

国際交流委員会学生指導②

— 国際交流委員会におけるリーダー指導の実践 —

山形 俊之^a

^a 湘北短期大学総合ビジネス・情報学科

【抄録】

1年間数多くの活動を実施する際に、国際交流委員会のリーダーは4名で150名近くの委員を統率しなくてはならない。そこで、リーダーに対しては活動が本格化する前に「国際交流委員会リーダー研修」を実施している。本稿ではその内容の詳細とともに、どのようにリーダーとしての意識付けを行っているかを紹介する。

【キーワード】

教育 学生指導 ファシリテーション リーダー教育

1. はじめに

筆者は「国際交流委員会学生指導①—教育ファシリテーションの実践と顧問の役割—」と題する小論（以降「学生指導①」と略す）において、校友会国際交流委員会学生指導について言及した¹。ここでは委員会顧問のミッションを明らかにしたうえで、年間を4期に分け、各期の活動における学生指導とその結果としての学生の成長について、そして顧問の役割と学生とのかかわり方について述べた。しかしながら、年間の活動に沿って俯瞰的に言及することに焦点を当てたため、具体的な部分を十分に紹介はできなかった。そこで、本稿では具体的な学生指導方法、とりわけ国際交流委員会学生の中でも核となるリーダーに対する指導を詳述する。

筆者は国際交流委員会の活動の始まりを新入生を迎える4月ではなく、リーダー4名が世代交代を終えた1月に設定している²。そして1月から3月を「新リーダー育成期間」として、リーダーの指導を徹底し、実際の活動準備に入る。この期間の序盤に実施するのが、リーダーとしての心構えなどを指導する「国際交流委員会リーダー研修」である。この研修内容を実践することで、150名以上の学生からなる大きな組織を円滑に運営することが可能になる。本稿で紹介するのは、この研修の詳細である。

2. 国際交流委員会リーダー研修

この研修の目的は「リーダーに選出された精神的プレッシャー」を和らげ、「100名以上の委員が一丸となって活動するために、リーダーがすべきこと」を明らかにし、「国際交流委員会のリーダーはどのようにあるべきか」を4名の新リーダーに

<連絡先>

山形 俊之 yamagata@shohoku.ac.jp

理解してもらうことである。研修内容としては大きく分けると次の5点である。

- ① なぜリーダーに選ばれたのか
- ② 国際交流委員会という組織
- ③ リーダーの仕事
- ④ 国際交流委員会の意義
- ⑤ リーダーの役割

以下、各項目の詳細について紹介する。

2-1 リーダーに選ばれた理由

後期に入り、Exchange Programの企画担当者が1年生からも選出されると、1年生の中で次のリーダーについての噂が流れる。名前が挙がるのは、4月からの活動で顕著な活躍をしたと思われる1年生である。その中には「リーダーをやりたい」と思っている学生もいるのかもしれない。実際、国際交流委員会の中には「リーダーとしての素質」を持った学生が多いのも事実である。し

かしリーダーになれるのは4人しかいない。したがって活動内容の充実した委員会のリーダーに選ばれることは「重責」を感じながらも、ある種の「名誉」と考えられているのかもしれない。そのためか、新たなリーダーとして選出された4名はまず複雑な表情をする。「なんで私が?」「私には務まらない。」「私より優れた人がいっぱいいるのにその人を差し置いて…」など、選ばれた当初は重責に押しつぶされそうなおもいだろう。

そのため、この研修は、なぜこの4人が選ばれたのかを説明することから始める。それは学生が思っている「リーダーは100人以上の委員を先頭に立って引っ張らなくてはいけない」という考えを修正するためである。

まず、大半の学生が考えているリーダーとしての資質は多かれ少なかれ図1のようなものであろう。

図1 リーダーに選ばれたということ

- ・英語がすごくできる!
- ・リーダーシップが顕著にみられる!
- ・留学生から大人気!
- ・周りの学生から慕われている!
- ・リーダーといえばこの人しかいない!
- ・国流のカリスマ!!!

これを見れば確かに能力もリーダーとしての求心力もあり、完璧そうに見えるが、実際選ばれたリーダーは「自分には当てはまらない」と思うであろう。これが求められる基準ならば、誰もリーダーにはなれない。したがって、まずこれを否定したのち、図2の要素を吟味したうえでリーダー

を選出していることを説明する。

図2 リーダーに選ばれたということ

- ・活動に参加している時の様子
- ・周囲の学生との接し方
- ・2年生に対する接し方
- ・先生方に対する接し方
- ・委員会活動への姿勢
- ・英語がんばれそう
- ・タフネス

みんなで活動を
企画・運営
できる人

ここで重要なのは「普通に頑張ってきた姿を評価された」事実を理解させることと、委員会全体を「けん引」するのではなく、「包容」できるような素質のある学生がリーダーとしてふさわしいという事実を理解させることである。まずは4名をプレッシャーから解放し、「私たちでもできるかもしれない」という考えを抱かせることが何よりも大切であると筆者は考えている。

リーダーの重圧を和らげたのち、筆者はここで

課題を与える。それは班長・副班長を選ぶ際に、この基準に照らして適切な学生を選出することである。2年生と我々教職員が新リーダーを選んだように、新リーダーが各班のリーダーを選出するのである。既に4人が考えている体制もあるかもしれないが、ここで必ず見直しを図らせる。なぜなら、後述するように、ここで選出されたメンバーによって1年の活動の成否が大きく異なるからである。

国際交流委員会組織図

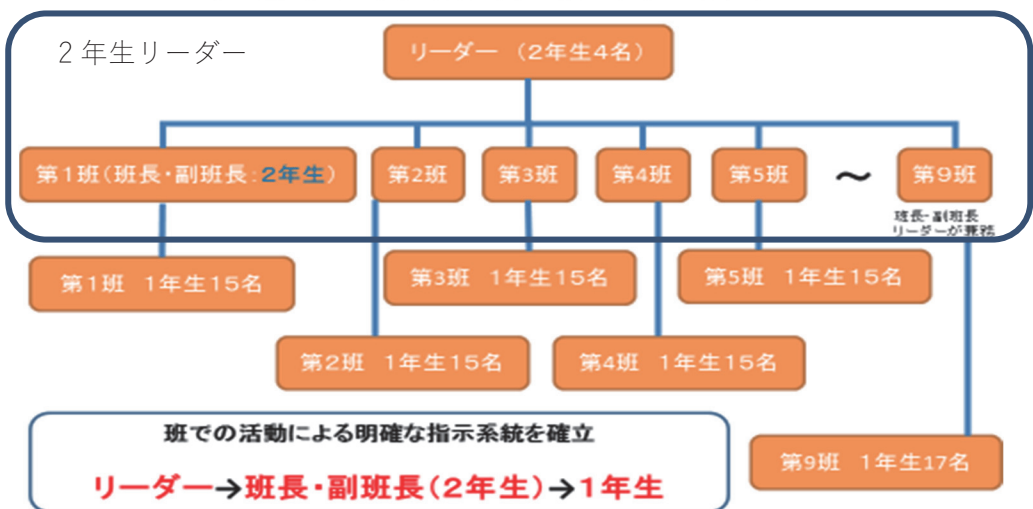


図3 国際交流委員会組織図 (平成 25 年度)

2-2 国際交流委員会という組織

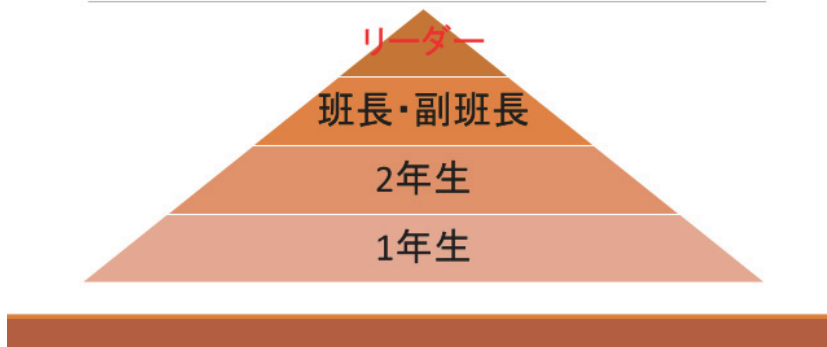
次に、国際交流委員会が組織的に活動する構図について説明する。筆者は「学生指導①」において、平成25年度の委員会組織図(図3)を紹介した³。

平成25年と比べて、基本的な体制は現在も変わっていない。しかし、人数に関しては状況が毎年変動する。特に平成25年は2年生20名に対して1年生135名という変則的な状況だったため、図3のように2年生全員がリーダーまたは班長・

副班長(以降「班リーダー」とする)という形で2年生リーダーを形成し、その下には1年生委員を配置する体制であった。

一方で、国際交流委員会は平成26年度以降150～200名という人数で活動しており、リーダー、班リーダーの下には2年生委員と1年生委員両方が存在する状況になっている。そのため、大半の学生は図4-1のような組織図を描いているに違いない。

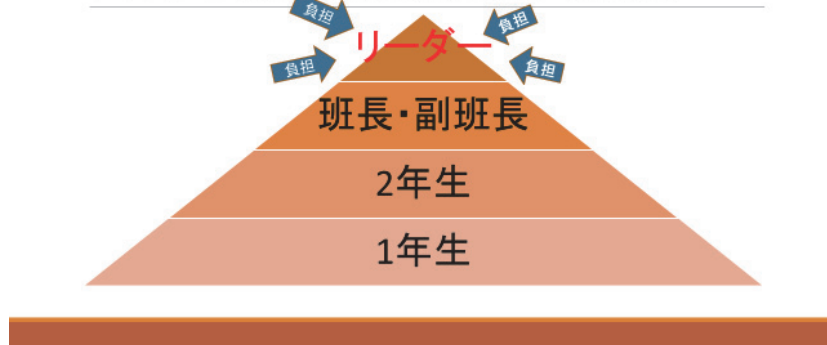
図4-1 国際交流委員会という組織



一見すると、リーダーがピラミッドの頂点に配置され、委員全体をけん引している頼もしい図のように見える。しかしながら筆者はこの組織図を否定する。全体で50名弱の人数ならばこの力技も可能かもしれないが、平成28年度のように150人で構成されている場合、リーダー以下の構成人数

は146名である。たった4名に統括できる人数ではない。この状態を保持しようとするならば、図4-2のようにリーダーに過度の負担がかかることになり、リーダーが憔悴し、結果として組織が機能しなくなってしまう。

図4-2 国際交流委員会という組織



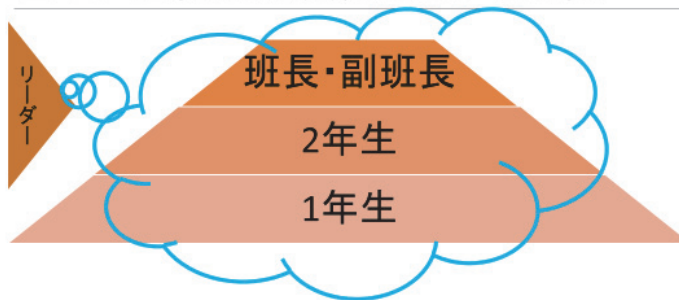
これを打開するために筆者が学生に提案しているのは、班リーダーに権限を与え、活動の主体を全体から班に移行させることである。リーダー4人は後述するように全体を見る必要はあるが、実働は15名程度で構成された班が担うため、4名でも管理しやすく、なおかつ一人一人の活動を促しやすくなる。また、このスタイルは、リーダーが考えている「私たちが全員をけん引しなくてはならない」という精神的なプレッシャーを軽減することにもつながる。つまり、ここで重要なことは、次の2点を理解させることである。

① 活動の主体は、全体ではなく班である。

② リーダーではなく班リーダーが班を動かす。このために、2-1で言及したように、班リーダーの選出は慎重に行わなければならないのである。ただし、この場合、班リーダーにかかる負担は決して軽くない。したがって、班の2年生が班リーダーをサポートしながら1年生を管理するというスタイルを確立できるよう班員編成も考慮しなければならない。

このように実働の主体を班リーダーが担うスタイルの中で、リーダーの位置づけは図4-3のようではなくてはならないと筆者は考えている。

図4-3 国際交流委員会という組織



すなわち、リーダーはピラミッドから離れ全体を包括的にコントロールする位置にいるのである。このスタイルを形成できれば、学生個々の負担を軽減しながら全体の活動をスムーズに実施することが可能となる。事実このスタイルを確立した年度には新しい企画が多く立案され、学生の参加率も飛躍的に向上した。

班主体の活動を促進するこのスタイルを維持するためには、班リーダーを中心に班内でのコミュニケーションを活性化することが不可欠である。それも直接コミュニケーションが望ましい⁴。たとえば連絡事項の伝達についても図5-1のように、一斉メールなどを用いてリーダーが全員に連絡す

る形式は、一見効率的に見えるかもしれない。しかし返信を待つ必要がある場合には非効率的であるうえ、班の委員同士のコミュニケーションが一切必要がない無機質なやり取りのため、委員一人一人の意識や責任感は薄れていく。一方、図5-2のような形をとるならば、各班における連絡は班リーダーを中心とした班員同士のコミュニケーションにより成立させることが可能である。

図5-1
国際交流委員会における連絡系統

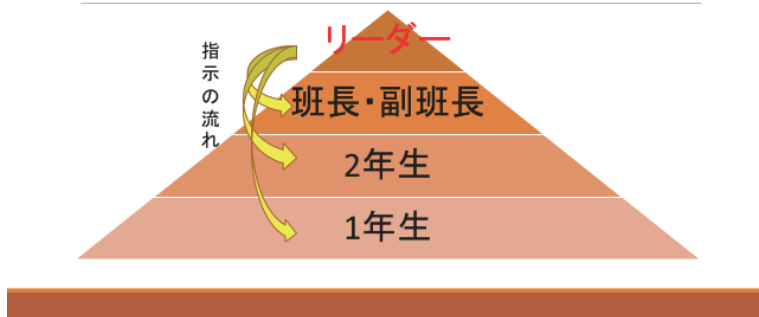


図5-2
国際交流委員会における連絡系統

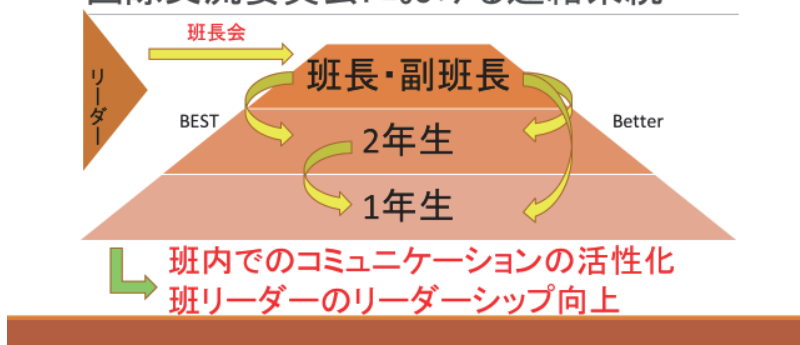


図5-2には2通りの指示の流れを矢印で記入してある。どちらのやり方でも図5-1に比べればその効率と確実性は飛躍的に向上するが、左の伝達経路の方が直接的に伝達する機会を増やすことは明らかである。つまり図5-2の体制は委員同士のコミュニケーションを促進し、一人一人から回答をより引き出しやすい環境を作るのである。この体制により、班内のコミュニケーションが活性化するとともに、班リーダーのリーダーシップも向上させることが可能となる。さらに委員一人一人のコミュニケーション能力向上にも資することは言うまでもない。

また、図5-2の左伝達経路を活用すると、ある相乗効果も見られる。班リーダーからの伝達を2年

生委員から1年生委員に直接連絡する必要があるため、2年生一人一人に責任感を自覚させ、活動への意識を高めることができる。さらには1年生には先輩から直接話をされることにより連絡内容の重要性を意識するとともに「自分も委員会の一員として認められた」という小さな達成感につながる。このシナジーが委員一人一人の責任感となり班の活動の活性化につながるのである。

班の一つ一つがこの体制を確立し、リーダーが図43の位置からコントロールすることができるならば、委員会全体の活動が非常に円滑に運営されることになる。このような体制づくりを目指すことを指導した後、具体的なリーダーの仕事について理解を深めさせる。

2-3 リーダーの仕事

2-2で述べたように、構成人数の多い本委員会活動の理想的な形は、班を主体としたものである。その中でリーダーの仕事を一言で表すなら「監督者兼裏方」と筆者は考えている。言い換えると、全体を監督しながら、委員が積極的に活動に参加し楽しめるように、あらゆる策を講じ万難を排するのがリーダーの仕事といえるだろう。その中に

は、PDCAサイクルに沿った企画の立案や顧問への報告・連絡・相談・提案、その過程で必要な話し方、立ち居振る舞い、マナーなど社会人として身につけておくべき事項も多く含まれている。具体的には以下のパワーポイントスライドにある7点を指導している。

リーダーの仕事① 全体の流れをチェックする

- ・PDCAサイクルに沿って動いているか⇒**進捗状況**
- ・時間的な状況をクリアできているか⇒**スケジュールリング**
- ・全員が活動に参加できている状況か⇒**企画担当者との状況確認**
- ・少数の委員に負担が集中していないか⇒**参加メンバー、班員の状況**
- ・トラブルはないか⇒**時間・設備・人間関係など**

最初に、「全体を見る」という点について指導する。ここでのポイントは、PDCAサイクルに沿った各手順が、タイムスケジュールに沿ってスムーズに進捗しているかの確認を徹底することであ

る。また、活動状況が悪い方に流れそうな場合は必ず顧問と相談し、都度方向性を確認・修正することも指導する。

リーダーの仕事② 委員会全体の活動計画と策動

- ・報告書を参考にした**企画立案**⇒**前回(前年度)のトラブルを回避する**
- ・設備的な点での大学との交渉⇒**顧問との相談**
- ・活動に参加する委員の選出(動いてくれる学生、動かしたい学生)
- ・GCセンターの先生方に参加していただく(挨拶、招待状)
- ・顧問の経験値を活用する(先生自身の経験に由来するアイデア)

第2点目は個々の活動を計画する際に、前回の企画での問題点を明らかにし、その改善点を盛り込みながら企画立案することを主に指導する。また、顧問との連絡・相談を密に行い、その意見も参考にしたうえで自分たちの考えを提案すること

や、委員学生のみならずグローバルコミュニケーションセンター教職員の方にも活動に参加していただくための方法を常に念頭に置くことも合わせて指導する。

リーダーの仕事③ 顧問への報告・連絡・相談・提案

- ・活動実施に際し、必ず実施内容を**提案**し**相談**を行うこと(PDCAのAP間の重要事項)
 - ⇒実施可否は顧問の判断。
- ・企画案を協議→企画案決定→顧問との**内容確認**→企画書作成
 - ⇒企画書作成中に大幅な変更がないようにする(微調整は可)
- ・活動状況は逐一**報告**する
 - ⇒顧問からの適切なサポート

☆顧問には同じ情報を共有してもらう

☆顧問へのハウ・レン・ソウ・ティは直接すること！

3点目は顧問との積極的なコミュニケーションについて指導する。企画準備中に不備が見つかり、トラブルが起こってから相談しに来るのでは解決に多大な時間と労力を必要とする。それを避け、スムーズな運営につなげるには、顧問が常にリーダーと同じ情報を共有し適宜指導サポートできる体制を確立していることが不可欠となる。そこで、顧問に対しては頻繁に報告・連絡・相談・提案を行うことを指導する。もちろんここでもメールやLINEは推奨しない。社会に出て、同じ部署の上司に現在進行中の仕事の相談をする場面を考えれば、直接話をする必然性は明らかであろう。

話はそれるが、筆者の体験からも、信頼できる営業担当者は気になることがあると、たった10分程度で解決することでも、電話を入れてくるか、本学まで足を運んで筆者の意見を聞きに来ていた。そのような方はたいがいコミュニケーション能力も高く有能で、ある人は本学でのプロジェクト終了後、他社にヘッドハンティングされてし

まった。同様の事例はビジネス関連書籍やビジネス雑誌などでも少なからず見受けられる。

したがって、メールやLINEの利便性は大いに認めるものの、顧問と直接的にコミュニケーションをとる重要性もビジネス社会での常識としてリーダーには指導しなくてはならない。

リーダーの仕事④ 教職員とのパイプをつなぐ

国際交流委員会は大学を代表する国際交流活動を実施している
⇒学生だけではどうにもならないこともある⇒GCセンターの先生方

- ・委員会の活動内容を報告する⇒報告書
- ・GCセンターの先生方に協力をお願いする⇒TPOをわきまえたマナー

☆センターの教職員は「先生」という意識

☆目配り・気配り・心配り

☆先生方に対する挨拶や言葉遣い

4点目として指導するのは、様々な形で協力していただく教職員に対する意識とマナーである。特にスライドにも強調されている星印3点を徹底させる。その中でも二つ目の「目配り・気配り・心配り」は最も重要な要素といってもいいだろう。この「目配り・気配り・心配り」はとにかく常に意

識することを指導する。しかし意識はしていても、身近である教職員が対象であるためか、習慣化するには多少時間がかかるのが実情である。そのため、実際には活動が始まってから、実践の場で何度も繰り返し指導していく必要がある。

リーダーの仕事⑤ 社会人としてのマナー

国際交流委員会は大学を代表する国際交流活動を実施している
⇒学外のお客様をゲストとして迎える

☆全体を俯瞰する

☆目配り・気配り・心配り

☆ゲスト(先生方を含む)に対する挨拶や言葉遣い

⇒ リーダー4人が実践している姿を見せることで
委員会の全体的な習慣にする

さらに、国際交流委員会では、姉妹大学学生・教職員のみならず、厚木市民をはじめとする学外のお客様をゲストに迎えることも多いことから、5点目にそうした大人に対する接し方を指導する。基本的な内容は教職員に対するものと同じであるが、大きな違いは、リーダーだけではなく、すべての委員学生にこの指導しなくてはならない

ことである。先ほど述べたようにこれは習慣化に時間のかかるものである。挨拶や言葉遣いは授業などでもカバーできるが、やはり「目配り・気配り・心配り」が難しい。150名近くの学生の場合、全体に指導しても行き届かないのが現状だろう。そこで、これを徹底させるうえで最も重要なことは、リーダー4名をはじめとする2年生がこれを常に

意識し、実践し、その行動を1年生委員に見せることである。2年生委員に対しては、リーダーが指導し実践させる。それを見ている1年生はそれを真似るようになる。実際、「目配り・気配り・心配り」を的確に行動に移すと、見ている側に不思議な印象を与える。自分たちが気づかなかったことに気づき、それに対して素早く反応している2年生に対して、1年生委員は尊敬と羨望のまなざ

しを向けるようになる。たった1年しか変わらないはずなのに、ここまでの対応ができる2年生に強烈な憧れを抱く。その想いが習慣化の大きな促進剤になる。6月～8月の「国際交流委員会成熟期間」にはいくつかの企画を通じて、このような社会人としてのマナーが委員全体に浸透していく様子が見られる⁵。

リーダーの仕事⑥ タイムマネジメント

「しか」と「も」は全く異なる！だから両方考える！

- ・「しか」と考えると「焦り」になる⇒**早めの行動を**
- ・「も」と考えると「怠け」につながる⇒**後回しにしない**

国際交流委員会 年間スケジュール

企画	実施予定日程	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
新入生歓迎	4月													
慶賀職員Welcome Party	5月初旬													
同窓会役員会懇談会	5月中旬													
ビデオカンファレンス	6月第1週													
七夕フェスティバル	7月7日													
海外教員のFarewell Party	7月末													
夏合宿	8月初旬													
湘北祭	10月中旬													
クリスマスイルミネーション	11月中旬													
Exchange Program	11月末～12月初旬													
2年生Farewell Party	1月末													
国際タイムズ	毎月													
リーダーズキャンプ	3月、5月、8月、1月													

6点目として指導するのは時間の概念である。上記スライドの年間スケジュールにあるように、特に前期は複数の企画準備が重複して発生するので、早めの行動を心掛けることと、今やれることを後回しにしないことを徹底する必要がある。

リーダーがこれを習慣化できれば、ほかの委員に企画を任せただけでもリーダーが的確にスケジュールリングを行い、企画担当者をサポートすることができる。

リーダーの仕事⑦ PDCAサイクル



最後にPDCAサイクルについて指導する。リーダーは1年次に本学総務部長による「企画書講座」を受講し、PDCAサイクルの概略について説明を受けている⁶。ここではそれを再確認させると同時に強い意識付けにつなげる。

まず指導することは、企画立案をActionから始めることである。つまり前年度に行われた企画の報告書に記載された反省点や改善案を参考にして、企画の下案を練ることを徹底させる。これを怠ってPlanから始めると、前年度の企画書を参考にすることが多く、結果的に同じ内容の企画しか出てこない。実際企画書は設計図ではあるものの、想定外で起こったことや、それに起因する本番での内容変更については当然記載されていない。したがって企画書だけに従うとDoの段階で前回と同じミスをすることになる。指導に際しては、企画書はその年のものを作成することを徹底しなくてはならない。そして「効率がいい」と「楽」とは根本的に異なることも合わせて指導する。

次に再度顧問とのコミュニケーションについて指導する。特に年度初めの企画で、顧問に相談せず、自分たちのアイディアだけで作成された企画書は、実現性と合理性に欠けるものが多い。そうならないためにも、再度ここで報告・連絡・相談・提案の重要性を指導しておく。

最も重要なポイントは、企画実施におけるActionとPlan、そしてそれに伴う準備の重要性である。「仕事は準備が9割」という言葉があるが、それを徹底的に意識させる。企画書を作成し、それに沿って準備を的確に行えば、企画は100%成功するはずである。当日に想定外の事情により予想通りの展開にならないこともあるが、本番がうまくいかなかった場合、たいていは準備不足が原因であることが、Checkの段階で作成される報告書からも明白である。そのため、リーダーに対しては、準備段階で手を抜かないことと、企画書作成を慎重

に行うことを繰り返し指導する。

以上が「リーダーの仕事」として指導する内容である。後期にはほぼすべての企画を他の委員に任せ、リーダーはファシリテーターとして機能しなくてはならない⁷。その際に、本項目で学んだ内容を企画担当者に説明するのはリーダー自身である。したがって、本項目で触れた内容は、マナー同様、前期中に実施される企画を通じてリーダーに意識させるとともに、実践的に指導することが委員会活動の大きなキーポイントになる。

2-4 国際交流委員会の意義

ここでは国際交流委員会の意義として、活動を再度俯瞰し、「すべての委員会活動が社会人としての人材育成という側面を持っている」ことをリーダーに理解させる。本学学生はほぼ全員が就職を希望し、卒業後は社会人として巣立っていく。顧問の大きなミッションの一つは学生を「社会で活躍できる人材に育てる」ことである⁸。したがって「学生」という立場では実現できないような企画を運営させる中で、学生を「社会人」にしなければならない。タイムリミットは実質1年である以上、時間的余裕は全くない。そこで、「リーダーの仕事⑤」で紹介した手法を利用する。すなわちリーダー4名には、国際交流委員会での活動が社会生活にどのように反映されるかを常に念頭に置いて活動させ、それを他の委員にも拡散するように行動させるのである。

それにはまず国際交流委員会が様々な点で社会に出てからの環境と酷似していることに気づかせる必要がある。そのうえで、年間の活動をこなしていくことが、社会人としての素養を磨くことにつながることを理解させる。こうすることで、4人のリーダーは「委員会活動を通して、委員全体が社会人として成長できる」という認識を共有し、班リーダー、2年生委員、1年生委員を巻き込ん

国際交流委員会とは

・国際交流委員会は社会の縮図

- 顧問(上司)との関係、同級生や下級生(同期や後輩)との関係など、社会に出た時と同じ構図
- 周囲への目配り・気配り・心配り
- 社会人としての「常識」を身につける

・優良ブラック企業？

- 本来ならば学生だけでは実現できない高い目標を掲げ、1年間様々な活動を実施する
- 委員や教職員と協力しながら成功させる
- 社会人として必要な知識やスキル実践力を、実戦の場で向上させる

⇒ 委員全員が「社会人として」成長する

だ委員会活動を展開する。そしてその活動が、結果的に委員学生の社会人としての資質向上につながるのである。

「国際交流委員会は優良ブラック企業」と言ったのは、かつて委員長を務め、現在社会の第一線で活躍している卒業生である。上述した目標達成のために、学生のキャパシティーをはるかに超えた要求を出し、厳しい指導により学生としての限界を超えさせることを何度も繰り返す。確かにブラック企業と言われても仕方ないかもしれない。しかし彼女はこうも付け加えた。「でもその経験

があるから、社会に出てもちっとやそっとではへこたれないし、準備が重要と言われ続けてきたから自分のミスにも自分で気付いて、対処もすぐできるようになっています。それにチームでの仕事も率先してリーダー的な役割を引き受けてます。学生時代に活動してるときはブラックだと思ってたけど、実社会に出たら当たり前のことばかりだった。それを実体験で学ばせてくれたから、やっぱり優良企業ですね。」元委員長のこの言葉が国際交流委員会の意義をすべて物語っているのではなかろうか。

国際交流委員会リーダーの役割

- ・委員の代表として率先して仕事を行う→**リーダーの活動している姿を委員に見せる**
- ・班長・副班長に自分たちの考えや情報を共有し、巻き込んでいく
 - 【リーダー+班リーダー】というチームで全体を動かす
- ・各班の状況をキャッチし、委員一人一人が楽しんで活動に参加できる環境を作る
- ・顧問の先生との連絡を密に取り、先生にも状況を100%理解し、必要ならば直接的なサポートをお願いする(ミーティングへの参加など)
- ・顧問の先生にはどんな小さなことでも相談する→実は大きなキープointになるかもしれない
- ・リーダーが活動を楽しむ！→リーダーは組織の顔！

一年間楽しんで活動しましょう！！

2-5 リーダーの役割

最後に国際交流委員会におけるリーダーの役割について指導する。ここまでの総括的な部分であるが、ここでリーダーに理解してほしい点がある。それは「4人¹だけでがんばるのは間違っている」ということである。班リーダーや顧問と協力しながら、委員全員が楽しんで活動に参加できる環境を作ることが大切なのである。前述したように、国際交流委員会リーダーは後期にはファシリテーターとして委員会活動を押し進めることになる。それに向けた心構えとしてこのスライドの事項について指導し、激励の言葉で研修を締めくくる。

3. おわりに

以上が「新リーダー育成期間」の初期に実施するリーダー研修のすべてである。ただし、今回紹介した内容は基本的なもので、学生の性質によって内容はマイナーチェンジさせる必要があることは言うまでもない。

上述したように、国際交流委員会は「社会で役立つ人材を育成する」ことを目的としており、学生指導というよりは社会人育成という側面を多く含んでいる。したがって、学生に課すミッションも徐々にハードルが高くなっていく。何より高いミッションは常に「昨年越え」が前提となっている点であろう。しかし本研修の後、行動基準が定まった学生は、顧問との相談を繰り返し、昨年を超える内容の企画を実施する。学生のキャパシティーは我々が考えている以上に大きくなれるのかもしれない。だからこそ指導を徹底し、彼らの伸びしろをさらに伸ばすことも顧問に課せられたミッションの一つであろう。

最後に本研修直後の様子を紹介し、本稿の結びとしたい。2年生間の連携を強化するため、3月に2年生だけのミーティングが開催される。こ

れは年間活動計画には記載されていないが、新リーダーが2年生委員の協力を要請し、図4-3や図5-2のような体制を創り上げるために自主的に実施しているのである。このような会の必要性を感じたということは、本研修を通じて自分たちの役割や活動の意義を知り、1年間のヴィジョンを描くに至ったことを意味していると筆者は考える。換言すれば、リーダーが社会人としての階段を一段昇った瞬間ともいえよう。同時に、本研修は新リーダーにとってある種の灯台になると筆者は考えている。活動に迷い悩んだ時に今回の研修で学んだことを思い出してもらいながら初心に帰ることで、次の方向性を見出すことができるだろう。本研修はリーダーだけのものではない。リーダーを通じて委員全員が社会人として成長するための研修とっていいだろう。1年間の国際交流活動を通じて、学生には我々が課すミッションと困難を乗り越え、立派な社会人として社会に羽ばたいてもらいたい。

注

- 1 山形俊之「国際交流委員会学生指導①—教育ファシリテーションの実践と顧問の役割—」、『湘北紀要』第36号（平成27年3月）、pp. 93-119。
- 2 同、pp. 96-97。
- 3 同、p. 95。
- 4 ここで筆者が言う「直接」とは、face to faceまたは電話レベルを意味している。筆者は学生指導にあたり、メールやLINEでのコミュニケーションは推奨しない。対象となる学生がインターンシップや就職活動で大学に来られない状況にある場合なら別だが、そうでない場合にもメールやLINEを多用することは委員会活動に関して消極的な姿勢を引き起こすためである。実際、メールでのやり取りだけでしかコミュニケーションを取らない学生は、定例会にも参加しなくなり結果委員会から去っていく傾向にある。このような連絡手段としてメールやLINEを過

度に利用することの危険性については別の機会に述べる。

5 同、pp. 103-107。

6 同、pp. 97-98。

7 同、pp. 107-110.

8 同、pp. 93-94。

Coaching IEC Students 2

- Introduction of Training Session for IEC Leaders -

Toshiyuki YAMAGATA

[abstract]

International Exchange Committee (IEC) consists of approximately 150 students every year. Only 4 students will deal with all the activities held by this committee and take care of such large number of students as leaders of the committee. Before the first activity begins, we will have a kind of training session for the leaders. This session will let them learn some roles as leaders and the way to control the large number of students. In this paper, we will introduce the contents of this session.

[key words]

Education, Coaching, Facilitation