

# 学生リーダーが新入生野外体験学習で果たす役割に関する研究 —特にグループリーダーの役割について—

三井規裕 (高等教育推進センター)

楠本秀忠 (大阪経済大学 人間科学部)

## 要旨

本研究の目的は、正課の初年次教育の一つである A 大学の「人間関係の理論と実践」の授業で展開される新入生野外体験学習において学生ボランティアキャンプリーダー（以下、学生リーダー）が果たす役割に焦点を当て、新入生への（１）関わり方や（２）その意識を明らかにすることである。調査の対象者は2019年度新入生野外体験学習に学生リーダーとして参加した2年生から4年生の男女合わせて26名である。方法として3月から6月に行われたリーダーミーティング・事前合宿研修・野外体験学習本番・事後授業に参加し、観察とアンケートの実施および聞き取りの各調査を行った。

調査を通じ、学生リーダーの関わり方と意識の2点を明らかにした。（１）新入生同士の人間関係構築のための「場」を作っていた。体験学習先へのバスでの移動中、プログラム実施中、4度の食事の支度中、食事の時間やフリースペースなど全体を通して、新入生同士のコミュニケーションを促進する役割に徹していた。（２）事後アンケートに「もっとできたかもしれない」と回答し、その後聞き取りできた6名のうち5名は活動に対してこれまでの先輩との比較や学生リーダー間の連携不足を反省し、学生リーダーの人数の少なさに不安があったことを振り返っていた。1名は「やり切った。自分自身が楽しめた」と答えた。つまり、学生リーダーは自己の能力を過小または過大に評価しており、自身の活動を適切に評価できていない可能性が示唆された。

## 1. 研究背景

### 1.1 初年次教育の状況

大学は、外部環境の変化から多様な学生を受け入れるようになり、学力、意欲や意識の異なる多様な入学生へ対応する必要に迫られている。このような状況を受け各大学で初年次教育の導入が進んでいる。初年次教育は、各大学の抱える課題によって取り組む内容は異なるものの、「高等学校や他大学からの円滑な移行を図り、学習及び人格的な成長に向け、大学での学問的・社会的な諸経験を成功させるべく、主に新入生を対象に総合的につくられた教育プログラム」（中央教育審議会 2008）といわれる。太田（2010）は、高校から大学での学びの接続として初年次教

育の意義を認めつつ、その課題は大学での学びに最低限必要な学びのスキルの獲得、主体的に学ぶ上での意欲の形成、教員と学生、学生と学生の学びのコミュニケーションの場と意識の形成にあると述べている。具体的には、基礎的なスキルを学ぶライティングやプレゼンテーションスキル等の授業、意見を出し合い議論を多用する授業（山田他 2016）、学生相互の協力や協働を通じたコミュニケーションを促進する野外体験等を活用する授業などがある（阿部他 2013）。様々な形態が存在する中、本研究では、初年次教育の中でも在学生在が運営に深く関与しながら実施されている新入生野外体験学習に焦点を当てた。

## 1.2 野外体験学習の効果

初年次教育で実施される野外体験学習の目的は、大学生活の適応・仲間づくり・居場所づくりから社会人基礎力の育成と幅は広い。山村他（2019）は、新入生がより良い大学生活をスタートできるようにするため初年次合宿研修を実施し、大学生活への適応に一定の効果があることを報告している。青木他（2012）は、キャンプ経験が「主体性」「実行力」「計画力」「創造力」「発信力」「傾聴力」「状況把握力」など社会人基礎力を構成する一部の能力に教育効果があると述べ、その中でも、日常生活で生かせる能力は向上効果が持続しやすいと述べている。楠本他（2013）は、人間関係を豊かにするための理論を学び、大学生活への移行と社会人基礎力を身に付けることを目的として行われたキャンプ形式による体験学習の場で、「仲間づくり」「忍耐力」「協調性」「積極性」等の新入生の意識の有意な向上を確認している。楠本が18年間続けている新入生野外体験学習は、2007年以降の新入生による満足値は94%を超えており、2019年度新入生の満足値は97.9%であった。

## 1.3 学生リーダー育成

野外体験学習を含むキャンプに学生がリーダーとして参加している事例は数多くある（甲斐他（2007）、加藤他（2013）、曾我部他（2013）、山村他（2019）、楠本（2019））。その中で、甲斐他（2007）は、キャンプリーダー体験が青年リーダーに与える影響について検討を加えている。彼らはリーダーの自己成長性やリーダーシップが参加したキャンプ前後でどの様に変化したかをみるところ、自己成長性では特に、グループカウンセラー（GC）に有意（ $p < 0.05$ ）な向上がみられること、また、リーダーシップについても有意（ $p < 0.01$ ）に向上することを認めている。

加藤他（2013）はキャンプ実習にスタッフとして参加した13名の学生を対象にリーダー意識の変容を検討している。その結果、「学生リーダーのリーダー意識は、研修プログラムにより、前半は変動的であるが、後半は安定し、特に野外活動の基本である「活動性・対人関係」に関わる意識の向上効果が認められた。一方、キャンプ実習時では、キャンパーや自然環境、疲労やストレスなどが影響し、実践時にはリーダー意識の低下が認められた。また、経験者は研修時と実習時共に安定した傾向を示し、未経験者では研修時では上昇傾向がみられ、実習時では下降傾向が示された。」と報告している。

しかし、A大学の学生リーダー活動は、1年間を通じてキャンプスタッフや大学教員との綿密な打ち合わせと助言を受けてきた上級生が、ミーティングや研修並びにキャンパスライフを通して直接次の学生リーダーを育成するという環境づくりを16年間継続して循環させている。さら

に学生リーダーは「1年生のために」という目標を一貫して掲げ、毎年野外体験学習に参加する新入生に対し、「キャンプで良い体験をし、仲間づくりが円滑に進む」ことをサポートしている。このような学生リーダーを対象として新入生との関わり方とその意識を検討した報告はみない。

## 2. 目的

本研究の目的は、新入生野外体験学習の実施において、学生リーダー達の果たす役割に焦点を当てる。特に(1)学生リーダーはどのように新入生に関わっているのか、(2)この活動に対し、どのような意識をもっているのかを明らかにすることである。

## 3. 研究方法

### 3.1 対象

調査対象は2018年度の8月に集められ、これまでに3回の研修(2回の合宿を含む)に参加している学生リーダーで2019年度A大学初年次教育科目「人間関係の理論と実践」に学生リーダーとして参加した4年生21名(男12名:女9名)、3年生6名(男5名:女1名)、2年生6名(男4名:女2名)の合計33名である。この内2019年5月5～6日に行われた事前合宿研修でアンケートに回答し、かつ11～12日並びに5月18～19日の2回の野外体験学習に参加し、2回目の本番終了後にアンケートに回答した26名を対象とした。

### 3.2 時期と場所

学生リーダーの研修の時期と場所・内容および調査時期を表1に示した(調査対象は表中に※で示した)。

### 3.3 野外体験学習概要

「人間関係の理論と実践」の授業は新入生全員の必修科目である。授業の最終的なゴールは野外体験学習経験を通じて学んだ人間関係や今後の大学での学びを具体的にキャンパスライフに活かすことである。新入生をそれぞれ91名と99名の2グループに分け、火曜日と水曜日6限目

表1. 学生リーダーの研修時期と場所・内容および調査時期

時期	場所	内容	調査対象
2018年8月24日	教室(A大学)	8月25日の為の説明と研修	
2018年8月25日	宮滝野外学校	日帰り研修(1年生希望者は体験会)	
2018年10月4日	教室(A大学)	10月13～14日の為の説明と研修	
2018年10月13～14日	宮滝野外学校	合宿研修	
2018年10月25日	教室(A大学)	11月10～11日の為の説明と研修	
2018年11月10～11日	宮滝野外学校	合宿研修	
2019年3月22日	教室(A大学)	研修	※
2019年4月30日	教室(A大学)	5月5～6日の為の説明と研修	
2019年5月5～6日	宮滝野外学校	合宿研修	※
2019年4月～6月	教室(A大学)	授業終了毎に研修(14回)	※(6月11日)

(18時から19時30分)に授業を行っている。事前授業、1泊2日の野外体験学習(以下、本番)、事後授業で構成されており、事前・事後授業は座学とグループワーク形式で進められる。授業の場でも学生リーダーほぼ全員が支援者として関わっている。最終的な成果物として、事後授業で本番の振り返り、「キャンプコラージュ」の作成・体験の共有、それらを一般化するため、「キャンプからキャンパスへ」のテーマでビーイングを作成している(楠本 2019)。

### 3.4 野外体験学習の運営組織

新入生をサポートするため、図1の通り組織される。NOSスタッフ及び大学教員は野外体験活動の全体を統括している。学生リーダーは、NOSスタッフのPDとのやりとりを通して野外体験活動の運営を遂行していく。学生リーダー組織の各役割は図2の通りである。

### 3.5 調査方法

(1) アンケート;アンケートを次の2期に行った。①5月5~6日の学生リーダー研修終了時に本番直前アンケート(資料1)を実施した(以下、事前アンケート)。次に②5月18~19日の2回目の本番終了時にアンケート(資料2)を実施した(以下、事後アンケート)。アンケートにはいずれも「そう思う」「どちらかというと思う」「どちらかというと思わない」「そう思わない」の4件法で回答させ、それぞれ4点から1点で得点化し、集計した。ただし、事後アンケートでは「新入生キャンプに全力を尽くしましたか」と「新入生キャンプを終えて「もっとできたかもしれない」という思いはありますか」の2項目を追加した。

(2) 観察;アンケートの結果では把握できない学生リーダーの意識があることを想定し、表1に示した研修・本番・事後授業に参加し、学生リーダーの取組状況の観察(※印)を行った。

(3) 聞き取り;事後アンケート結果で「もっとできたかもしれない」と回答した学生リーダーの一部に聞き取りを行った。聞き取りは6月11日の事後授業時に、参加していた学生リーダー6名に回答の理由について尋ねた。

### 3.6 統計処理

得られたアンケート結果は事前と事後を比較するために、R version 3.5.2を用いて対応のあるt検定を行った。危険率は5%とした。

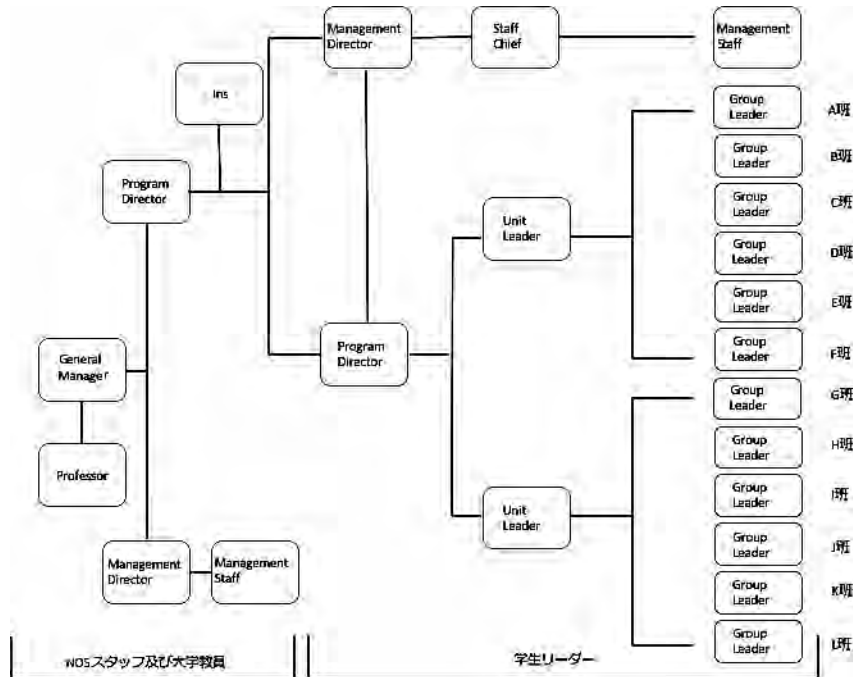


図1. 学生リーダー組織図

役割名称	内 容
Program Director (PD)	すべての活動計画、実施に責任を持ち、プログラム実施の指揮を執る。GLへの助言・指導も行う
Management Director (MD)	PDと連携を取りながらスムーズな運営ができるよう、備品、食事、運搬などの調達、準備、管理の役割を担う。新入生だけでなくスタッフ全員の安全・健康を含め全体を支える
Unit Leader (UL)	GLのまとめ役であり、GLを通じて新入生の状況を把握しPDに伝える。また、PDからの指示をGLに伝える。必要に応じGLに助言し、間接的に新入生をサポートする
Staff Chief (SC)	MDの指示を具体化し、Management Staff（以下、MS）をまとめる
Management Staff (MS)	SCの指示のもと、具体的に行動し、環境保持に努め、全体の運営を支援する
Group Leader (GL)	新入生の状況を把握し、新入生の交流を促進する

図2. 学生リーダー役割の内容

## 4. 結果

### 4.1 アンケート結果

事前より事後の平均値が高かった項目は13項目中4つであり、「後輩に勧める」のみ有意差があった。具体的には「キャンプの充実」「初対面コミュニケーション」「新入生と将来について話す」「後輩に勧める」の4項目は平均値が事前より事後で高くなった。統計処理の結果、「後輩に勧める」(事前  $M=3.4$ ,  $SD=0.62$ : 事後  $M=3.7$ ,  $SD=0.49$ ) は有意であった ( $t(25) = -3.0349$ ,  $p = .006$ )。その他の3項目に有意差はなかった。

事前より事後の平均値が低かったのは9項目であり、その内6項目が有意であった。「事前研修の活用」「プログラムの遂行」「新入生同士のコミュニケーション促進」「リーダー同士のコミュニケーション円滑さ」「新入生と講義について話す」「新入生とクラブ・サークルについて話す」「新入生とキャンパスライフについて話す」「NOS等と話す」「成長への役立ち度」は平均値が事前より事後で低くなった。統計処理の結果、次の6項目「事前研修の活用」(事前  $M=3.5$ ,  $SD=0.57$ : 事後  $M=3.2$ ,  $SD=0.63$ ,  $t(25) = 2.0588$ ,  $p = .050$ )、「プログラムの遂行」(事前  $M=3.8$ ,  $SD=0.43$ : 事後  $M=3.3$ ,  $SD=0.56$ ,  $t(25) = 3.3534$ ,  $p = .003$ )、「新入生同士のコミュニケーション促進」(事前  $M=3.9$ ,  $SD=0.30$ : 事後  $M=3.6$ ,  $SD=0.64$ ,  $t(25) = 2.807$ ,  $p = .010$ )、「新入生と講義について話す」(事前  $M=3.6$ ,  $SD=0.62$ : 事後  $M=3.0$ ,  $SD=0.82$ ,  $t(25) = 3.7383$ ,  $p = .001$ )、「新入生とキャンパスライフについて話す」(事前  $M=3.7$ ,  $SD=0.48$ : 事後  $M=3.3$ ,  $SD=0.87$ ,  $t(25) = 2.4398$ ,  $p = .022$ )、「NOS等と話す」(事前  $M=3.5$ ,  $SD=0.62$ : 事後  $M=3.0$ ,  $SD=0.80$ ,  $t(25) = 3.61$ ,  $p = .001$ ) に有意差がみられた。

表2. 基本統計量および平均の検定

質問	度数	平均値 (事前)	平均値 (事後)	標準偏差 (事前)	標準偏差 (事後)	t 値	自由度	有意確率 (両側)
全力を尽くした	26	—	4.0	—	—	—	—	—
事前研修の活用	26	3.5	3.2	0.57	0.63	2.0588	25	.050*
キャンプ充実	26	3.5	3.7	0.51	0.49	-1.3086	25	.202
プログラムの遂行	26	3.8	3.3	0.43	0.56	3.3534	25	.003**
初対面コミュニケーション	26	3.6	3.7	0.62	0.53	-1.2804	25	.212
新入生同士のコミュニケーション促進	26	3.9	3.6	0.30	0.64	2.807	25	.010**
リーダー同士のコミュニケーション円滑さ	26	3.9	3.7	0.34	0.45	1.4434	25	.161
新入生と講義について話す	26	3.6	3.0	0.62	0.82	3.7383	25	.001**
新入生とクラブ・サークルについて話す	26	3.4	3.3	0.76	0.92	1.2804	25	.212
新入生とキャンパスライフについて話す	26	3.7	3.3	0.48	0.87	2.4398	25	.022*
新入生と将来について話す	26	3.2	3.5	0.72	0.90	-0.90126	25	.376
NOS等と話す	26	3.5	3.0	0.62	0.80	3.61	25	.001**
成長への役立ち度	26	3.8	3.7	0.40	0.45	1.1404	25	.265
もっとできたかもしれない	26	—	3.5	—	0.58	—	—	—
後輩に勧める	26	3.4	3.7	0.62	0.49	-3.0349	25	.006**

\* :  $P < .05$     \*\* :  $P < .01$

## 4.2 事前アンケート時の自由記述

事前アンケート時の自由記述の内容を表3に示した。これらの記述をみると、「あくまで新入生の第一ということを入れ」「新入生同士、仲良くなる為」「新入生主体の活動」「新入生がキャンプを楽しんでもらえる様」など学生リーダー達には「新入生」に対して「サポートする」という姿勢が徹底されていること、並びに新入生に対する「気遣い」「気配り」の意識が強いことが文面から読み取られた。

## 4.3 観察結果

学生リーダーは、本番を新入生にとって意味のある機会にするため、「場づくり」を意識していた。宮滝野外学校へ向かうバス車内では新入生の会話を促進するためアイスブレイクを準備し、到着までの時間を使って緊張を解いていた。アイスブレイクの進行は新入生の状況によって柔軟に対応していた。また、本番の各種プログラムを進める時は、現地スタッフの指示に従いながら、新入生同士で話し合うことを促していた。学生リーダーは不必要な指示を出さないよう心掛け、新入生同士の活動への介入を避けていた。4度の食事の支度や片付け、その他のプログラムにおいてもこうした関わり方を意識していた。一方、環境に馴染めていない新入生がいた時は、話し相手になり、新入生の気持ちを汲み取りながら状況に応じてプログラムへの参加を促していた。

本番1日目夜のリーダーミーティングは、現地スタッフや大学教員も参加し、その日を振り返ることで、改善点を出しあっていた。具体的には、連絡事項がスムーズにいきわたっていないこと、リーダー同士の意思疎通が取れていないこと、研修で挙がっていた注意事項ができていないこと、班毎に仲間づくりがうまくできていない学生への対応などの課題点を全員で共有し、翌日に向けてどのように修正していくかを話し合っていた。特に、ミーティングの内容で注目される点は、プログラムの進行に関して、「プログラムは事前にわかっているので、次の行動をイメージしておくこと」や「時間のロスを無くすために、新入生にも5分前には移動場所に集合できる様に」などの発言があった。さらに、「プログラムの進行上、時間が押してくることもあるので、臨機応変にGLはULへ、MSはSCに速やかに連絡する様にしよう」との合意があった。

## 4.4 聞き取り結果

「もっとできたかもしれない」という質問に対し、「思う」と回答した5名と「思わない」と回答した1名に、その様に回答した理由について尋ね、その内容を表4にまとめた。「思う」と答えた学生リーダーは、「先輩がやってきた役割を果たすことができなかった」「学生リーダー同士の連携不足」「学生リーダーの人数が過去に比べ少なく不安であった」「2・3年生は4年生に頼ってしまった」と答え、「思わない」と回答した学生リーダーは「やり切った。自分自身が楽しめた」と答えた。

表3. 事前アンケート時の自由記述

自由記述：最も大切にしたいこと

自分は「臨機応変」という言葉を実現するためにリーダーをしているので、この言葉を頭に入れて活動しています。また、あくまで新入生の第一ということを入れて行動しています。

新しい人間関係の構築。これからの大学生活への期待の増加。新入生同士、仲良くなる為の手助け。

新入生が悪くなかったなと思えるようにサポートや関係をつくる。

新入生に参加してよかったと思ってもらえるキャンプにすること。

コミュニケーション 話すことで、新入生1人1人を知り、その班に合ったキャンプにすることができるため。

新入生主体の活動 リーダーはあくまでもサポーター。あまり介入しすぎず、しなさすぎずの線引き リーダー自身が常に元気・興味を持って参加すること！

新入生の素を引き出す

人と話すことの楽しさと大切さです。現代はスマートフォンの普及などによりコミュニケーションをとる機会が少なくなっています。そこでもう一度、人と話す大切さや楽しさを学んでもらいたいと考えています。

気配りです。動機や後輩にはもちろんのことであるが、新入生に対して気を配るといった点では、し過ぎることがダメというわけではないので、しっかり見てあげることが大切だと感じました。

コミュニケーションのきっかけ作り 一回生に対して 組織に対して

洞察と会話 一回生と組織メンバーの理解に繋げる為

新入生がキャンプを楽しんでもらえるように班の中での雰囲気作り、新入生だけでコミュニケーションをすすめていく環境づくりを大切にしています。

自分を出しすぎないこと。(協調を大切に)

新入生が楽しむ姿を考え自分達ができることを常に考える。そして自分達も全力でキャンプを楽しむこと！

僕はずっと「気遣い」というのを意識してやってきているので次でも大切にできるようにと思っています。

私は新入生の個々の特性を尊重したいと思っています。このことが新入生にとって、初めの第一歩となり様々な人格に触れ慣性を養うことができると思うからです。

1回生を緊張させない為にも、自身の表情を意識する。又、縦・横のつながりを大切にするためにも協調性を意識したいと思います。

PDという立場なので、プログラムを円滑にすすめることを大切にしたいと思います。そのためには、全体の状況を把握しておく必要があるし、情報共有をしておく必要があると感じました。あとは笑顔でいることも大切にしたいです。

自分がこの活動を通して、もっとも大切に思っていることは、人を思いやることです。それは、新入生に対しても、スタッフに同士に対しても言えることで、常にその人のことを考えて、何をするのがこの人にとって良いかなどを考えることを大切に思います。



表4. 「もっとできたかもしれない」の質問に対して「思う」「思わない」と答えた学生リーダーからの聞き取り内容

学生リーダー	「思う」と答えた理由
A	新入生にとっては満足してもらえたと思うんですが、自分自身これで本当に良かったのかなというのがあります。まだまだやれたはずなのによっていう感覚が残ってるというか
B	自分が4回生になって、正直最後のキャンプで、これまでやってきた先輩のようなこと、まとまりというか、フォローというか、場を盛り上げるというかできたのかがわからなくて、本当はもっとできたんじゃないかというのがあります
C	本当に自分は成長してるんかなって。これでよかったんかなって。うまく表現できないんですがもっとやらんとダメなんじゃないかって
D	研修を通じて、チームワークっていうか、一体感っていうかそういうのを大事にしようといわれたり、いったりしてたんですが、できてなかったというのがあるんです
E	新入生には迷惑かけなかったと思うし、楽しかったんですが、先輩たちのやってたのと違うというか、人数が今回少なかったから（学生リーダーの）本当にできるのか不安やったので、あと上回生に頼りすぎてたし、助けられてばかりで自分から上回生みたいな動きができなかったことへの反省があるんで
「思わない」と答えた理由	
F	僕は、やり切ったと思ってます。自分がやろうと思ってたし、自分自身が楽しめたし

## 5. 考察

事後に追加した2項目を除く13項目で、事前と事後のアンケート結果を比較したところ、事後に有意にその得点が高くなったのは、「後輩に勧める」の項目だけであった。逆に事後の方が事前に比べ有意に低くなった項目は6つ（「事前研修の活用」「プログラムの遂行」「新入生同士のコミュニケーション促進」「新入生と講義について話す」「新入生とキャンパスライフについて話す」「NOS等と話す」）あった。

上述の「後輩に勧める」は、学生リーダーは本番を終える時に次年度のリーダー組織を模索しており、特に2019年度は33名の学生リーダーの内4年生が21名を占めていたため、次年度の学生リーダー数の減少に強い危機感を持っていることがこの結果から伺える。

さて、13項目中6項目が、事前より事後において有意にその得点が低下した点はどのように考えられるだろうか。

これら6項目は（1）「事前研修の活用」「プログラムの遂行」「新入生同士のコミュニケーション促進」、（2）「新入生と講義について話す」「新入生とキャンパスライフについて話す」、（3）「NOS等と話す」の3つに分類できる。

分類（1）：観察結果からこれまでに行われてきた研修の中でもテーマとして挙げられていた内容であり、特に「プログラムの遂行」に関して「プログラムの先読み」や「5分前行動」は、学生リーダーとNOSスタッフ、大学教員をまじえたミーティングの中でも取り上げられていた。しかし、実際に本番を経験すると前のプログラムの時間が伸びたり、その時の状況により次のプ

プログラムの実施場所が変更したりした。また、場所移動時に新生のトイレ待ちなどで思わぬ時間のロスがあった。「新生同士のコミュニケーション促進」においても新生個々の状況に対応しなければならず、本番は研修と異なり臨機応変さが求められた。これらの要因が分類(1)の得点を有意に低下させたものと考えられる。

分類(2)：本番では、活動開始時はプログラムや食事について学生リーダーが新生に注意や助言をすることが多くあった。新生同士が交流し合えるようになってくると徐々に助言の回数を減らし、不必要な介入を避けるように気遣いし、新生同士に意味のある「場」を形成させることを意識して関わっていたことが表3の自由記述並びに観察結果は示した。つまり、新生同士の交流を重視し、学生リーダーが「講義」や「キャンパスライフ」の話をする機会は予想されたよりも少なかった。そして、「夜のコミュニケーションタイム」で新生と学生リーダー(GL 2名)が90分程度、話しをする時間が設けられていたが、この時のテーマが「将来の夢」であったことも事前よりも事後の分類(2)の得点が低下した原因であると考えられる。

分類(3)：研修においては、その時々のPD役、MD役の学生リーダー以外でもNOSスタッフや担当教員と話す時間を取ることができた。しかし、図1の運営組織に示したように本番においては学生リーダーのGLやMSはULや学生PD・MDとの連絡や話し合う時間が多く、NOSスタッフや担当教員と話す時間を取れるのは学生PD・MDが主であった。この状況が「NOS等と話す」で得点が有意に低下した原因であると考えられる。

最後に「もっとできたかもしれない」の項目で「そう思う」「そう思わない」という学生リーダーの回答に関して意見を述べたい。

西村(2018)はKruger et al (1999)の研究を引用し「ある領域の自身の能力やスキルなどを適切に評価するためには、その領域の能力やスキルが必要であり、その能力を欠く人は、メタ認知が適切に機能しないと考えられる」といい、「良いパフォーマンスを示した人においては、自身のパフォーマンスを過小評価する傾向もみられた」と報告している。すなわち、今回の事後アンケートの回答は自己の能力を過大評価した者と過小評価した者がそれぞれ「そう思わない」「そう思う」と答えた可能性も否定できない。今後、この点についても追跡調査を行っていく必要がある。

## 6. 結論

本研究では、野外体験学習の実施において学生リーダー達の果たす役割に焦点を当て、(1)学生リーダーはどのように新生に関わっているのか、(2)この活動に対しどのような意識をもっているのかを明らかにするという目的を設定し、調査を行った。その結果、学生リーダーは新生のことを第一に考え、新生に意味のある「場」を形成させるという意識をもってこの活動に関わっていた。また、事後アンケートに「もっとできたかもしれない」と回答し、その後聞き取りできた6名のうち5名は活動に対してこれまでの先輩との比較や学生リーダー間の連携不足を反省し、学生リーダーの人数の少なさに不安があったことを振り返っていた。残り1名は「やり切った。自分自身が楽しめた」と答えた。つまり、学生リーダーは自己の能力を過小または、過大に評価しており、自身の活動を適切に評価できていない可能性が示唆された。

## 7. 今後の課題

最後に本研究の課題について述べておきたい。本研究では、学生リーダーが果たす役割（関わり方と意識）、特にグループリーダー（GL）に焦点を当てた。しかし、他の役割を担う学生リーダーの、例えば、直接新入生と関わらないが、次のプログラムの準備や食卓の具材や食器の調達など裏方に徹しているMSなどの意識並びに、PDやMD役の学生リーダーの意識について今回は言及していない。今後は、グループリーダー以外の役割に焦点を当て継続的に調査を行っていく必要がある。

## 謝辞

大阪経済大学人間科学部で開講されている「人間関係の理論と実践」にかかわる皆様、特に学生リーダー諸氏にはアンケートや聞き取り調査にご協力頂きました。ここに深謝の意を表します。

## 参考文献

- 中央教育審議会 2008「学士課程教育の構築に向けて（答申）」  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067\\_001.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067_001.pdf) 35頁 2019年7月1日確認
- 太田弘一 2010「初年次教育の意義と課題」*教養と教育* 10：41-55
- 山田嘉徳・岩崎千晶・森朋子・田中俊也 2016「初年次教育での学習活動における学びと評価をめぐる教授・学習論的検討」*関西大学高等教育研究* 7：79-90
- 阿部篤志・藤本晋也・山内亨・栗木一博・斎藤博・高成田亨・高橋義夫・石丸出穂 2013「初年次教育における「フレッシュマンキャンプ」の意義と課題～スポーツ情報マスメディア学科の取り組みから～」*仙台大学紀要* 45 1：21-31
- 山村豊・星田由哉・宮里翔大 2019「大学初年次合宿研修の効果に関する計量的検討」*日本高等教育学会第22回大会研究発表資料*
- 甲斐智彦・鈴木博和・小井手桂祐・松本芳孝・今井正裕 2007「キャンプリーダー体験が青年リーダーに与える影響～平成19年度 文部科学省委託事業 セブンデイズキャンプ in 能瀬2007から～」*スポーツ科学・健康科学研究* 11：11-18
- 加藤義人・杉村英憲・高荷英久・安田健太・世川望・黒田稔・小泉紀雄 2013「キャンプ実習における学生リーダーの意識変容」*日本体育大学紀要* 42 2：129-140
- 青木康太郎・瀬川道子・杉岡品子 2012「キャンプ体験が大学生の社会人基礎力の育成に及ぼす効果に関する研究」*北翔大学生涯スポーツ学部研究紀要* 3：27-39
- 楠本秀忠・中尾美喜夫・谷所慶 2013「体験学習（キャンプ）が新入生に及ぼす影響（1）」*大阪経大論集* 63 6：57-70
- 楠本秀忠・中尾美喜夫・谷所慶 2013「体験学習（キャンプ）が新入生に及ぼす影響（2）」*大阪経大論集* 64 1：257-266
- 曾我部敦介・中村年男 2013「大学における新入生キャンプの現状について」*Leisure & recreation* 39：87-93
- 楠本秀忠 2019「体験学習（キャンプ）が新入生に与える影響（3）」*大阪経大論集* 69 6
- 西村洋一 2018「中高生は英語の能力についてどのくらい正確に自己評価をしているか？—学習動機づけと事後の成績との関連も踏まえた検討—」*北陸学院大学・北陸学院大学短期大学部研究紀要* 11：89-100
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1121-1134.

資料 1

体験学習（キャンプ）実習に向けた意識調査（1）

学年 \_\_\_\_\_ 性別 \_\_\_\_\_ キャンプネーム \_\_\_\_\_

以下の設問を読んで、「4. そう思う 3. どちらかというと思う 2. どちらかというと思わない 1. そう思わない」のいずれかを選択してください。

- |  |         |
|--|---------|
| 1. 事前研修はあなたにとって充実していましたか                       | 4—3—2—1 |
| 2. 事前研修を新入生キャンプに生かすことはできそうですか                  | 4—3—2—1 |
| 3. あなたは、新入生のためにキャンプを充実させることはできると思いますか          | 4—3—2—1 |
| 4. あなたは、キャンププログラムを円滑に遂行しようと思いますか               | 4—3—2—1 |
| 5. あなたは、初対面の人ともコミュニケーションをとることはできると思いますか        | 4—3—2—1 |
| 6. あなたは、新入生同士のコミュニケーションを促進しようと思いますか            | 4—3—2—1 |
| 7. あなたは、キャンプリーダー同士でコミュニケーションを円滑にしようと思いますか      | 4—3—2—1 |
| 8. あなたは、講義のことにに関して新入生と話そうと思いますか                | 4—3—2—1 |
| 9. あなたは、クラブ・サークルのことにに関して新入生と話そうと思いますか          | 4—3—2—1 |
| 10. あなたは、キャンパスライフに関して新入生と話そうと思いますか             | 4—3—2—1 |
| 11. あなたは、将来のことにに関して新入生と話そうと思いますか               | 4—3—2—1 |
| 12. あなたは、NOS・大学教員とコミュニケーションをとろうと思いますか          | 4—3—2—1 |
| 13. 今回のキャンプリーダー経験はあなたの成長に役立つと思いますか             | 4—3—2—1 |
| 14. キャンプリーダーを後輩に勧めますか                          | 4—3—2—1 |
| 15. あなたが新入生キャンプでもっとも大切にしたいと思っていることを自由に記入してください |         |

ご協力ありがとうございました

資料 2

体験学習（キャンプ）実習に向けた意識調査（2）

学年 \_\_\_\_\_ 性別 \_\_\_\_\_ キャンプネーム \_\_\_\_\_

以下の設問を読んで、「4. そう思う 3. どちらかというと思う 2. どちらかというと思わない 1. そう思わない」のいずれかを選択してください。

- |  |         |
|--|---------|
| 1. 新入生キャンプに全力を尽くしましたか                        | 4—3—2—1 |
| 2. 事前研修を新入生キャンプに生かすことはできましたか                 | 4—3—2—1 |
| 3. あなたは、新入生のためにキャンプを充実させることはできましたか           | 4—3—2—1 |
| 4. あなたは、キャンププログラムを円滑に遂行できましたか                | 4—3—2—1 |
| 5. あなたは、初対面の人ともコミュニケーションをとることはできましたか         | 4—3—2—1 |
| 6. あなたは、新入生同士のコミュニケーションを促進できましたか             | 4—3—2—1 |
| 7. あなたは、キャンプリーダー同士でコミュニケーションを円滑にできましたか       | 4—3—2—1 |
| 8. あなたは、講義のことにに関して新入生と話しましたか                 | 4—3—2—1 |
| 9. あなたは、クラブ・サークルのことにに関して新入生と話しましたか           | 4—3—2—1 |
| 10. あなたは、キャンパスライフに関して新入生と話しましたか              | 4—3—2—1 |
| 11. あなたは、将来のことにについて新入生と話しましたか                | 4—3—2—1 |
| 12. あなたは、NOS・大学教員とコミュニケーションをとりましたか           | 4—3—2—1 |
| 13. 今回のキャンプリーダー経験はあなたの成長に役立ちましたか             | 4—3—2—1 |
| 14. 新入生キャンプを終えて「もっとできたかもしれない」という思いはありますか     | 4—3—2—1 |
| 15. キャンプリーダーを後輩に勧めますか                        | 4—3—2—1 |
| 16. あなたは、新入生とどのようなことを話しましたか。具体的に記入してください     |         |
| 17. あなたが新入生キャンプを経験して改めて大切だと思ったことを自由に記入してください |         |

ご協力ありがとうございました