

# 立命館アジア太平洋大学における国際学生寮の 教育的効果とレジデントアシスタント 養成プログラムの開発について

中村 展洋 (APU スチューデントアクティ  
ビティーズ・オフィス課長補佐)  
伊藤 昭 (大学行政研究・研修  
センター専任研究員)  
今村 正治 (財 務 部 次 長)  
小野 敏子 (APU スチューデントアクテ  
ィビティーズ・オフィス課長)

- I. 研究目的
- II. 研究背景
  - 1. 立命館アジア太平洋大学の留学生寮 (APハウス)
  - 2. APハウスの管理運営
  - 3. レジデントアシスタント (RA) の役割
  - 4. レジデントアシスタント (RA) の選考
  - 5. 現在のRA養成プログラムとその問題点
  - 6. APハウスの新たな展開とRA力量向上の必要性
- III. 研究方法
- IV. 寮生実態とAPハウスにおける教育的意義
  - 1. 寮生アンケートに見る寮生実態
  - 2. 元RAヒアリング調査に見るRAの成長と求められる能力
  - 3. 現役RAに対するアンケート調査に見るRAの意識
- V. 米国の大学におけるRA養成プログラム
  - 1. タフツ大学におけるRA養成プログラムとRAMニュアル
- VI. まとめ—政策提起
  - 1. RA養成プログラムの創設
  - 2. RA活動の単位認定
- VII. 残された課題
  - 1. RAのモチベーションと単位制授業料制度
  - 2. APハウスにおける教育プログラムの開発

## I 研究目的

本研究を通じて、立命館アジア太平洋大学（以下APU）の学生寮であるAPハウスにおける教育的効果を明らかにするとともに、APハウスの運営を担うレジデントアシスタント（RA）業務の高度化を図るためのRA養成プログラムの開発を行なう。

## II. 研究背景

### 1. 立命館アジア太平洋大学の留学生寮（APハウス）

立命館アジア太平洋大学（以下APU）には、APハウス1（収容人数424名）と呼ばれる第1寮とAPハウス2（収容人数508名）と呼ばれる第2寮がある。

表1 在寮生数

2005年11月1日時点

	収容定員	居住人数	日本人学生	留学生	留学生比率
APハウス1	424	404	64	340	84%
APハウス2	508	454	51	403	89%
計	932	858	115	743	87%

### 2. APハウスの管理運営

APハウスの管理運営体制は、学生部長をその責任者とし、学生部が入退寮や寮費管理などの事務業務等を行っている。また、APハウス内には24時間体制の委託管理人が勤務しており、施設管理や警備保安業務を行っている。

APハウスの特徴は、寮生の多くが日本での生活体験がなく、かつ初めて一人暮らしをする留学生が多いという点である。このため、学生部と管理人だけで寮生の生活支援と指導をすることは現実的に困難である。そのため、「レジデントアシスタント（RA）」と呼ばれる学生を採用して寮に住ませ、彼らを通じて寮生の生活支援や指導を行っている。

### 3. レジデントアシスタント（RA）の役割

#### (1) 寮コミュニティの創造と生活規範の確立

RAは大学や委託管理人と協力して、寮生活の規範を確立する役割を持つ。新寮生に対して寮生活上の注意事項を説明し、彼らが寮生活にスムーズに適応できるよう支援する。

#### (2) 留学生の日本の市民社会への適応支援

APハウスは原則として新入学留学生を主な対象とする学生寮である。入寮期間は原則1年間であり、留学生は1年後には別府市内の民間アパート等で生活をしなければならない。そのため、留学生はAPハウスで生活する1年の中で日本の市民社会へ適応するための生活技術を身につける必要がある。RAは日常生活を留学生と一緒に送る中で、別府市のゴミ処理システムや、バスや電車の乗り方、バイク通学を希望するものには日本の交通ルールと運転免許のシステムといった日本の市民社会へ適応するための最低限の生活技術を教えることを求められている。

#### (3) 寮における交流の推進役

APハウスは現在57カ国・地域出身の学生が生活している多文化環境の学生寮である。寮生は、異なる文化的背景を持つ学生とともに生活するなかで、他の言語や文化について触れ、考え、自らの文化が持つ価値観にとらわれずに他者を理解することを学ぶ。しかし、そのような交流を誰もがスムーズに行えるわけではなく、摩擦や衝突が発生することもある。RAは留学生間や留学生と日本人学生間の交流を円滑に進めるための推進役や調整役としての役割を担っている。

### 4. レジデントアシスタント（RA）の選考

RAは各フロアに2名配置されている。建物により各フロアに居住する寮生の数は異なるが、約40名の寮生

が1フロアに居住している。1フロアには2名のRAを配置し、その2名は日本人学生と留学生、男性と女性といったような異なる背景を持つ学生をペアにして配置をする。

2名で約40名の寮生の生活支援を行うため、責任感や指導力のない学生や言語能力の低い学生にRAの業務は務まらない。そのため、以下の基準に基づき、書類審査と面接でRAの選考を行っている。

- ・多文化環境の中でリーダーとなれる素養を持つもの
- ・日本語および英語の両方の高度な言語コミュニケーション能力を有するもの
- ・業務に対する責任感を持つもの
- ・企画・運営能力および生活指導力を有するもの
- ・寮内の問題を把握・想定でき、解決策を提案できる能力を有するもの
- ・RAの役割を自覚できるもの

しかし、RA希望者の多くは1回生か2回生であるため、例え前述6つの要素を満たす素質があるとしても、すぐにRAとして能力を発揮することができるわけではない。そのため、RAに選考された学生の能力を引き出すためのトレーニングが必要となる。

### 5. 現在のRA養成プログラムとその問題点

現在APハウスには異なる文化的背景を持つ43名のRAが活躍している。その43名で様々な社会的文化的背景を持った寮生を日常的に指導し、支援していかなくてはならない。そのためには寮生が共通に抱える問題や必要としている支援は何か、どのような方法を取れば効果的にAPハウスや日本での生活に適応することができるかといったことを十分理解しておかなくてはならない。

表2 2005年9月 APU RA合宿の内容

日付	内 容
9月6日	学生部長挨拶/RAの役割について/RAプロジェクトについて/スポーツコミュニケーション
9月7日	日常業務確認/RAプロジェクト目標設定/新寮生受入について
9月8日	修了式

各セメスター開始前には、2泊3日のRA合宿を行いRAのトレーニングを行っている。この合宿において、RAは基本業務の確認を行いセメスターにおける業務目

標の設定をする。

しかし、現在の2泊3日の合宿ではRAが必要とする全ての知識や能力をRAが身につけることはできていない。現実には、RA間のコミュニケーションを図り、当面の業務内容を把握することが精一杯である。率直に言えば、OJTがRAトレーニングの中心になってしまっており、RAがその活動の基礎にすべき知識や能力が不十分のまま、経験的に活動しているのが実態といえる。

## 6. APハウスの新たな展開とRA力量向上の必要性

### (1) APハウス3建設と寮生1292名体制

APUは2006年4月より5つのクロスオーバーアドバンスプログラム（CAP）をスタートし、学部入学定員を現在の1.5倍にする教学改革「ニューチャレンジ」に取り組んでいる。これによって、これまで留学生新生定員は400名であったものが600名になり、これまでの1.5倍の新入留学生がAPハウスに居住するようになる。

一方、現在のAPハウスの規模では毎年600名の新入留学生とその他の入寮希望学生を全て受け入れることはできない。そのため、APUでは新たにAPハウス3を建設し、収容人数を360人増加させる計画を進行させている。APハウス3が建設されると、約1300名が居住する巨大な学生寮がキャンパス内に出現することになる。約1300名の学生に対する管理や指導を徹底するためにはRA組織の拡大はもちろん必要であるが、これまで以上に個々のRAが高い能力を持つことが求められている。

### (2) 本格的国際教育寮へ

ニューチャレンジの展開の中で、APハウスは単に規模を拡大するだけではない。その性格を根本的に変えることを求められている。2005年9月20日、立命館アジア太平洋大学の大学運営会議は、「APハウス3（仮称）建設構想について」という文書において、APハウスの基本的性格を厚生寮から教育寮へ転換することを決定した。そこで、APハウスの理念は以下のように再定義されている。

APハウスにおける生活と教室での学習は分離されるのではなく統合されるべきである。教室での教育と教室外での学び、そして寮生活における体験や実践が、アジ

ア太平洋地域におけるリーダーを育成することを目標とするAPUにおける教育では不可分である。我々はAPハウスを第2の教室と位置づけ、APハウス内で教育プログラムを実施する。教室を生活の場まで広げるのである。授業で得た知識と寮での活動を統合することで、学生はリーダーシップの能力や、アジア太平洋地域を構成する市民として活動する規範や能力を得ることができるのである。

APハウスが単なる住居から本格的国際教育寮へと展開するためには、APハウス内での交流の中心的役割を果たすべきRAは、大きくその能力を向上させる必要がある。そのため、現在のAPハウスにおける寮生交流実態とRAの力量を検証するとともに、これまでのRA養成プログラムを見直し、新たなRA養成プログラムを提起する必要がある。

## Ⅲ. 研究方法

1. 寮生対象のアンケートを実施し、APハウスにおける寮生の異文化交流実態や日本の市民社会適応実態、寮生間や寮生とRAとの交流実態を明らかにする。
2. 元RAにヒアリングを実施し、彼らが成長したと考える能力を分析し、RAに必要な能力を解明する。
3. 現役RAに対して、RAに求められる能力についてアンケートを実施する。
4. アメリカのタフツ大学で行われているRA養成プログラムを分析する。

## Ⅳ. 寮生実態とAPハウスにおける教育的意義

### 1. 寮生アンケートに見る寮生実態

#### (1) 調査の概要・回収状況

本研究にかかわり、APハウス寮生の多文化への理解、友人関係、日本の市民生活状況、生活実態、RAとの交流実態について明らかにするために、全寮生564名（2005年7月1日時点）対象のアンケートを実施した。アンケートは無記名方式で質問項目は日英2言語併記で作成した。2005年7月11日にアンケートを実施し、295通を回収している。回収率は52%であるが、アンケート回答者の属性と全寮生の属性を、性別、回生、国籍別

に比較したが大きな偏りはみられない。よって、このアンケートは寮生の傾向を正確に表しているといえる。A Pハウスにおける教育的意義や交流実態を明確にするために、日本人学生と留学生別に第1セメスター生、第2セメスター生そして全体数を抽出し、その差異を分析した。

(2) 異文化交流が進んでいるかを測る設問

Q1： 他国・地域出身の人と夕食を一緒に食べることがありますか。

Q2： A Pハウスに悩み事を相談できる他国・地域出身の友達はいますか。

Q3： A Pハウスに住むことによって、多文化への理解が深まりましたか。

他国出身の学生と夕食をすることがある比率は全体の78%、悩み事を相談できる他国・地域出身の友達がいると回答した寮生は全体の77%、A Pハウスに住むことによって多文化への理解が深まったと考えている寮生は全体の81%である。いずれの設問に対しても約80%の寮生は肯定的に回答をしていることから、A Pハウスにおける異文化交流が進んでいる。

(3) 市民社会生活への適応能力を測る設問

Q4： 別府市のゴミの処理方法を理解しましたか。

別府市のゴミ処理方法を理解したと考えている寮生が全体で85%いるが、日本人・留学生とも第2セメスター生のほうが「はい」と回答する率が高く、それぞれ90%を超えている。R Aが1年間かけてゴミ分別の指導を行っている結果、ゴミ分別の理解が進んできている。

(4) A Pハウスにおける生活に関する設問

Q6： 夕食の準備は何人ですることが多いですか。

Q7： 何人で夕食を食べることが多いですか。

これらの設問に対する回答から、A Pハウスに夕食時における交流の実態が明らかになっている。また、全体の34%の寮生が食事の準備を1人で行い、全体の32%の寮生が1人で食べている実態が明らかになった。特に、日本人学生の第1セメスター生の43%が「孤食化」していることが明らかになった。寮内各フロアに設置されている共同キッチンで、料理というその国の文化を表すものを通じて交流を促すことはR Aの具体的業務の1つである。食事を通じた交流を促進するためにも、更なる

R Aの活躍が求められる。

(5) R Aと寮生の交流に関する設問

Q8： R Aに悩み事は話しやすいですか。

フロアにおけるリーダーであるべき「R Aに悩み事を相談しやすいですか」という設問に対して「はい」と答える寮生は全体の56%いる。一方、全体で44%の寮生は「いいえ」若しくは「どちらでもない」と回答しており、フロア内で多数の信頼を得るまでには至っていない。

2. 元R Aヒアリング調査にみるR Aの成長と求められる能力

寮生アンケート結果から、A Pハウス内における寮生の交流は進んでいるが、生活実態やR Aとの信頼関係については改善すべき点があることがわかった。では、そのA Pハウス内において活動しているR Aはどのようなことを達成したと考え、またどのようなことに困難さを感じているのか、また、R A活動を実践するために必要な知識や能力とはどのようなものであると考えているのかを調査するために元R Aへのヒアリングを行った。

対象は、2005年8月に1年間の任期を終了した元R A 10名である。任期を終了したばかりのR Aを対象を絞った理由は、現役R Aに比べてR A時代を冷静に振り返ることができること、記憶が新しいこと、1年のR A経験を持っていることからR Aが必要とする知識や能力について一定の見識を持つと考えられるためである。

ヒアリングの結果、R Aに必要な能力として元R Aが認識しているものを5点挙げたい。

(1) リーダーシップ能力

全てのR Aが必要と考える能力である。R Aには留学生R Aも日本人R Aも存在するのであるが、もし全てのR Aが日本人であったら活動を行いやすいかとR A組織のリーダーをしていた元R A（日本・男性）に質問したところ「R A全員が日本人の場合と、半分が留学生の場合を比べても、どちらかがやりやすいということはない。」との回答であった。この発言は、多文化環境におけるリーダーとして十分な力を身につけている証左である。

(2) コミュニケーション能力

全てのR Aが挙げる能力がコミュニケーション能力で

ある。「どんな場面でも無意識のうちに笑顔で接することができるようになった」というRA（日本・女性）や、「相手の正直さを聞く能力が身についた」と表現したRA（日本・女性）の言葉に表されるように、全員がコミュニケーションを図るために工夫や努力をしており、その能力が伸びたことと考えている。

しかし、それと同時に、寮生とのコミュニケーションにおいて、十分できたと考えているRAとそうでないRAに2分されることもわかった。

十分できたと考えているRAは、寮生からの信頼を得るためにフロアの寮生の性格や特徴を把握しており、時間のあるときは必ず共同キッチンにいるよう心がけていた。

一方、自信を持っていないRAに共通しているのは、寮生に対してRAと接していいのか、同じ寮生として接すべきか悩んでいることである。自分のポジションを確立できていないために、寮生に対するコミュニケーションの方法に迷いが生じている。

また、寮生とのコミュニケーションには問題がなかったが、パートナーのRAとのコミュニケーションがうまく行かないことを悩んでいる元RAもいた。コミュニケーション能力が高い学生の集まりであると考えていたRAが、意外にもRA間のコミュニケーションで悩んでいることが判明した。

### (3) 異文化理解能力

全てのRAが、この能力が重要であると考え、この点において大きく成長したと考えていた。特徴的であるのは、成長を実感しているポイントが日本人RAと留学生RAで異なることである。

日本人RAは、留学生を理解する能力が大切であると考えている。元RA（日本・女性）は、「異なる点を知ることを通じてではなく、同じ点を知ることを通じて相手を理解する能力を身につけることができた」と考え、別の元RA（日本・女性）は「国籍で人を見るのではなく、隣に住んでいる人という視点で相手を理解することができるようになった」と考えていた。

一方、留学生RAは、「RAという組織に所属し活動することで、日本人の考え方を学ぶことができた」（韓国・男性）と考えている。彼らは、週1回開催されるRAミーティングの議事進行の仕方やRAという組織の意思決定の仕方が極めて日本的であると考えていた。彼ら

の考える日本的とは、「時間をかけ」「独断的ではなく」「調整型の意思決定をする」ことである。全ての留学生RAが、この点を理解するまでは、RA組織の中で活動することにストレスを感じるが多かったと答えている。

### (4) 組織で活動する能力

RA時代を振り返ってもらう中で共通に見られた傾向が、フロアにおけるRA活動よりもRA組織内部での活動を中心に回答する点である。これはRA組織で活動することに起因する葛藤が多かったためである。フロアのリーダーとしてよりも、RA組織の一員として活動することをRAに必要な能力として考えている元RAが多い。元RA（日本人・男性）は、「RAになった当初はとにかくガンガン行く」が多かったが、途中から「組織を全体に見たときに自分はどのようなプレーヤーであるかを見ることができるようになった」とコメントした。

RAは自分の担当フロアにおいてはリーダーであるが、RA組織の中ではリーダーとフォロワーの関係で活動する。RA組織の中における自分の役割や組織のあり方について適切な理解をすることが、RA活動を円滑に進める上で重要である。

### (5) タイムマネジメント能力

多くのRAが自分には不足していたと考えている能力である。RA活動は、アルバイトと異なり、明確な勤務時間というものがない。また、寮内の活動において自主自律性も高く、RA自らが活動内容の目標設定をし、それに到達するためのプロセスを考える必要がある。一方、一人の学生として学習する時間は他の学生と同じように確保しなければならない。

インタビューをすることで、RAとしての活動と正課をいかに両立させるかについて悩んだと回答する元RAが多いことが判明した。彼らは、RA活動と正課を両立させることは難しいと考え、元RA（日本人・女性）は「正課を優先した生活を送った時期があり、そのことに対して罪悪感がある」とコメントをしている。

RAは重要な活動であるが、学生である以上は正課を優先させることが当然である。RAは、RA活動と正課を両立するためのタイムマネジメント能力を身につける必要がある。

(6) 総括

元RA 10名へのインタビューを実施することによって、RAに必要な5つの能力が浮かびあがってきた。また、その程度や満足度に差はあるが、全てのRAがRA活動を遂行するために必要な能力が向上したと考えていた。また、5つの能力全てが自分に備わっていると考えた元RAはおらず、いずれかの点においては不十分であることを認める内容であった。

このインタビューはRAに必要な知識と能力を明らかにするために実施した。留学生固有の問題（ビザ・健康保険・食事等）に関する知識の不足をあげる元RAが多いのではないかと想定していたが、そのような回答をするものは少なかった。元RAにそのような「知識」が不足していると考えたことはないかと質問したところ、そのような質問に対しては「わからない」と素直に答えるか、大学に聞くよう促すという対応をするという回答であった。

この対応が間違っているわけではないが、留学生の生活指導を行い日本の市民社会への適応を支援する存在であるRAは、留学生固有の問題について十分理解しておく必要がある。また、そのような問題について十分理解していない状態では、留学生に対する適切な支援というものは行えないはずである。そのため、RA養成プログラムを検討する際には、RAとして必要な「知識」と「能力」について整理した上で、プログラム開発をする必要がある。

3. 現役RAに対するアンケート調査に見るRAの意識

寮生を対象とした寮生アンケートと元RAへのインタビューの結果と、現役RAの意識を比較するために、2005年11月に現役RAを対象としたアンケートを実施した。現役RAが、RAにはどのような「知識」と「能力」が必要であると考えているのか、また自分達の知識や能力がどの程度であると考えているかを明らかにするためである。

対象は、2005年11月時点でRAとして活動している43名のRA全員である。有効回答数は43件、100%の回答である。

現役RAアンケートの分析結果として以下のとおりである。

**能力**

- (1) コミュニケーション能力、リーダーシップ能力、

言語能力がRAとして必要な能力と考えている。

- (2) コミュニケーション能力が重要と答えたRA 37名（全体の86%）おり、その中で34名（91%）が「十分ある」「ある程度ある」と回答している。現役RAは自分のコミュニケーション能力を高く評価していることがわかる。
- (3) 寮生アンケート「RAに悩み事は話しやすいですか」との質問に対して43%の寮生は「いいえ」「どちらでもない」という回答をしている。RAのコミュニケーション能力に対する意識と寮生の意識には明確な差がある。

**知識**

- (1) APU若しくはAPハウスに関する知識、文化や宗教に関する知識、応急処置の方法などの医学的知識をRAとして必要な知識と考えている。
- (2) RA 39名（全体の90%）がAPUやAPハウスの知識が重要と答えており、その中で「十分ある」「ある程度ある」と考えているRAは36名（83%）いる。しかし、彼らの考える「知識」は、学生として経験した範囲内の知識であり、APUの各オフィスや研究機関、APハウス内の管理運営体制について十分な理解ではないと考えられる。

V. 米国の大学におけるRA養成プログラム

ここまでAPハウスの教育的効果とRAの実態について検証を行ってきたが、ここで米国の大学寮で働くRAはどのようなトレーニングを受けているのか、APハウスの実態を明らかにする上で比較する。2005年8月に実施した米国マサチューセッツ州ボストンにあるタフツ大学のOffice of Residential Educationへの訪問調査結果を整理した。

RA養成プログラムの事例研究としてタフツ大学を取り上げた理由は、①学部学生を対象としていること、②教職員が寮内に常駐していない、という点がAPハウスと共通であるためである。

1. タフツ大学におけるRA養成プログラムとRAMニユアル

タフツ大学ではRA養成プログラムを、各年度が始まる直前の10日間に実施している。また、プログラム実施前には、全68ページのRAマニュアルを配布し、それを予習しておくことを求めている。タフツ大学のRA養成プログラムの特徴を、以下5点に整理した。

- (1) RAのチーム作りに重点を置いている。  
RA相互にコミュニケーションを図るため、1泊2日の合宿を最初に行う。
- (2) RAに求められる役割や業務内容をマニュアル化した上で説明する。  
全68ページのRAマニュアルを作成し、RAの業務内容を細かく説明している。
- (3) フロアコミュニティー作りや寮内教育プログラム作成方法を説明する。  
フロアコミュニティーを作るため必要な活動、例えば「食事をするときには必ず同じフロアの寮生に声をかける」、といったことまで指導する。また、教育的プログラム（大学内の教職員を寮に招待して時事問題についてディスカッションを行うなど）を企画・実施するための、アポイントの取り方や、当日の行動、礼状を出すことなどを指導している。
- (4) 寮生が必要としているサービスに対する的確な知識を教える。  
キャンパスツアーを行い、各オフィスや健康管理センターやカウンセリングルーム、研究機関などの説明を行う。
- (5) 危機管理（酒、ドラッグ、差別、学生処分手続き）  
酒やドラッグが原因となった問題が生じたときに、どのような対応をすべきか具体的に説明している。そのような事件に関する報告書の作成方法から、学生処分プロセスがどのように進み、どのようにRA作成の報告書が利用されるかを説明する。

表3 タフツ大学のRA養成プログラム

1日目	Welcome BBQ, Welcome Meeting, Meet with 3rd Year RAs, Team Meeting
2日目	RA Camp
3日目	RA Camp Building Preparation (Room Condition Cards, Problem Reports, Work Requests)
4日目	Welcome-Dean of Students Office, RA Job Description & Staff Manual Review, Ethics & Role Modeling, Communication / Mediation, Building Community, Programming
5日目	New Staff: Campus Resources Tour (Health Center, Counseling Center, Culture Centers, Student Activities Office, Student Services Desk) Returners: Round table topics, What it means to be a returner RA? Programmig to the next level. Applying the FISH principles Counseling Center Session, Alcohol and Drug education, Introduction to Health Center
6日目	Judicial Review, Prepare for BCD
7日目	BCD
8日目	Start shift work for early arrivals, Dinner with Campus Police and Duty Liaison Officers
9日目	Bias training, Bias Intervention Team
10日目	Opening Logistics/Q&A, Review Orientation Schedule, "Closing of Training and Opening the Halls" Banquet

タフツ大学のRA養成プログラムは、APUのRA養成プログラムに比べ、体系的にまとまっている。特に、危機管理について一定の時間を割いている点が特徴的である。しかし、元RAへのインタビューや現役RAへのインタビューで浮かび上がってきているRAとして必要な「能力」を磨くものではなく、「知識」を植えつけることを主眼とするプログラムである。

## VI. まとめ—政策提起

以上の研究結果から、RA養成プログラムの創設とR

A活動の単位認定を提起する。

### 1. RA養成プログラムの創設

#### (1) APUの理念を具現化する存在としてのRA

ここまでAPUハウスにおける教育的効果とRAに必要な知識と能力について調査し、他大学におけるRA養成プログラムを分析してきたが、APUにおけるRAとはどのような存在であるのかを整理をしたい。

APUは「国際相互理解」や「アジア太平洋の人材育成」を理念とする大学である。そのとき、アジア太平洋の人材とは具体的にはどのような人物であろうか。タイ国にある日本人商工会議所を訪問した際に、商工会議所事務局長は次のようにいわれた。「タイには約3000社の日系企業が活動しているといわれています。そのような企業の中で、日本語が操れるタイ人、若しくはタイ語が使える日本人というのはある程度います。しかし、日本人やタイ人や他の国々の人々から構成されるチームにおいて、リーダーシップをとり、その異質な集団をマネジメントし、業務を遂行できる能力のある人物は実は少ないのです」

そのような人物が「アジア太平洋地域で求められてい

る人材」とするならば、多様な文化的背景を持った寮生が住んでいるAPUハウスにおいてリーダーとして活動しているRAは、まさに求められている人材そのものである。言い換えれば、RAとはAPUの理想とする「アジア太平洋地域で活躍をする」ための十分な経験を蓄積している層であり、RA養成とはAPUのトップ学生層育成と同義である。

#### (2) RA養成プログラムが目指すもの

これまでの調査の結果、RAにはリーダーシップ、コミュニケーション、異文化理解、組織活動の理解、タイムマネジメントなどの能力とAPUやAPUハウスに関する知識、フロアコミュニティを作るための知識、危機管理に関する知識などが必要である。RAが、体系的なRA養成プログラムを受講することで、これらの能力や知識をRA活動という実践の中で会得し、RAがAPUを代表する多文化環境におけるリーダーたる能力を持つ学生として成長できることを目的とし、以下のプログラムをRA任期開始期である各セメスター開始前（3月・9月）に実施することを提起する。

表4 RA養成プログラム

	内容	内容詳細	担当者
1	RAチームビルディング	RA同士が相互にお互いを知り、コミュニケーションを深め、組織として機能できるようゲームを行いながらチームビルディングを行う。	学生部職員
2 知識	RA論	APUハウスの理念、APUハウスで生活する意義とRAの役割について学ぶ。	学生部長
3 知識	APU・APUハウスを知る	APU・APUハウスにある施設や設備を確認する。また、各オフィスやカウンセリングルーム、ヘルスクリニックを訪問する。	学生部職員
4 知識	フロアビルディング	フロアで交流を活発にするための方法を考える。フロアで行ってきた事例の紹介と新しいプログラムの作成を行う。	学生部職員
5 知識	カウンセリング入門	カウンセリングの基本を学ぶ。また、危険な兆候を如何にして把握し、インターカーとしてカウンセラーに引き継ぐかを学ぶ。	APUカウンセラー
6 知識	カルチャーショックと異文化適応	カルチャーショックがどのように引き起こされるか、また、適応のプロセスについて学ぶ。また、不適応のシグナルについて学ぶ。	APUカウンセラー
7 知識	救命救急講座	急患や事故が発生したときに必要となる応急処置について学ぶ。	外部講師



8 知識	法律から見た留学生の位置	在留資格（ビザ）と資格外活動許可制度について学ぶ。国際運転免許証を利用する際の条件や日本の交通ルールについて学ぶ。また、法令違反があった場合の処分内容も学ぶ。	学生部職員 外部講師
9 知識	危機管理	事件事故が発生したときに、RAとして求められる対応について学ぶ。具体的なケースに即して考える。	学生部職員
10 能力	リーダーシップとRA組織	RAのリーダーシップのあり方について、RA相互に考える。また、フロアにおいてはリーダーであるが、RAという組織全体から見れば、ほぼ全てのRAはフォロワーである。RA組織におけるリーダーとフォロワーの役割について考える。	学生部職員
11 能力	異文化理解と異文化間コミュニケーション	言語と非言語のコミュニケーションの違い、非言語コミュニケーションの重要性について学ぶ。文化差に基づく行動様式について考える。具体的に、APハウスで起きている事例をもとに考える。	学生部職員 APU教員
12 能力	タイムマネジメント	正課とRA活動のバランスを保つためには、タイムマネジメント能力が必要である。時間管理の手法について考える。	学生部職員 外部講師
13	RAとしての活動目標	RAとしての活動目標を文章化し、発表する。	学生部職員

### (3) RAの成長と職員の役割

体験学習理論（Theory of Experiential Learning）を構築した心理学者のコルブ（David A. Kolb）によれば、体験学習は経験（Concrete Experience）、省察（Reflective Observation）、概念化（Abstract Conceptualization）、実践（Active Experimentation）の4つの過程から構成されると整理しており、この過程を繰り返すなかで人は成長するとしている。この理論をRA養成に適用し、RAの成長と職員の役割を下図のようにまとめてみた。

ここでいう「実践」とはRA活動そのものであり、「経験」とは業務上の成果・RA自身の達成感や不満・寮生からの反応等である。RAが成長するためには、その「経験」を「省察（言語化）」し、「概念化」することで、より高い水準の「実践」へ向かうことが可能となる。

RAが業務上生じた課題や蓄積してきた「経験」を「省察」するためにセメスターに2回の業務レポートの提出を義務づける。そして、そのレポートに基づいた個

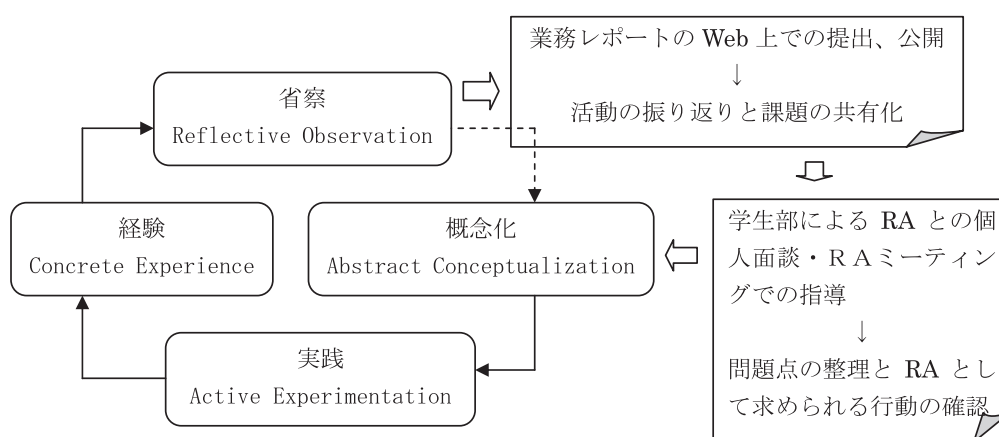


図1 RAの成長サイクルと職員の支援

人面談を行い、問題点の整理とRAとして求められる行動の確認を行う。それに加え、毎週行われるRAミーティングにおいてレポートで報告された具体的課題を提示し、問題解決や対応方法の一般化を行う。また、業務レポートはWeb上で公開することで、一定水準以上のレポートを書くための動機づけ、共通する問題点の把握、またRA相互の経験の共有化をも図るものである。

ここで注意をしなければいけないのは、他の人も見ることを前提に書くため、自分がつらくなるようなことは書かなくてもよいという指示をすることである。そして、書けない部分については、面談の中で個々人の状況に応じて補うことができるからである。

## 2. RA活動の単位認定

### (1) RAの位置付けの変化とRA活動の評価としての単位認定

RA活動の単位認定を考える際に、教育寮政策におけるRAの位置づけを整理したい。大学は、RAを寮の管理運営上必要な組織として位置づけ、その活動を支援するためにRA奨学金（月額1万円）を支給している。一方、RAはRA活動を有償ボランティアとして考えている傾向が強い。ボランティアとして考えているため、自分の余暇の範囲内でRA活動に取り組めば良いと考えているRAも散見される。

しかし、教育寮としてAPハウスを位置づけた場合、RAが持つ意味はこれまでと決定的に異なる。RAは寮生に対する教育的役割と責任を明確に持つ組織となるのである。

これまで、RA組織はボランティア的性格の強い組織であったため、その教育的成果に対する責任やRAの業務評価や対価といったものは具体的に存在していない。しかし、RAの位置づけが変化する中において、RA活動がボランティアではないということを理解させ、それを評価・フィードバックし、RAの活動を高度化していかなければ、教育寮としての高い機能をAPハウスが発揮することはできない。そのため、彼らの成長を具体的に支援するために、RA活動を単位認定し、その枠組みの中で指導・支援・評価する制度を整えることが求められる。

### (2) アクティブ・ラーニング

APUで準備を進めている教学改革「ニューチャレン

ジ」の中にアクティブ・ラーニングという取り組みがある。2005年10月26日APU合同教授会文書「アクティブラーニングの展開について」において、アクティブ・ラーニングの基本となる考えは以下のように整理されている。

本学は、学びの基本要素として「知識」「経験」「交流」の3つが重要であるとの考えに立っている。いわゆる座学は、「知識」の習得にとっては有効であるが、学生によりいっそうの成長を促すには、「経験」や「交流」の機会を与える必要がある。そこで、座学に傾斜していた従来の「教える仕組み」「学ぶ仕組み」を学生のモビリティを高める方向に転換すべく、国内外でのフィールドワーク、社会的・国際的連携によるコーオプ教育、またはインターンシップといった実践的学習や体験を重視したプログラムを設計し、これを「グローバル・アクティブ・ラーニング」として展開する。

これまでの調査で、RAは、リーダーシップやコミュニケーション能力などをRA活動を通じて獲得したことが明らかになっている。これらの力は、座学ではなくRAとしての「経験」や「交流」の中で会得したものである。RA活動の単位認定は、アクティブ・ラーニングの観点と全く一致しているといえる。

### (3) RA活動単位認定の実施方法

具体的なRA活動単位認定の提案内容は表5のとおりである。

表5 RA活動単位認定用シラバス

開講年度	2007
開講時期	セメスター
科目分野	基礎教育科目
科目名・クラス名	特殊講義
担当教員	学生部長
配当回生	1回生以上
単位数	2単位（RA採用後、最初のセメスターに登録）
履修条件	現在RAであること
授業のねらい	RA活動を通じて、多文化環境におけるリーダーシップについて学ぶ。多文化環境におけるリーダーに必要な能力であるコミュニケーション能力、異文化理解能力、組織活動力、タイムマネジメント能力をRA活動の中で身につける。如何に仲間と協力して目標を達成することができるのか、人を動かすには如何に行動すべきかを学ぶ。
到達目標	異なる文化的背景を持つ人たちと付き合い、交渉し、統率し、一つの目標を達成することができる能力を得ることを目標とする。
成績評価	合格（Pass）/不合格（Fail）
成績配分と評価基準	① RA養成プログラム・RAミーティング・面談・中間講義の出席：20% ② 業務レポート：20% ③ 日常業務：20%（RAによる相互評価） ④ 最終レポート：40% ・ RA養成プログラムで学んだ視点を利用すること ・ RAとしての実体験に基づく内容であること ・ その体験を通じて、何を学んだのか、どう成長したかを明らかにすること

(4) 単位認定のプロセス

以下は、RA活動の単位認定プロセスである。

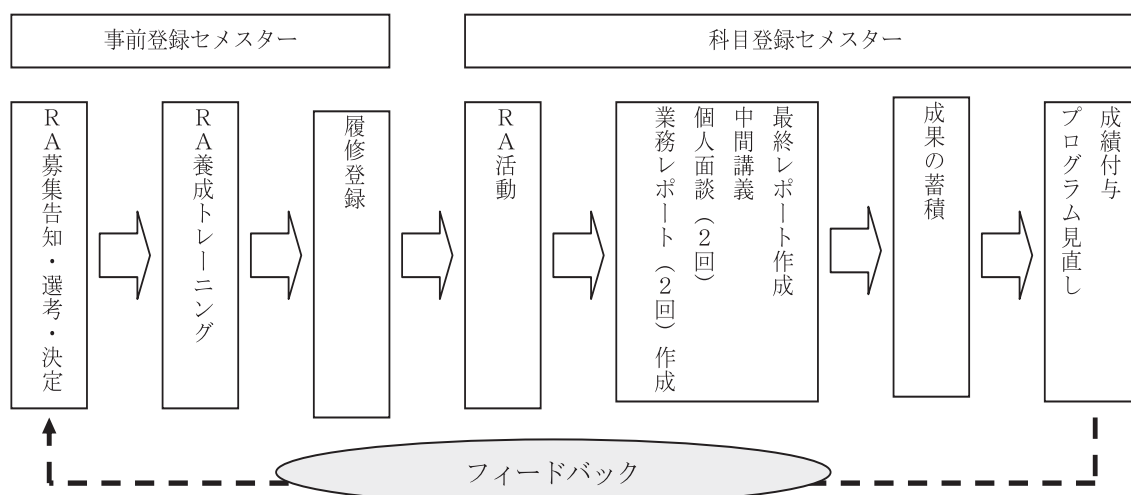


図2 RA活動単位認定プロセス

## Ⅶ. 残された課題

### 1. RAのモチベーションと単位制授業料制度

前述したように、RA間においても、RA活動に対する責任感やモチベーションには差がある。更に、単位認定した場合には、この差が別の形になって現れる可能性がある。特に、APUの授業料は登録単位数によって決定される単位制授業料制度であるため、RA活動を単位認定した場合、単位登録するRAとそうでないRAが現れる可能性があり、純粋にRA活動に当たっているRAは、他のRAを単位目的とみなす恐れがある。

この問題を解決するために、以下の改善策を検討する必要がある。

- ・ RA全員に単位登録を義務づける。
- ・ RA間で相互評価を行い、同僚RAの視点を評価に加える。相互評価は複数回行い、その都度評価者・被評価者を変える。
- ・ 授業料については、授業料相当額を奨学金として全RAに支給し、実質的なRA負担はなしとする。

この改善策において最大の課題は、授業料相当額（RA 43名体制の場合、年間約160万円）の奨学金原資をいかに捻出するかである。この財政上の課題は、今後の寮費政策等を検討する中で解決をはかる。

### 2. APハウスにおける教育プログラムの開発

「APハウス3（仮称）建設構想について」という文書の中で、立命館アジア太平洋大学大学運営会議はAPハウスの基本的性格を厚生寮から教育寮へ転換し、APハウスにおける教育プログラムを実施するとしている。そこに検討課題として記載されているプログラムの一部を以下に抜粋する。

- ・ RA養成プログラム
- ・ 新入寮生教育プログラム
- ・ 共同学習プログラム
- ・ 地域コミュニティ支援プログラム
- ・ コミュニケーション&学習点検プログラム

今回の研究では、RA養成プログラムのみを提案しているが、今後はそれ以外のプログラムについても調査研究を深め、可能なものから実施することとしたい。

#### 【参考文献】

- 1) 立命館アジア太平洋大学大学運営会議「APハウス3（仮称）建設構想について」2005年
- 2) RA STAFF MANUAL 2004-2005 TUFTS UNIVERSITY
- 3) David A. Kolb Experiential Learning Prentice Hall, Inc. 1984年
- 4) 溝上慎一「学生の学びを支援する大学教育」東信堂、2004年
- 5) 立命館アジア太平洋大学合同教授会文書「アクティブラーニングの展開について」2005年

## The assessment of the educational advantages of the international students' dormitory at APU and the development of a program to nurture resident assistants

NAKAMURA, Nobuhiro (Assistant Administrative Manager, Student Activities Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

ITO, Akira (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

IMAMURA, Masaharu (Deputy Managing Director, Office of Financial Affairs)

ONO, Toshiko (Administrative Manager, Student Activities Office, Ritsumeikan Asia Pacific University)

### Keywords

Educational Advantages of dormitories ・ Knowledge and ability required by Resident Assistants ・

The growth cycle of RAs and the role of the university staff ・ Accreditation of academic credits for RA activities

### Summary

This purpose of this research is to explain the educational advantages of international student dormitories at Ritsumeikan Asia Pacific University, along with the aim to develop the RA Training Program in the attempt to enhance the duties of the Resident Assistant, responsible for managing the AP House.

In this research, we have conducted a questionnaire survey answered by dormitory residents, have held hearings with former Resident Assistants, and have also conducted questionnaire surveys with current Resident Assistants and have analyzed RA training programs carried out at Tufts University in the United States.

The results of the research above show the educational advantage of dormitories and the actual personal growth of Resident Assistants. By analyzing the knowledge and ability required by RAs, a proposal for a specific RA training program and credit accreditation for RA activities is being raised. The role of university staff in supporting the RA's personal growth and its specific implementation is also being considered.

