

新しい「新入生オリエンテーション」を求めて

ー 構成的グループ・エンカウンター (SGE) の導入を試行して ー

三島利紀* ・ 浦家淳博* ・ 大槻香子**

To Seek a New Type of 'Freshman Orientation'

ー By Trying Structured Group Encounter as Its Introduction ー

Toshiki MISHIMA ・ Atsuhiko URAIE ・ Yoshiko OHTUKI

Abstract

In each school freshman orientation is carried out by presenting specific contents applied to development assignments of students and making activities which requires interaction between teachers and students or among students, aiming at accomplishment of each school's educational goals.

This paper shows how freshmen orientation has really been done in my school and specifies its problems, comparing it with other high schools' practice.

Besides, considering freshman orientation in high school is partially for the purpose of establishing human relations between students as the basis of future career, I advance a new type of freshman orientation in *kosen*.

I adopted structured group encounter as a specific technique, aiming at establishing human relations between teachers and students or among students.

Consequently some students remarked that they could make new friends, which means human relations have been established.

Key words : Freshman Orientation, Structured Group Encounter, Human Relations

1. はじめに

新入生オリエンテーションは、学校と名のつくところであれば、必ず実施している学校行事である。そして、その内容は学校によって様々である。

小・中学校、高校においては、学校それぞれの教育目標達成に向けて、教職員の共通理解（十分な検討）の下、児童・生徒の発達課題に合わせた具体的内容を提示し、教員と児童・生徒、児童・生徒同士の交流がある活動にしている。

一方、高専におけるオリエンテーションは、どのようなものなのであろう。

本論文は、本校における、過去から現在にいた

るまでの実態を明らかにするとともに、高校の具体的な実践と比較し、問題点を明確化したい。

また、高校が目指す“進路実現”のための基礎となるリレーション（人間関係）構築を目的とする新入生オリエンテーションのあり方から¹⁾、高専のそれを考え、新たな新入生オリエンテーションを提言するものである。

2. 本校の実態

2-1 今までの新入生オリエンテーション

本校においては、過去“学校生活に慣れる”こ

*釧路高専一般教科, **釧路高専建築学科

表 1 本校の過去 10 年間の実態

	H. 6年	H. 7年	H. 8年	H. 9年	H. 10年	H. 11年	H. 12年	H. 13年	H. 14年	H. 15年	H. 16年
入所式	25	25	25	25	30	30	35	30	35	---	---
校長講話	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	---
教務ガイダンス	30	30	30	30	30	30	30	30	30	20	30
学生ガイダンス	30	30	30	30	30	30	30	30	60	75	75
寮務ガイダンス	10	10	10	10	10	10	20	20	20	---	---
全体ミーティング	---	---	---	---	---	0	---	---	---	85	85
校歌	30	30	30	30	20	20	30	25	10	15	10
校歌2	10	10	10	10	10	10	15	15	15	---	---
学科ガイダンス	---	---	---	---	---	---	---	20	20	---	---
HR+学科	80	80	80	110	110	110	60	---	---	---	---
HR	---	---	---	---	---	---	---	40	40	90	90
HR2	---	---	---	---	---	---	60	70	60	80	60
写真撮影	30	30	30	30	30	30	20	20	30	10	10
通学別ガイダン	30	30	30	30	30	50	30	30	---	---	---
相談室ガイダン	20	20	20	20	---	20	20	---	---	---	---
学生会ガイダン	---	---	---	---	---	---	---	20	20	20	10
ビデオ上映	30	30	30	30	30	30	---	---	---	---	---
感想文	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15	15
終了式	---	---	---	---	15	10	15	15	15	15	15
総時間数	355	355	355	385	375	410	395	395	385	455	

(単位：分)

とを目的に、入学式の翌日から2日間、校長や教務・学生・寮務主事の各ガイダンス、学科主任の学科ガイダンス等の講話型、また、担任が行うクラスミーティング(HR)は、自己紹介やクラス役員を決定する等、簡単な活動が主流であった(表1参照)。しかし、近年、その様子が変わりつつある。

本校の変遷を特記すべき点で、以下に述べることにする(表1参照)。

H9：学科紹介を含むHR時間を110分に拡大。

H10：学校に帰ってきてから行われていた終了式を現地ホテルで行うことにした。

H11：H10年に実施した全体ミーティング(学生全体を対象にして高専生活に対する悩みや質問を発表してもらうもの)が好評だったが、予定時刻を大幅に過ぎたため、割愛した。

H12：在校生の始業式を導入したことにより、3主事が一団と出発できなくなったため、学科ガイダンスを含むHR時間を午前・午後(夕食後)に分割した。

H13：学科ガイダンスをHRと完全に分離し、独立させた。

H14：10：00～19：30までのプログラムを夕食前に終了するようにした。また通学別ガイダンスを学生生活ガイダンスに吸収。

H15：現地到着後20分程度を使って行っていた

入所式を廃止し、クラスミーティングに充当。寮務ガイダンスと新設されてきた女子指導と下宿生指導も全て学生生活ガイダンス吸収。全体ミーティングを再設し、学科ガイダンスを廃止。HR時間を増加した。

このように、見直しにより浮いた時間を学生が主体となる活動に充当した。ねらいは1つ、クラスづくりをねらったリレーション²⁾構築である。

2-2 なぜ人間関係構築なのか

高専では、何かに悩み、困った時には友人に相談するという学生は、37%に上り、また学校が楽しくない・辞めたい等の悩みから、進路変更を考えた学生は26%に上る(教育方法改善プロジェクト「高専における進路指導のあり方」に関する実態調査(全国)、2003.10月実施による)。

本校においては、2000.11月に相談室が行ったアンケートで、悩みの相談相手は「友人」とした学生が32%、入学して何か(学習・進路・生活・心身関係)で悩んだことがありますかの間に80%もの学生があると答えている³⁾。また、2000.2月に行った1学年対象のアンケートで、進路変更を考えた学生が40%に上った⁴⁾。

大小・多少の悩みにかかわらず、現実悩んでいる学生がいるのが実態である。その悩みを完全に無くすことは困難であるが、それを予防することはできると筆者は考えている。なぜなら、クラ

スや部活動、学科、さらには学校そのものを「準拠集団」にすればよいのである。

「準拠集団」とは、「安心できる、あるいは自分の居場所がある肯定的集団」を言い、それを作るには「安心できるクラス環境が集中した学習や充実した学園生活の母体となる」という発想に基づき、クラス担任が学生にわかりやすく、具体的に、手厚いかかわり（子どもが今、何を考え、何を感じ、どんな状況におかれているか知ろうとするカウンセリング・マインド⁵⁾）を持ってクラス経営をすることである⁴⁾。その結果として、何かに悩み、困った時に“助け合えるリレーション（人間関係）”が構築されるのである。

つまり、教員が個々の信念を持ちつつ、どの学生にも平等に教育活動機会を与えるために教員間の共通理解を持ち、かつ「人間（自分）らしさ」を持って学生に接することが予防なのである。

このような、担任（教員）と学生の交流のあるクラスに身をおいた学生たちは、自己開示を通して自己理解や他者理解を繰り返し、そこから生まれる成功や失敗によって成長していけるのである。それが彼らを「社会化（進路実現）」するということであり、学校の使命と考えている。

しかし、高専といえどもどうだろう。冒頭に述べた実態があっても、学生への具体的サポートができていないのである。

学校やクラスのあらゆる場面で行われている教育活動の基本は、リレーションの構築であり、それを生かした学生指導であるといえるが、それができていない高専では、新入生オリエンテーションも講話型になるのも当然である。従来行われてきた講話型の情報提供だけではだめで、よりわかりやすく、より具体的でなければ、学生が行動するのは難しいというのは明白である。

2-3 進路指導のあり方はどうか？

学校は学生を「社会化」するためのものである。したがって、学習や部活動等、あらゆる教育活動が彼らの糧にならなければいけないだろう。つまり、それは、彼らの将来設計および実現に向け、進路指導を通じた学生へのサポートといえよう。

本校は、現在の厳しい経済事情の影響による就職難をもちとせず、依然 100%に近い数字を維持している。また、進学についても卒業予定者の最低 30%の数値で実現している。しかし、高専によってはこれ以上の数値で編入学しているはずである。

これらは、あくまでも 5 年間の成果であり、「5 年生になれたあかつき」の話であり、現実には毎

年全校学生の 3~4%で退学者がいるのが実態である^{4), 6)}。しかし、これは今に限ったことではなく、開校以来の問題かもしれない。なぜなら、昔のほうはずっと高専のレベルが高く、脱落する機会が多かったと思われるからだ。

昔の構図として、優秀な学生たちが入学していたことに間違いなく、その優秀な学生たちの多くは、仲間の脱落という現象を目の当たりにし、“生き残り”をかけて学習や部活動等の教育活動に全力を投じ、そこから得た知的能力や自己主張能力、協調性やリーダー性を武器に有名企業に進路を見出し、実現して行ったのであろう。

つまり、学生に「力」があったといえる。授業が難しくてもそれについてくる、あるいはそれを乗り越えようとする学生集団がいたはずである。

このように、学生の「質」にかなり助けられ、先生方の進路へのサポートが情報提供レベルであっても学生自身が「社会化」してきた実態があるように思う。

では、現在はどうだろう。

学生たちの“質の低下（学力低下や精神年齢の低下）”が指摘を受けて久しいが、従来と変わらぬ授業の難しさがあるのが現実である。きっと、昔の高専の「優秀なエンジニア」を育成していたというイメージを崩すことができない学校の使命がそうさせてきたのだらうと思われる。

しかし、学生たちの“質の低下”は、避けて通れぬ事実である。これに対する学校の対応に少しばかりの疑問を感じている。それは、“質の低下”が具体的に「学力」や「精神年齢」といわれているのに対して、具体的な策を講じていない点にある。これは単に学習だけではなく、進路へのサポートという点においてもそういえるのである。

たとえば、「学力」の低下に対しては、授業の習熟度別導入や授業前・後の補講、わかりやすい授業への工夫⁷⁾といった具体策、「精神年齢」の低下に対しては、クラス担任や教科担任のかかわり方⁸⁾をわかりやすさと具体性をもって接し、その子のレベルにあった活動をさせるといった具体策を講ずることができたのではないと思われる。

つまり、これもまた「準拠集団」づくりをするということなのである。

また、進路においても、今までのような情報提供だけでは進路実現にはつながらない。なぜなら、コミュニケーション能力や自己主張能力の低下により、面接試験や小論文に対応できない、また場面において、どのような行動をとれば良いかわからない等、ソーシャル・スキルを持っていない学生に対して、具体的な指導ができる教員が求め

られているし、学校における進路指導体制が組織されていることがサポートの必須条件になっているからだ。

こうした具体策の実践から、学生に対して「育む」作業が生まれ、この基本姿勢によって学生たちは我々教員に安心感を抱き、先生方の叱咤激励を受け止める資質が持てるようになるのである。

3. 高等学校の実態

高校は、普通科、工業科、商業科等の従来からある学科と、比較的新しい学科の総合学科等、様々な学科を設け、生徒たちの進路を実現すべく様々な取り組みをしている。

たとえば、「新入生オリエンテーション」においては、進学校であることを前面に出して、数学・英語の学習の仕方を導入している学校、同じ進学校でも、進路に向けての様々なトラブルを乗り越えるためには、相談できる友人が必要とする趣旨でリレーション構築を狙ったSGE²⁾を導入している学校、レクリエーションを中心とした学校、学校祭や体育大会等の行事に向けたクラス運営を目的にしたリーダー研修を導入している学校等と様々である。

いずれもねらいが明確であり、学校の目標を実現するために良く練られたものが多い。

高校の目標は、どこも進路実現が最終目標であり、そのための具体的活動に特色がある。上述した新入生オリエンテーションだけではなく、部活動、学校祭、体育大会（運動会）、遠足、マラソン大会（強歩大会）修学旅行、百人一首大会、合唱大会等、体育的及び文化的行事を駆使して進路実現に向けて、教師が一丸となって「育む」作業を行っているのである。

高校も高専同様に“質の低下”を指摘された。しかし、高専と違って、高校は入試の可否判定を教員全員で議論し、その年の特徴を考慮しながら結論を出すシステムになっている。したがって、教職員に入学させたという責任感が生まれ、入学させた以上は責任を持って卒業を目指させようとする教員集団がそこに存在し、どんな些細なことにも対峙し、向き合う団結があるように思う。

つまり、教員に“共育する”覚悟が生まれているということである。だから、高校では入学時に“質の低下”に対して、学年団で議論し、どのような“質の低下”なのかを分析し、それを学年目標に盛り込み、具体的対策を講じるのである。

たとえば、補修を授業後に開催し、学力の補充

を行う、担任団によるクラス経営や生徒の動向チェックに関する学年会の開催や教科担任連絡会の開催、生徒指導部会への情報提供や部活動顧問との綿密な情報交換というように、あらゆる機会を通して生徒を知る機会を設けるなどがそれである（表2参照）。

いずれも、生徒たちを「育む」作業を惜しまない姿勢がうかがえるのである。この「育む」ことを念頭に置き、教員たちは生徒たちを「社会化」するのである。

4. 高専の問題点

「2. 本校の実態」から、新入生オリエンテーションの問題、教員の資質が問われるクラス経営の問題、進路指導のあり方に関する問題の3点が浮き彫りになった。これは少なからず、他の高専においても同様の問題ではないだろうか。

1年生の途中で「退学したい」という学生が多いことを考えると^{4), 5)}、新入生オリエンテーションは、“リレーション構築”を目標にし、これを生かしたHRミーティングを実施し、「準拠集団」づくりの基礎を作る必要がある。

新入生オリエンテーションを講話型で実施し、情報を提供しても、行動をするのは学生たちである。昔はこのやり方でできていたかもしれないが、今の学生たちは“質の低下”から言って、“よりわかりやすく”“より具体的に”学生に接しないと、彼らは行動ができないと思われる。

表2 担任としてかかわる業務の度合い

(◎強い, ○普通, △弱い)

	高校	高専
朝・帰りのSHR	◎(義務的)	△(自主的)
職員朝礼・打合せ	◎(義務的)	△(不定期)
HR(45分)	◎35h/年	○30h/年
学級日誌	◎日直日誌	△(自主的)
放課後の清掃監督	◎(毎日)	△(不定期)
学級通信	△(自主的)	△(自主的)
学生との個人面談	◎(義務的)	○(自主的)
保護者(3者)面談	◎(義務的)	○1回/年
校外活動 1年生	◎(日帰り)	○(日帰り)
2年生	◎(修学旅行)	○(日帰り)
3年生		○(日帰り)
学年集会・合同HR	◎(教員講話)	△(講演他)
学年会議・打合せ	◎(定期的)	△(不定期)
各種行事(担任参加)	◎(義務的)	○(必要に応じ)
家庭訪問	◎(必要な折)	△(呼び出し)
寮務	△(あれば)	◎(寮生)

(北海道公立高等学校の場合)

また、これはクラス経営や進路指導においても同様で、“よりわかりやすく” “より具体的に” さらには、“教員自らが自己開示” し、学生の自己開示を促すような行動に努め、リレーションを構築することが大切であると思われる。

表 2 に示したように、高校と高専では担任業務にかなりの温度差がある⁵⁾。これは担任という役割だけを見たものであるが、教員の役割には他に教科担任、部活動顧問、分掌（部長、部員）等がある。おそらく、他の役割についても同様な結果が予想される。それは「3. 高校の実態」からも歴然としていることである。

5. SGE を導入したオリエンテーション

入学した学生がこれからの充実した学校生活を送る上で知りたいことは、どんな学生たちの集まりなのか、どんな先生方の集まりなのか、学校や学生会が用意してくれる行事はどのようなもので、クラスとしてどのように取り組むのか等、より具体的な内容であり、何といても一番は、クラスメイトと担任がどんな人なのかを知りたいはずである。学生は次につながる確かなリレーション構築を求めているのである。

新入生オリエンテーションは、リレーション構築を目標にし、これを具体的に体験できる HR や全体（学年）ミーティングを実施することが大切であり、それがクラスを「準拠集団」にする基礎である。

では、リレーション構築の具体的方法、SGE とはいったいどういうものなのか、また本校において導入したプログラムは、どういうものであったか紹介する。

5-1 SGE とは何か？

SGE（構成的グループ・エンカウンター）は、1965 年に國分康孝教授によってはじめて紹介・提唱された。

國分教授は大学生を対象とした SGE を実施し、その内容を 1978 から 1994 年（その 52）まで学会誌に連続発表した。その後、SGE に関する書籍を出版し、実践が広く全国に普及していった。現在、都道府県教育研究所（センター）等において、教員の必修研修講座にもなっている。

SGE の定義は、「ありたいようなあり方を模索する能率的な方法として、エクササイズ（課題）という誘発剤とグループの教育機能を活用したサイコエジュケーション（心理教育）である」とし

ている²⁾。

具体的には、リーダーが用意したプログラムにそってエクササイズを実施する形で進められる。参加者はエクササイズを通して体験したこと、感じたこと、気づいたことを分かち合う（シェアリング）。こうした一連の体験の中で、ホンネとホンネを交流させるプログラムである。

SGE（ホンネとホンネを交流させる）をすることは、次の 6 つを体験することである。

- 1) ホンネを知る（自己理解）
- 2) ホンネを表現する（感情表現）
- 3) ホンネを主張する（自己主張）
- 4) 他者のホンネを受け入れる（他者受容）
- 5) 他者の行動の一貫性を信ずる（信頼感）
- 6) 他者とのかかわりを持つ（役割遂行）

リーダーは、参加者がこれらの体験を得られるようにエクササイズを展開させてゆく。そのため、エクササイズには次の 6 つのねらいがある。

- | | |
|---------|-----------|
| 1) 自己理解 | 2) 他者理解 |
| 3) 自己受容 | 4) 自己主張 |
| 5) 信頼体験 | 6) 感受性の促進 |

こうした SGE は、次のようにまとめることもできる。「集団学習体験を通して、リレーション（人間関係）づくりと自己発見による行動の変容と人間的な自己成長をねらったもの」（片野、1996）。

したがって、SGE は、人間関係を基盤とした様々な日常的な教育場面での応用が可能となる。

5-2 なぜ SGE なのか？

核家族化、少子化、あるいは社会の機械化、電子化に伴う影響を受け、個別化が進み、学年を超えたたて社会の減少等、様々な要因があいまって、自分自身の存在価値がどこにあるのか見つけづらくなってきている。他者との交流機会は減少し、リレーションの希薄さが進んできている。

SGE は、実存主義の人間観を背景に持っている。実存主義では、ありたいようにあれ、存在への勇氣、といった言葉で、「人生はどんな時でも生きている意味がある」ということを強調する。

これを背景として行われる SGE は、ホンネとホンネの交流を促進させるスキルを持っている。具体的には、傾聴技法、コミュニケーション・スキル、ソーシャル・スキル、アサーション・スキル、自己開示法、フィードバック法、リフレーミング法、介入法等々である。



写真1 SGEを行っている学生

このような哲学や技法を持つSGEは、教育が抱える問題の根底に有効に作用するのである。

「2-3の進路指導のあり方はいかがですか？」で述べたように、上述のスキルとかなり合致する点から、高専の教育にかなり有効に作用するという事である。

5-3 新入生オリエンテーションへの導入

SGEは、新入生のリレーションを構築することを目標として導入に踏み切った。なぜなら「2. 本校の実態」があったからである。

では、実施したプログラムを下記に示す。

- (1) 深呼吸 (1人) — ウォーミングアップ
腹式呼吸でリラックスさせ、自分の呼吸を数えることで集中し自分を見つめる。リーダーの掛け声で呼吸を合わせる(他者に合わせる)。
- (2) バースデーライン (全員) — 非言語で行う
互いの誕生日を確認し、順序の間違いがないように大きな輪を作る(ミスコミュニケーションの実感とコミュニケーションの再確認)。
- (3) 肩落とし (2人) — 相手と呼吸を合わせる
肩に手を乗せ、相手が上げてきた肩を手で押し下げさせる(息を合わせる難しさの実感)。
- (4) 肩たたき (2人) — 相手の要求に応える
たたき方を要求する(わがままの実感)。
- (5) インタビュー (2人) — 相手の情報収集
開かれた質問の実感する。
- (6) 他者紹介 (4人) — 自分のパートナーの紹介
インタビューで得た情報をもとに、周りの人に良く知ってもらえるような紹介をする(効率・効果的主張の実感)
- (7) 二者択一 (4人) — 選んだ理由の主張訓練

どちらかを選び、その理由を明確にする。他者にその理由を主張する

実施した結果、学生全体に受け入れられ、終始活発なコミュニケーションが繰り返られていた。オリエンテーション全体についての感想文は、200人中135人、約70%が人間関係トレーニング(SGE)に関する内容を好意的に記述していた。次年度への期待が持てる要素となった。

6. 教員間サポート

SGEの導入は、学生集団の活動を促すものであるが、その一方で、教員団へのサポートというもう一つのねらいがあった。

高専の教員の多くは科学・技術の研究の研鑽を絶やしていないようであり、この点は十分評価できる。しかし反面、教育に対する研鑽はあまり積んでいないように思われる。しかし、それは無理からぬことかも知れない。「教育」自体、客観性が低いからである。何をもって研鑽を積みばよいのかという指標があいまいなのが現状だからである。それでも、教育理念がどうであれ、具体的に眼前の学生を生き生きと動かすことができないならば、その有効と思われる方法を紹介する場が欲しい。新入生オリエンテーションは、本校では学年団を日常から隔離した唯一の行事といってよい。ここは、生の学生を相手にした実践的なFD(教員研修)の場とも位置づけられるのである。

こういった教員間サポートを通して、担任自らがリレーション構築の新しい教育方法に気づき、研修し、資質向上に努め、その後のクラス経営に生かせるよう、新入生オリエンテーションを「教員のレディネス」涵養の場としたのである⁵⁾。

7. まとめ

昨年度実施したSGEは、新入生は勿論であるが、参加した担任をはじめとする教職員に好評であった。これまでの、約400分間じっと座って、ただ話を聴き続けるオリエンテーションに比べ、学生たち主体の活動があつて、たくさんの仲間との感情交流が行われたそれは、これからの学生生活を送る上で、かなり不安を取り除いてくれたと確信している。

本校では、学生の進路指導についても、従来高専が行ってきた情報提供型の進路指導から、学生

自身がやりたいことを見出せることへ、教員がサポートする進路指導を模索中である。

リレーション構築のSGEは、新入生オリエンテーション後のクラス経営や進路指導においても役立つのである。具体的には、担任(教員)が“よりわかりやすく”“より具体的に”さらに、“自らが自己開示し”学生の自己開示を促すような行動が取れること、「準拠集団」の形成がドロップアウトする学生の予防をする、などである。

こうした実践ができれば、学生を「育む」ことができ、この肯定的な姿勢によって学生たちは我々教員に安心感を抱き、先生方の叱咤激励を受け止める資質が持てるようになるのである。

教員は、学生のためになるもの・ことに関して、研修機会を逃さず、貪欲に受講し、資質向上に努める必要がある。

今年度もまた新入生オリエンテーションを実施した。昨年同様にSGEを導入してのことである。かなり好評であった一方で、どんなことをしているのかという声も聴かれる。しかし、参加された教職員が参加されるたびに好評であればそれで良いと思っている。

できるだけ多くの方々に参加していただいて、この行事の良さを知ってほしいと願っている。

参考文献

- 1) 國分康孝・片野智治：実践サイコエジュケーション心を育てる進路学習，図書文化，2001.
- 2) 國分康孝他：エンカウンターで学級が変わる高等学校編，図書文化，2001.
- 3) 浦家淳博・三島利紀・大槻香子・中島陽子：教官によって構成される相談室の展望，論文集「高専教育」第25号，pp401～406，2002.
- 4) 三島利紀：学生の進路変更願望とリレーション(人間関係)の躰き，論文集「高専教育」第25号，pp407～412，2002.
- 5) 中野武房：学校教育相談がわかる本，ぎょうせい，2001.
- 6) 井上次夫：高専における低学年の学級経営，「高専教育講演論文集」pp207～210，2003.
- 7) 國分康孝・大友秀人：授業に生かすカウンセリング，誠信書房，2001.
- 8) 井上次夫：クラスホームルームの活用，「高専教育」pp343～348，2004.