザイン・実施、学生スタッフや入居者全員のサポートを担う宿舍アドバイザー（国際センター特別任用講師3名、本稿筆者）、宿舍に常駐する管理人という構成で行っている。学生スタッフには、リビングコーディネーター（以下、LC）とレジデントリーダー（以下、RL）という2つのポジションがある。LCは各リビンググループにおける共用設備や物品の使用管理、および入居者の交流サポートを担う。RLは、LCとの会議運営や国際センター事務室・宿舍アドバイザー・管理人との連携を含む宿舍運営、教育プログラムの運営サポート、交流イベントの企画などを担う。LCは各リビンググループにつき1名、RLは寮全体で5名という体制をとっている。RLは新宿舍のリーダーとして自覚を持って活動してほしいという理由から、一般的なRAという名称ではなく「レジデントリーダー」という名称とした。

2.3 3つのモードから構成される教育プログラム

ーダイバーシティ&インクルージョン実践力養成プログラムー

学生を取り巻く環境は技術革新が進み急速に変化する一方で、先行きが不安定で将来の予測がしづらい状況にある。新宿舍における教育プログラムでは、そのような現代社会を生きていく上で必要なコンピテンズとして、2つ

の力を定義している。まず、自立した個人として自分の在り方を追求し目標を定め試行錯誤しながら目標到達に向け努力することのできる「セルフプロデュース力」、そして、多様な人と関わる中で互いの違いや共通点を認め合い個の力を最大限に活かしながら他者と協働できる「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）実践力」である。新宿舎教育プログラムの目的はこの2つの力を養成することである。

新宿舎では、入居者8～10人が1グループとなり共同生活を送りながら教育プログラムに参加する。その際、学部や専攻、国籍、言語などの異なる他者と生活を共にしながら正課の授業内で得た知識を深めて実践していくことができるよう、以下の3種類の学びのモードを用意した。

・Living モード

Living モードは新宿舎での「生活からの学び」を意味している。入居者は毎日の生活を通してD & Iを経験し、そこでの学びを振り返りながら次のより高度な実践につなげていくことが期待されている。入居者主体の宿舎運営、生活環境の維持、共同生活におけるルール作りなど、生活をしていく中で起こる課題に対応する力を身につけていくものである。

・Learning モード

Learning モードは入居者を対象とした「教育講座からの学び」を意味している。入居者は多文化コミュニケーション、クリティカルシンキング、ストレスマネジメント、インクルージョン、リーダーシップなどのワークショップに参加し、D & Iを実践する上で必要な知識やスキルを身につけるとともに、そこでの学びを日々の生活に活かしていくものである。

・Socializing モード

Socializing モードはRLや入居者が企画するイベントなどを通じた様々な人との「つながりからの学び」を意味している。入居者は、Living モードやLearning モードを通して学んだことを活かしながら、参加者が成長できるイベント、みんなに開かれたイベント、新宿舎でしかできないイベントを企

画運営していく。

RLとLCは、これら3つのモードにおいて互いに連携しながら寮を運営していくことが期待されており、開寮前の準備をどのように進めていくかが非常に大きなポイントになると考えた。

3 新宿舍開寮に向けてのレジデント・デザイナー活動

3.1 レジデント・デザイナーの募集

学生主体の運営を要とする新宿舍の開寮が近づくにつれ、開寮後を待つRL・LCを採用し、トレーニングしては遅すぎるのではないかと感ずるに至った。そこで、様々な開寮準備を進めるのと同時に、4月以降にRL・LCとして宿舍運営を行う人材の採用を主な目的として、新宿舍の立ち上げに教職員と共に携わりたいという学生をResident Designer (RD)として募集することとした。本学としても初の試みとなるRDの募集であったが、5学部6学科から15名もの応募があり、学生の新宿舍に対する関心の高さが窺えた(表1)。宿舍アドバイザーによる書類および面接審査の結果、15名全員をRDに任命した。

表1 RDの内訳

学部	学科	人数	学年	人数	性別	人数
外国語	英米	6	3年	2	男性	1
外国語	スペイン・ラテンアメリカ	1	2年	5	女性	14
法	法律	1	1年	8		
経営	経営	1				
国際教養	国際教養	6				

3.2 活動内容

開寮に向けて限られた時間を効果的に使って活動を進めていくために 15 名の RD を①リビンググループ (6 名), ②広報グループ (4 名), ③イベントグループ (5 名) の 3 グループに分け, 3 名の宿舎アドバイザーがそれぞれのグループを担当することになった。

RD の活動は, 週 1 回程度, 水曜日午後 2 ~ 4 時の時間帯に行われることが多かった。以下の表 2 は, 3 グループ合同で実施した活動の内容である。初回の活動となった 2021 年 10 月 26 日の任命式では, 国際センター長から一人一人の RD に任命状が手渡され, RD の代表学生によるスピーチが行われた。また, RD 活動の実質的な開始となった 11 月 17 日に開催されたオリエンテーションでは, チームビルディングを目的として外部講師を招きワークショップを行った。さらに 11 月下旬には他大学 (上智大学, 立命館アジア太平洋大学, 中央大学) の国際寮に居住する学生や運営に携わる職員にオンラインインタビューを行った。これは, 他大学の国際寮運営においてうまくいっている点や苦労している点を聞き取り, 新宿舎の運営準備に活かして

表 2 3 グループ合同の活動

3 グループ合同		
回	日付	内容
1	10 月 26 日	RD 任命式
2	11 月 17 日	オリエンテーション
3	11 月 20 日	開寮記念イベント (講演会&ワークショップ)
4	11 月下旬	他大学国際寮へのヒアリング
5	12 月 22 日	寮内インテリア, 家具等に関するレクチャー
6	1 月 19 日	広報のあり方に関するレクチャー
7	3 月 9 日	開寮前入居予定者向けオンライン交流イベント 「Let's Talk! Janssen」
8	3 月 16 日	ヤンセン国際寮見学
9	3 月 23 日, 24 日	ヤンセン国際寮オープニングセレモニー・内覧会

ほしいという思いから実施されたものである。12月に入り、より具体的なことを検討していく必要があったため、新宿舍立ち上げに関与する業者によるレクチャーを企画した。インテリアや家具等、寮内に関するより具体的な話を聞くことによって、開寮に向けたRDのモチベーションがより一層高まった。また広報グループが中心となって入居約3週間前に実施されたオンライン交流イベント「Let's talk! Janssen」には、入居予定の学生が約30名参加した。同イベントは、RDが進行役となり、様々なアクティビティを通じて入居前に入居者間の交流の場を提供した。そして、約5か月の活動を経て、2022年3月23日・24日のオープニングセレモニーと内覧会を実施することができた。

以下では、上述した3グループの活動について紹介する。イベントグループは、①寮内におけるイベントの企画・準備・実行までのフローおよびルールについて検討し、②4月の開寮時に行うWelcomeイベントの企画・準備を主なミッションとした。以下の表3が、具体的な活動内容である。

リビンググループは、①国際センター事務室作成の「ヤンセン国際寮入居者の手引き（手引き）」の点検、②開寮後の生活ルールや事例をまとめた「寮生活チェックシート（チェックシート）」の作成、③4月のリビングガイドンズに向けた準備を主なミッションとした。以下の表4が、具体的な活動内容である。

広報グループは、①新宿舍開寮までの広報企画、②SNSにおける情報発信、③パンフレットの作成、④開寮前入居者向け交流イベント企画実施をミッションとした。以下の表5が具体的な活動内容である。

表3、4、5に記載されたようにRDは約5か月間、教職員と協働しながらスムーズな開寮に向けて様々な活動に主体的に取り組んだ。そして、期待通り、RD全員が学生スタッフとして開寮後も宿舍運営に携わってくれることになり、RLとして5名、LCとして10名の学生を採用することができた。このように、RD活動を通してLiving, Learning, Socializingという3つのモードに

表3 イベントグループによる活動

イベントグループ		
回	日付	内容
1	12月 1日	寮内で行われるイベントの理念について検討
2	12月 9日	元名古屋交流会館入居者による情報提供
3	12月16日	イベントの種類, 年間スケジュールに関して検討
4	12月22日	「広報のあり方」に関するレクチャーの課題
5	1月13日	入居者からイベントを企画してもらう方法について検討
6	1月20日	イベント企画から実施までのフローの検討
8	2月 2日	Welcome イベント (4月実施予定) について
9	2月16日	アイディア出し
10	3月 2日	Welcome イベント内容確定
11	3月 9日	Welcome イベント準備開始

表4 リビンググループによる活動

リビンググループ		
回	日付	内容
1	12月 1日	他大学国際寮のヒアリング報告, 国際センターに提出する手引きへのコメント・質問のとりまとめ
2	12月 8日	国際センターからの回答をもとに, 手引きのRD 検討事項について話し合い開始
3	12月15日	名古屋交流会館入居経験者へのヒアリング, チェックシートの内容検討, 作成開始
4	12月22日	「広報のあり方」に関するレクチャーの課題
5	1月12日	チェックシート作成の進捗状況共有・見直し・点検作業
6	1月19日	
7	2月 2日	
8	3月 2日	チェックシートの確認・完成, リビングガイダンス準備

表5 広報グループによる活動

広報グループ		
回	日付	内容
1	12月 1日	他大学国際寮のヒアリング報告, ヤンセン国際寮準備活動における SNS の活用についての話し合い, 他大学の寮の SNS の活用についてのリサーチ
2	12月 8日	ヤンセン国際寮を学生目線で広報していく目的の確認, SNS で広報する内容, 時期の話し合い, 投稿内容作成開始
3	12月15日	SNS 広報の準備
4	12月22日	「広報のあり方」に関するレクチャーの課題
5	1月12日	スマートフォンにおける動画編集のレクチャー, 動画作成
6	1月19日	開寮前入居予定者向けオンラインイベント企画
7	2月 2日	開寮前カウントダウン SNS 投稿準備, 内覧会用パンフレットの作成, 開寮前入居者向けオンラインイベント企画
8	2月 9日	
9	2月16日	
10	3月 7日	ヤンセン国際寮写真撮影

よる教育プログラムを4月にスタートするための体制を築くことができた。

4 RD 活動の振り返り (「レジデントデザイナー振り返りレポート」の分析)

開寮後の4月初旬, 学生スタッフとなった元 RD に「レジデントデザイナー振り返りレポート」を配付し, RD 活動を振り返ってもらった。9項目について選択式と自由記述式で回答する設問を提示し(付録), 14名からの回答を得た。本稿では, 9項目の中から, この活動を通し学生スタッフとして主体的な宿舍運営を牽引する心構え・スキルが身につく, RD 内の相互関係が構築されているのかを検証するために, 下記の3つの設問に対する回答を分析する。

1: 個人として成長を感じたこととその理由(自由記述, 振り返りレポート

設問 3)

2：個人として反省や今後改善していきたい点（自由記述，振り返りレポート設問 4）

3：RD の活動に対する満足度（選択式）とその理由（自由記述，振り返りレポート設問 6-1, 6-2）

分析は，川喜田二郎によって発案された KJ 法に倣い（川喜田，2017），3 人の筆者が 14 名分の回答を読み，上述の設問の回答となっている箇所をメモに書き出した上で，グループ化を行い，内容の解釈を行った。以下に設問ごとの分析結果を共有する。

4.1 設問 1：個人として成長を感じたこととその理由

RD の個人的な成長に関しては，記述の多かった順に①コミュニケーション，②協働，③仕事の進め方，という 3 つの観点を見つけ出すことができた。

①コミュニケーションに関する自由記述の一部抜粋は以下の通りである。

【自由記述 1】その（チームのリーダーの）立場に責任を感じてしっかり根拠のある意見を言おう，と考えることができたようになったため，「主張力」を高めるといふ成長ができたように感じる。

【自由記述 2】傾聴力が上がったと感じています。色々な場面ですっきりと相手の意見をきき，そこから話すことができるようになったからです。

【自由記述 3】ただ聞くだけでなく，適切な質問をして理解を深められたと感じています。

①コミュニケーションに関しては「主張力」，「質問力」，「傾聴力」というキーワードが浮かび上がった。4 月の開察に向けてグループで決められた期日までに何かをやり遂げるという経験は，彼女らのコミュニケーションのあり方に影響を与えたようだ。具体的には，自らの意見を主張するには，論理的に

考え根拠を示したり、他のメンバーにわかりやすく説明することが重要であると感じている学生が複数いた。また、ミーティングなどで他のメンバーが意見を言いやすい環境を整えたり、意見を引き出すために傾聴的に相手の話を聞いたり、効果的な質問をすることができるようになったと感じているという声もあった。

②協働に関する自由記述の一部抜粋は以下の通りである。

【自由記述 4】 少ないチームメンバーということもあり、主体的意識が自分の中に生まれやすかったということもあるかもしれませんが、RDの活動を通してその点少し自信がつかしました。

【自由記述 5】 与えられた役割をこなさなければ全体に損失が出るため、責任感を持って活動に取り組むことができるようになったと思いました。

【自由記述 6】 人に思い切って仕事を任せること。それに必要以上に介入しないこと。熱意のある仲間ならば期待以上の成果が返ってくるため心配なくとも良いことが分かりました。

②協働に関しては「主体性」、「責任感」、「仲間への信頼」という3つのキーワードを見つけることができた。数か月後に迫った開寮を目指して慌ただしく活動をしていく過程で、多くのRDが教員からの指示を待つのではなく、自ら率先して行動していきことができるようになったと感じていることが明らかになった。またRDは、開寮後にRLまたはLCとしての役割を担うことが期待されていたことから、開寮に向けた準備段階から既に組織を束ねていくための責任感を一層有していたものと考えられる。その一方で、一部のRDはあらゆるタスクを自らが背負いすぎることの危険性を理解し、他のメンバーを仲間として信頼し、時には「頼る」ことの重要性についてもこの活動を通じて学んだようだ。

③仕事の進め方に関する自由記述の一部抜粋は以下の通りである。

【自由記述 7】先生方とのやりとりを繰り返す中で、「メールをチェックする」という習慣も身についたと感じる。

【自由記述 8】ミーティングの際には事前にリサーチをしたり、予習をしたりして知識をつけるという工夫をしました。

【自由記述 9】チーム管轄の内容をよく理解することで、また脳内でシミュレーションすることで自分なりの意見や疑問点を生み出しチーム内の人たちにシェアすることができました。

③仕事の進め方に関しては「Eメール」、「事前の調査」、「俯瞰力」といったキーワードを見出した。本プロジェクトは、教職員との協働プロジェクトでもあったことから、通常のやり取りにはEメールを使用していた。昨今、学生間のテキストベースのやり取りにはLINE等が用いられることが多く、Eメールを日常的に使用する学生は少ないと聞く。そのような状況で、RDは、Eメールでのやり取りを習慣化することができたようだ。また、RDと教員が行う定期ミーティングは、事前に議題が示されることが多かった。限られたミーティングの機会をより効果的に活用するために、議題に関してわからないようなことがあった場合には、事前に自分なりに調べてからミーティングに臨むRDもいた。さらには、目の前のタスクをこなすだけでなく、常にプロジェクトの全体像を俯瞰する姿勢を身につけることができたと感じているRDもいた。

4.2 設問2：個人として反省や今後改善していきたい点

RDの活動を通じた個人としての反省や今後改善していきたい点に関しては、記述の多かった順に①協働、②コミュニケーション、③マインドセットの3つ観点で、今後グループプロジェクトを進めるときは改善を図っていきたいと考えていることがわかった。

①協働に関する自由記述の一部抜粋は以下の通りである。

【自由記述 10】他のメンバーに仕事を任せすぎたかな、と思います。もっと積極的に仕事をすればよかったかな、と思います。

【自由記述 11】私の反省点は一人で作ろうという気持ちを持ちすぎてしまったことがあった点です。＜略＞これからは、自分でやってしまおうと考え過ぎず、自分の考えをもち、それをグループに伝えつつも、メンバーの意見を求めて行動をしたいと考えます。

【自由記述 12】直前になって準備を始めていたことが反省点で、いつまでに何をやらないといけないのかの把握が正確にできていなかったことが原因なので、計画的に物事を進めることを今後は意識していきたい。

①協働に関しては「主体性」、「計画的な行動」という改善点のキーワードが浮かび上がった。主体性の観点に関して、主体性が不足していたと反省し、積極的な行動をとりたくて改善点を述べる学生がいた。一方で、自由記述 11 のように、自分の仕事を進めるにあたり、「一人でしょうという気持ちが強すぎた。」「自分の業務に必死すぎた。」という反省から、メンバーに意見を求めたり、メンバーの気持ちを気づかたりすることを今後はしていきたいと改善点を示す学生もいた。自分の意志で、責任感を持って行動するという各々の主体性に対し、チームで仕事を行うときには、各個人の関わり方のバランスをとっていかなければいけないというグループ活動における改善点を記す学生が複数いた。また、直前の準備開始という反省から、今後は時間に余裕を持たせて計画的に進めていきたいという改善点も上がった。

②コミュニケーションに関する自由記述の一部抜粋は以下の通りである。

【自由記述 13】反省点は、説明力が十分になかったことです。先生に連絡をする際に情報が十分でなかったり、先生から受け取った内容を他のメンバーに伝える際に説明が不十分だったことがありました。このような失敗から、大切な情報を伝達する際は、LINE などではなく、実際に自分の口から伝え

るようにするべきだと感じました。

【自由記述 14】私は質問力が低いことに気づきました。自分の中で解決をしてしまうことが多いです。しかし、周りの人を見てみると、確認のためや、少し意見を深くする必要があるときに質問をしていることに気づきました。そのため、質問力の向上させることも改善点だと考えます。

②コミュニケーションに関しては「説明力」、「質問力」、「連絡」というキーワードを見つけることができた。今回の RD の活動は、4.1 の記述にもあるように、対面の活動時間以外は、教員、RD メンバーと、学生同士の場合は LINE、教員とは使用経験の少ない E メールでコミュニケーションをとることが多かった。そのため、ミスコミュニケーションや、伝達不足といった失敗を経験することがあったのではないかと推測する。どの場面で、どのコミュニケーションツールを使って説明をしたり、質問をしたりすれば相互に意図していることを理解し合えるようになるのか、今回の経験から具体的な改善点を見つけることができたと思う。

最後の③マインドセットは、ファシリテーションで緊張したり、グループ活動において感じた自分の力不足からネガティブな気持ちを経験したことを踏まえて、自由記述 15、16 にあるように、それぞれ自然体に振る舞うということ、そして諦めずに挑戦するというマインドセットを改善点として見つけている。

【自由記述 15】ファシリテーションの部分でもっと緊張をなくして、自然体でできるようにしていきたいです。

【自由記述 16】考え方としては、自分にも何かできることがあると思うことを忘れずに、諦める前に挑戦してみることを大切にしていきたいです。

4.3 設問3：RDの活動に対する満足度とその理由

「RDの活動に対する満足度」においては、下の図4にあるように、「とても満足」42.9%、「満足」57.1%と、全員が「満足」と回答している。

RD活動に満足した理由として、①RD活動そのもの、②RD活動を通して得たもの、③活動を振り返って見えてきたことの3つの観点が浮かび上がった。

①RD活動そのものに関する自由記述の一部抜粋は以下の通りである。

【自由記述17】RDの活動は新しいプロジェクトを白紙の状態から動かす、というものであり、私にとって初めての経験だったからである。

【自由記述18】前例のない中での活動を純粋に楽しむことができたから。RDのみんなで試行錯誤しながらお互いに知恵を出し合い、話し合いながらアイデアを形にしていくことで、大きな達成感を味わうことができた。

【自由記述19】寮に携わった企業の方、ロゴの作成をされた方など、様々な方々のヤンセン国際寮に対する思いや願いを聞くことができたことと、活動を通して成長することが出来たと感じた。

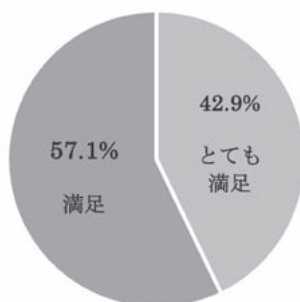


図4 RDの活動に対する満足度

① RD 活動そのものでは、「白紙の状態からの活動」「前例のない経験」がキーワードとなっている。RD 活動は、新宿舎の枠組みを自分たちでゼロから作るという今まで経験したことのない活動である。また、RD 活動を通して国際寮のロゴをデザインした人や家具の選定をした人から新宿舎に対する思いや願いを直接聞く貴重な機会を得ることもできた。学生たちはこれらの活動を通して、RD 活動そのものに意義を見い出していったのではないかと考えられる。

② RD 活動を通して得たものに関する自由記述は以下の通りである。

【自由記述 20】今までは、先輩方が構築してくれた枠組みの中でしか動くことができていなかったが、この経験を通して自分たちで考えて枠組みを作る難しさと楽しさを知ることができた。

【自由記述 21】リビングチームで長い時間をかけて考えたことが実際に寮の手引きや寮生活チェックシートとして形になっているのを見て、やりがいを感じることができた。

【自由記述 22】寮に入ったのちに気兼ねなく相談できる友人ができたという点、寮の主要リーダー間で結束ができた点で満足しています。

② RD 活動を通して得たものについては、「経験からの学び」「達成感」「繋がり」というキーワードが浮かび上がった。学生は自分たちで考えて枠組みを作る難しさや楽しさを経験しながら、成果物を作り上げ、イベントを成功させた。それが前例のないゼロからの活動であったからこそ学びや達成の喜びを実感することができたのである。また、学部や学年を越えて RD 同士のつながりが生まれたと考えている学生も多く、開寮後に必要な人間関係の構築ができたのではないかと考えられる。

③ 活動の振り返りから見えてきたことに関する自由記述は以下の通りである。

【自由記述 23】自分が住むことになる場所のルール作りだったため、想像をしながら活動することがとても楽しかったです。また、他の人の生活方法に関する意見を聞くことで、多様性を感じられたと思います。

【自由記述 24】人として成長することが出来たと感じる事が出来た。自分を見つめ直すいい機会となった。

【自由記述 25】様々なプログラムを設定して下さっていたため、これからの活動や就職した際にも活かせるスキルを身につけられたと感じます。

③活動の振り返りから見えてきたことでは、「多様性」「成長」「将来への示唆」などのキーワードが挙げられる。まず、学年や学部が違う仲間と知り合い、お互いの意見を共有し、自分とは異なる考え方を知ることができ、一見同じ意見でもその理由や背景を聞くことで違いに気づくなど、RD間でさえ多様性を感じることができたようだ。また、異なる考えを持つ人と協働する中で人として成長し、自分を見つめ直すこともできた。さらに、将来就職先で活かせるスキルを身につけられたという学生、逆に自分にはどんなスキルが足りず今後どのようなスキルを身につけたらよいかといった示唆を与えてくれる機会となったという学生もいた。RD活動を終え、その活動を振り返り、自分の将来や就職について客観的に考えることにもつながっていたようだ。このように、学生たちはRDの活動を通して成長し、よりよい将来を実現するための具体的なヒントを得たと考えられる。

4.4 まとめ

本稿では、RDは開寮準備活動を経験し、学生スタッフとして4月から活動する心構え・スキルを身につけたか、そして人間関係を構築できたかを検証するために振り返りレポートの分析を行った。その結果、RDは「コミュニケーション」、「協働」、「仕事の進め方」といった学生主体の宿舎運営に欠かせないスキルを身につけ、各々が責任を果たし、仲間を信頼しながら仕事

を進めるという心構えを有するに至ったようだ。一方で、RD は失敗体験からも内省を通して改善したいスキル（「協働」、「コミュニケーション」）と心構え（緊張との付き合い方・諦めない心など）を認識できていることがわかる。これらのスキルに関しては、成長を感じているスキルと重なりがあることもわかった。RD は、成功体験をしつつも、さらにスキルアップするための改善点を見出せているといえよう。これら宿舎運営に活かせるスキル・心構えは、今後運営を進める上での学生の行動に布石を打つ効果をもたらすだろう。

RD 活動に対する満足度の分析からも、学生はそれぞれの立場で RD 活動に積極的に取り組み、学び、成長していった様子が窺える。また、寮生活が始まる前に気兼ねなく相談できる友人を見つけるなど学生スタッフ間の結束ができたこともわかった。このような人間関係を構築できたことは、開寮後にリーダーの役割を担う RD に自信や安心感をもたらしたのではないだろうか。特にコロナ禍において海外留学や国際交流の機会が閉ざされていた中、RD の活動がゼロから何かを作り上げるという過程の中で、多様性を感じながら協働し、人間関係を構築することができた非常に価値のある活動になったことは間違いない。

5 さいごにーヤンセン国際寮開寮後の様子

以上、2022年4月の新宿舎開寮に向けた約5か月間のRD活動を報告した。

現在、RDとして開寮準備に携わった学生たちは、学生主体で宿舎を運営するためにそれぞれが役割を担い、試行錯誤しながら日々奮闘している。RLの5名は、2022年6月までに寮の運営に必要なミーティングの実施などを軌道に乗せ、寮紹介の動画作成や大学主催のオープンキャンパスへの参加、宿舎内のイベント企画などに取り組んだ。いざというときには、入居者、管理人、宿舎アドバイザー、国際センターが連携し、対応できる態勢も構築で

きた。また、LCとして活躍している残りの10名も、それぞれのグループのまとめ役として、グループミーティングを開き、寮生活チェックシートを活用しながら快適な環境づくりを進め、誕生日会やゲーム大会など交流を深める工夫もしている。9月からは外国人留学生別科に在籍する留学生も加わり、まさに異文化コミュニケーション、ダイバーシティ&インクルージョンの実践が始まっている。

開寮1年を迎えた新宿舎は、新メンバーで新たな実践を始めるステージにある。2023年度RL5名の採用も終わり、RD経験者もRLを担っている。この採用からもRD活動が学生リーダー育成の基礎を成したことを実感している。2023年度はどのようなヤンセン国際寮になるのか、「国境を越えて活躍できる人材」へと成長していく学生たちの活躍に今後も期待したい。

参考文献

- 安部有紀子, 植松希世子.(2022). 米国学生寮 LLC (Living Learning Community) の実態と課題: 教育的アプローチの開発に着目して. 広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集. 54, 105-120.
- 川喜田二郎.(2017). 発想法: 創造性開発のために改版. 東京: 中央公論新社.
- 橋場論.(2019). 米国における学寮と学寮プログラムの歴史的展開: その理念と担い手に焦点を当てて. 高等教育研究叢書. 145, 5-17.
- 水野(林)貴子.(2019). 国際教育寮におけるレジデントアシスタント(RA)の育成: 2大学の事例から. 高等教育研究叢書. 145, 81-91.
- 吉田千春, 田中友章, 横田雅弘.(2017). 多文化の学びを育む混住型国際学生宿舎の研究. 住総研研究論文集・実践研究報告集, 44, 191-202.
- Yang, T. & Cui, Y. Q. (2014). Modern Extension of Classical Culture Life: British Residential College System and Its World Influence. *Cross-Cultural Communication*, 10(5), 148-153. [<http://www.cscanada.net/index.php/ccc/article/view/5174>,retrieved September 28, 2022]

付 録

レジデントデザイナー振り返りレポート設問

1. RD の活動を通して、RD のグループとして成長を感じたことと、その理由を記入してください。
2. グループとして反省点や今後改善していきたいことがあれば記入してください。
3. RD の活動を通して、個人として成長を感じたことと、その理由を記入してください。
4. 個人として反省点や今後改善していきたいことがあれば記入してください。
5. RD の活動に参加してよかったですか？（単数回答）
 1. はい
 2. いいえ
- 6-1. RD の活動に対する満足度を教えてください（単数回答）
 1. とても満足
 2. 満足
 3. どちらとも言えない
 4. あまり満足していない
 5. 全く満足していない。
- 6-2. 上記回答の理由を簡単に教えてください。
- 7-1. RD の活動を通して学生スタッフとして運営に参加する心構えはできましたか？
 1. とてもできた
 2. できた
 3. どちらとも言えない
 4. あまりできなかった
 5. 全くできなかった
- 7-2. 上記回答の理由を簡単に教えてください。