

Journal of Chubu University Education

No. 21
2021

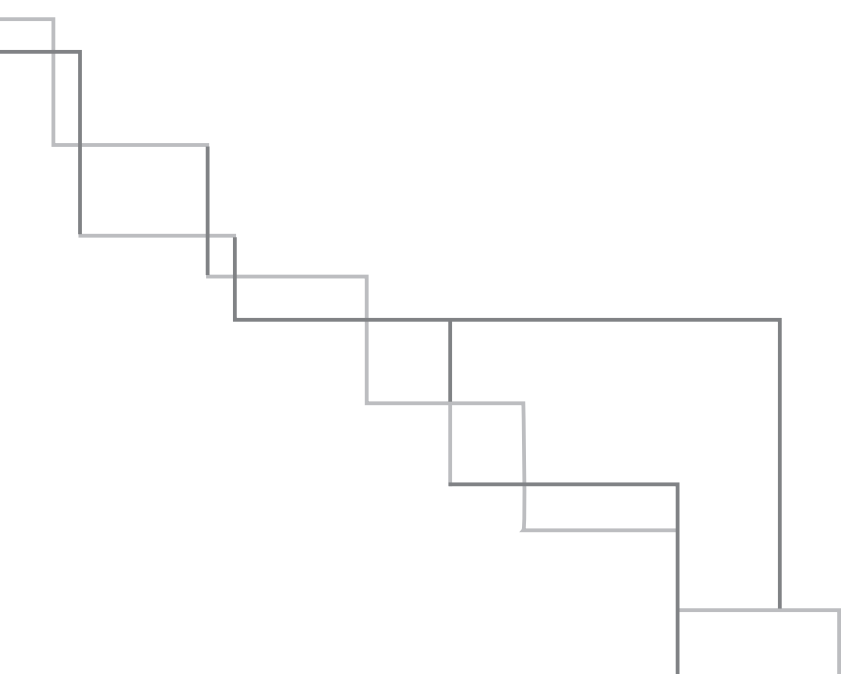
【特別寄稿】

コロナ禍の大学における学生への関わり方 葛 文綺

【Special Article】

How to Keep Proper Relationships Between University Teachers
and Students During Covid-19

..... KATSU Bunki



コロナ禍の大学における学生への関わり方

葛 文綺^{*1}

要 旨

新型コロナウイルスの流行によって人々の生活様式が大きく変わった。大学もその影響を受け、遠隔授業が導入され、教職員も学生も試行錯誤の日々を送っている。本稿ではこのような状況での教員と学生の関係構築について論じる。まず、大学でアカデミック・ハラスメントが起りやすい背景、判断基準について述べる。また、それを踏まえたうえで、遠隔授業で起りやすい3つの問題、1) オンライン授業時のカメラオンとオフの問題 2) 教職員と学生の連絡におけるすれ違いの問題 3) 人間関係の距離感の問題を取り上げ、その対応について説明する。ハラスメントにならない効果的な指導方法については、褒めて育てることと叱ることを取り上げ、具体的な褒め方と叱り方について解説する。そして、タイプ別のコミュニケーションについては、4つのタイプの強みと弱みを踏まえ、架空事例を用いてそれぞれのタイプの学生への対応について詳しく述べる。最後にストレスマネジメントの方法について紹介する。

キーワード

遠隔授業、アカデミック・ハラスメント、コミュニケーション、ストレスマネジメント

1 はじめに

2020年の春に始まった新型コロナウイルスの流行は未だに収まりが見えず、人々の生活に大きな影響を与えている。大学もその影響を受け、同年の春学期から多くの大学は対面の授業を取りやめ、遠隔授業を導入した。その後、対面、オンライン、オンデマンド、ハイブリッド（対面とオンラインを並行して行う）などと新型コロナウイルスの感染状況、および国や都道府県が発令する緊急事態宣言などに合わせ、各大学が授業形態を変えてきた。この授業形態の変更に伴い、教育の質を担保するために教職員は新しいことに取り組み、試行錯誤を繰り返した。一方、学生も慣れない形態で授業を受けるなど、教職員同様に大きな負担を強いられた。各大学で行ったアンケート調査や学生へのインタビューでは、学生がオンライン授業で感じたストレス要因として、課題の量の多さや他の受講生との交流が少ないための孤独感をあげていた（名古屋大学, 2020；國學院大學, 2021）。このように新型コロナが流行してから今日まで、教職員にとっても学生にとってもさまざまなストレスを抱える期間であったと容易に想像できる。

筆者の専門は臨床心理学で、ハラスメント相談を研究テーマにしている。この2年間、同僚や知人から「コロナのせいか、皆ピリピリしていて、人間関係の

トラブルが増えた」「普段そこまでトラブルにならないことでも、深刻な問題になってしまう」という話をよく耳にするようになった。実際、ハラスメントとストレスは密接な関係にあり、ストレスがたまると、ハラスメントの加害者にも被害者にもなるリスクが高まってしまう。

本稿では、コロナ禍での教員と学生との関係をハラスメント予防という観点から論じ、効果的な指導方法やストレスマネジメントについて紹介し、教員と学生とのよりよい関係を構築するために、教職員一人ひとりができることを考えていくこととする。なお、この原稿の一部の内容は2021年3月10日中部大学で行われた第52回FD・SD講演会の内容を書き下ろしたものである。また、ハラスメントに関する記載の一部は筆者が執筆した医学書院が発行する「看護教育」11号に掲載された「ハラスメント対応の基本」より転載している。

2 アカデミック・ハラスメント

昨今、「〇〇ハラスメント」という言葉はよくニュースでも取り上げられるようになってきた。インターネットで検索しても、数十個の「〇〇ハラ」という言葉が出てくる。たとえば、学生が早く就職活動を終えるように責め立てられることを「オワハラ」という。また、

^{*1} 愛知学院大学 心身科学部 准教授

ワクチンを接種していない人に対する嫌がらせや差別を「ワクハラ」という。さまざまなハラスメントの種類はあるが、大学の中では一般的にセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）、アカデミック・ハラスメント（アカハラ）、パワー・ハラスメント（パワハラ）の3つが起りやすいといわれている。そのなかでも、本稿は教員と学生間で起りやすいアカハラを中心に取りあげる。

2.1 大学の中でアカハラが起りやすい背景

中部大学のアカハラの定義は以下の通りである。「アカデミック・ハラスメントとは、教育研究上の優越的な地位を利用して、学生・生徒や他の職員等に対し、不当な不利益や身体的又は精神的苦痛を与える行為をいいます。アカデミック・ハラスメントは、それが起きる場面によって、研究活動に関するもの、教育指導に関するもの、それ以外の職場いびりに類するもの、暴力的発言や行為など相手に身体的・精神的な傷害を与える行為に分類することができます」（中部大学ホームページ）。また、関連資料「ハラスメントってどんなこと？」（中部大学ホームページ）の中で、以下のような例が載っている。「指導教員から研究計画を何度も却下され、どうすればよいか分からなくなり質問すると“自分で考えろ”と突き放された。自信がない中、仕方なく自分なりに研究を進めていると“そんな事をしている暇があるのか。やる気がないのか”と言われた。」「色々な経験することが将来につながるからと指導教員に言われ、研究の手伝いや補助ばかりに時間が費やされてしまう。自分のやりたいことに集中できず、指導教員に訴えても取り合ってもらえない。」と言った例を読んで、このようなことでアカハラと言われると教育活動がしにくくなると感じたり、自分自身の言動を振り返りハラスメントにならないように気を付けようと思ったり、個人の反応はさまざまであろう。ここに書いてある事例が直ちにアカハラと認定されるわけではないが、学生にとって辛い状況になっているのは理解できる。

大学でアカハラが起りやすい背景として、葛（2021）は以下のように述べている。まず、教員の権限の大きさと研究室の閉鎖性が挙げられる。学生の指導、成績の評価、卒業判定など学生の修学に大きな影響を与える事項に関して、客観的な基準が設けられる一方、教員の裁量権が大きいのが現状である。そのため、教員と学生との間にれっきとした力の差が存在し、教員の言動に対して学生が異議を唱えたり、教員の指示に逆らったりすることが難しい。

また、大学では、学生が他研究室の教員の指導を受ける、困ったときに他研究室の教員に相談するなどの

行動がとりにくい。教員同士は自分の研究室の責任者である一方、他研究室に干渉しないことが暗黙のルールのように存在する。毎年同じ研究室で休学退学の学生が出ていると気づいても、積極的に関与する教員はほとんどいないだろう。

上記のような教員の裁量権の大きさと研究室の風土によってハラスメントが起りやすい構造が生み出されている。

大学でハラスメントが起りやすい構造の背景にあるもう一つの要因は教員の指導力不足と思われる。大学の教員はそれぞれの専門領域に関して豊富な知識をもっているが、学生指導に関して専門的教育を受けたわけではない。有効な指導方法や学生の心理について学んだ教員はそれほど多くない。また、教員のほとんどは学生時代に優秀な成績を収め、学習や研究が得意である。そのため、伝達された知識を理解するのに時間がかかる学生、情報の整理やレポートの作成が苦手な学生など、教員が描いたイメージと異なる反応をした学生にどう対応すればよいか戸惑いを覚えやすい。その戸惑いがイライラや怒りなどネガティブな感情を誘い、結果的に学生に対してハラスメントと思われる言動につながってしまうパターンが少なからず存在する。

2.2 アカハラの判断基準

アカハラの判断基準について、葛（2021）は以下のように述べている。アカハラはグレーゾーンが大きいといわれており、適切な指導との線引きが難しい。教員の言動が直ちにハラスメントと判断されることは現実的ではなく、日頃の教員と学生との関係、言葉の前後の文脈、言動の頻度などが総合的に判断される必要がある。ある言動がハラスメントかどうかを判断する大切な要素のひとつは、指導方法にある。過去のパワハラの判例では、指導の内容が正しくても指導の仕方が不適切であれば、上司の言動はパワハラと判断された。これに倣うと、たとえば、学生を指導する際に、教員が「頭が悪い」「このレポートは〇〇レベルだ」と学生の人格を否定するような言葉を放った、あるいは学生への指導が長時間に及び、その間の教員の言動は指導というより、学生を繰り返し叱責するだけになっていた、といったような言動はハラスメントと判断されうる。

総合的な判断の中には日頃の人間関係も含まれている。これも過去の判例であるが、似たような言動を行った上司の二人のうち、一人が指導方法の不適切さでハラスメントと判断されたが、一人は日頃被害者とよい関係を構築していたため、違法性がないと判断された。日頃の関係性がよければ、ハラスメントに値する言動

でも違法にならない判断に疑問の余地もあるが、当事者の日頃の関係性が非常に重要であることが示された。考えてみれば、同じ言葉を言われても関係性がよければ、愛情を持って叱ってくれていると思えるが、もともと関係性が悪いと言われたことを素直に受け止められないし、過剰な叱責と感じてしまうのは理解できる。

3 遠隔授業で起こりやすい問題

先述のアカハラについての概念や判断基準を踏まえ、ここでは遠隔授業で教員と学生間で起こりやすい問題を整理する。ハラスメントにならないように授業がスムーズに行われるための対応について筆者の考えを述べる。

3.1 対面授業と遠隔授業の相違

筆者は公認心理師と臨床心理士を養成する大学に所属している。その大学院授業でオンラインでのカウンセリングのロールプレイを学生に取り組みせ、対面でのカウンセリングとの違いを尋ねた。学生たちは主な違いとして、オンラインでは相手の顔や上半身の一部しか見えず、手足の動きはほとんどわからないこと、また、対面の場合、カウンセラーと相談者間で流れている空気を感じることができるが、オンラインでは雰囲気を感じることが難しいことをあげた。学生たちが感じたように、対面では相談者の一挙手一投足や雰囲気などで、相談者がどんなことを考えているのか、それに伴う気持ちを察することができるが、オンラインでは難しい。オンラインの場合、相手が語った内容、表情、声が情報源となる。心理学的には、人と人のコミュニケーションにおいて、言語的な情報よりもジェスチャーを含めた非言語的な情報の方が圧倒的に重要であると言われている。このようなことを考えると、遠隔授業では学生についての情報が対面よりも非常に少なくなり、教員と学生のコミュニケーションに齟齬が生じやすい状況があると言える。

3.2 遠隔授業で起こりやすい問題

対面とオンラインの特徴と違いを踏まえた上で、遠隔授業で起こりやすい問題を3つ取りあげる。それぞれの問題の対応に正解があるわけではないが、筆者個人が試みていることを紹介することで、皆様の参考になれば幸いである。

(1) カメラオンとオフの問題

まず、1つ目はオンライン授業の際のカメラオンオフ問題である。これは教員も学生もストレスとして感じやすいことのひとつではないかと思う。オンライン授業の場合、対面と比べ情報量が少ないうえ、さらに学

生がカメラをオフにしまうと、教員が話した内容に対して、学生が理解しているかどうか、今のようなペースで授業を進めていいのかなどのフィードバックがほとんど得られず、一方的に授業を進めることになる。これによりオンライン授業で孤独感や不安を感じた教員は少なくないと思う。このような感覚を和らげるために、そして学生からの反応を得るために、教員側としては学生にカメラをオンにしてほしい。しかし、学生の方は自宅の部屋の様子が映るのが嫌であったり、カメラが備え付けられていないパソコンを使っているなど通信機器の問題であったり、そもそも人に見られるのが嫌でカメラをオンにしたい気持ちであったり、大半の学生はカメラオフで授業を受けたい。この点において、教員と学生の希望は正反対で摩擦が起こりやすい状況が生じてしまう。教員側が強くカメラオンを求めると学生から反発が起こり、ハラスメントと言われかねない。

このような場合、妥協点を探ることになるが、ちょうどこの原稿を執筆しているときに、大学の秋学期の講義が始まった。十数人が受講している1回目のゼミで、筆者は学生に「ゆるやかな」カメラオンを求めてみた。「夏休みを挟んで久しぶりの授業で、皆さんの顔を見て元気かどうか（確認したいから）、できればカメラオンにしてください」と伝えた。すると、約三分の二の学生がカメラをオンにしてくれた。数人の学生が私宛のチャットにカメラをオンにできない理由を書いた。私自身の感覚として、やはりカメラオンにしてくれた学生とのやりとり（挨拶や状況確認など）がスムーズでやりやすかった。しかし、チャットでメッセージを書いた学生の心境を考えると、カメラオンは一部の学生にとって心理的な負担になっているのも事実である。そのため、常にカメラオンを求めるよりは、たとえば、「出席で呼ばれたときだけでもカメラオンにしてくださいね」と限定的に（出席で呼ばれたとき、発表するとき、指名されたときなど）求めることもよいかもしれない。部分的にでも学生の様子を確認することができれば、教員は授業に関する手応えが得られるし、学生にとってもそれほど大きな心理的な負担にならないと思われる。

また、コロナ禍で精神的な疲れを感じている学生もいるので、私は少人数の授業では必ず出席を取るようにしている。たとえカメラオフであっても、学生の「はい」という返事を聞くためでもある。人の声には多くの情報が含まれている。声の大きさ、高さ、話のスピードなどでその人のエネルギーやそのときの調子の善し悪しが伝わる。声の情報で表情などの映像の情報を補うようにしている。

もちろん、教員側が気にならなければ完全にカメラ

オフでの授業も選択肢の一つだと思う。特に大人数の授業の場合カメラオンを求めるのは難しく、一方的に授業を進めていくことにならざるを得ない。

(2) 連絡のすれ違い問題

遠隔授業が導入されてから、教員と学生間の連絡ツールが一気に増えた。大学によって用いるツールは異なり、メジャーなのはZoom、Microsoft Teams、Google Meetなどである。そして、状況をさらに複雑にしているのは、授業毎に連絡の「窓口」が異なることである。私が勤めている大学はマイクロソフトのTeamsを導入しているが、授業毎に担当教員と受講生の「チーム」ができる。一学期10コマの授業を担当していれば、10個のチームができる。学生も最低限履修した授業の数と同数のチームに参加することになる。また、教員の方は学部会議や委員会のチームもできるので、筆者自身は一学期参加しているチームの数は数十個に上る。これだけのチームがあると、見落としや連絡先の間違いが生じてもおかしくない。学生も恐らく同様の状況である。

そのため、授業に関する知らせや連絡が学生に伝わりにくいと教員も少なくないはずである。たとえば、授業の形態が変わる度に、いついつの授業は対面ないしオンラインで行う旨をメッセージとしてツールに記載するが、学生が確認したかどうかかわからない。メッセージを確認したらチャットなどで確認したことを書くようにと指示するが、なかなか受講生全員が確認するに至らない。学生に聞くと、このような授業のツールは授業の直前にしか確認しないとの回答が多かった。事前に確認していないと授業に支障が起ってしまうため、筆者は念のため新型コロナウイルスの流行が起る以前の教務連絡用のツールにもメッセージを送信するが、それでも確認しない学生がいて、オンライン授業の日に大学に来てしまったり、対面授業の日に学校に来なかったりすることがときどき起る。最終的に筆者は学生にどのような連絡手段なら一番伝わるかと聞いたところ、回答は「メール」であった。普段よく使うメールであれば、比較的に頻繁に確認するとのことである。それ以降、筆者は重要なメッセージはメーリングリストでも学生に送ることにした。しかし、同じメッセージを二重も三重も送信しなければならないのは筆者にとって負担になっているし、学生にとっても同じメッセージが何回も届くことになり、何度も確認することは負担になっているであろう。

授業の課題もこのようなツールで出すことになっているが、学生が「課題の確認ができなかった」ことや学生は課題を提出したが、「教員が確認できなかった」ことも起っている。これは単なる当事者の見過ごし

でいわゆる人的ミスの場合もあれば、ツールの不具合で起る環境要因の場合もある。このような問題が起こったとき、教員と学生の認識が異なり、教員は学生が授業のルールを守らなかったと責め、学生は教員が自分の言い分に耳を貸さず高圧的な態度を取ったと不満を感じる。このような場合の対応は教員それぞれであろうが、現時点では筆者の対応としてまず学生の言い分を聞くことにしている。話を聞かずに判断してしまうと、学生は頭ごなしに言われたと感じてしまうためである。また、遠隔授業中の環境要因によるトラブルは実際少なくなく、教員のネット環境に関する知識不足で状況判断を誤ってしまう可能性もあるからである。そのため学生の話聞いた上で、改めて提出期限を設けて対処している。

遠隔授業になってから多くの教員は対面よりも課題を出しているが、学生から質問を受けることも増えたように感じる。学生が課題をこなすにあたり感じる疑問などが課題の中に書かれる。大人数の授業では課題に対して毎回フィードバックし、質問に答えることは物理的に厳しい。しかし、「質問したのに答えてもらえなかった」「課題を出してもフィードバックがない」という声も学生から聞くようになった。

連絡のとりづらさや課題のフィードバック、質問への回答方法について悩んだ末、筆者が試みたこととして、まずオリエンテーションでできるだけ授業のスタンスを学生に丁寧に説明するようにしたことがあげられる。授業についての連絡方法や課題の提出の説明だけでなく、学期の途中と最後に1回ずつ学生から出た質問をまとめて回答する時間を設けることにした。そうすると、即回答の方がよさそうな質問以外は少し時間をかけて準備することができる。筆者の同僚は授業の資料をアップする際に、必ず最初に同スライドを載せ、そこに授業の進め方、評価の仕方などの詳細を載せている。この繰り返しは授業のルールを学生に浸透し、教員と学生との齟齬を防ぐには有効なのではないかと思う。

(3) 人間関係の距離感の問題

遠隔授業になってから、学生との距離感がつかみにくいと教員も少なくないのではないかと筆者自身も学生との距離感が縮まらず、コミュニケーションが取りにくいと感じている。授業中に学生を指名して発言をさせても一問一答になりがちで、学生の自主的な発言がほとんど見られない。学生同士で大学に来ることが激減し、友達と会ったり、サークルや同じ授業の受講生と交流したりすることが難しい中、孤独感を感じている。そのため、筆者はなるべく授業中にブレイクアウトルームを使い、学生を少人数のグループにわ

け、グループディスカッションをさせるようにしている。また、少人数の授業ではグループで行う課題を出し、あえて学生の共同作業の機会を設けている。グループの課題によって、普段話す機会があまりない学生同士が役割を分担し、共通のテーマについて調べ、最終的に発表という形で仕上げる。また、筆者は日本学生相談学会が主催するワークショップに参加し、いくつかオンラインでできるグループワークを学び、授業で試みた。遠隔授業中にこのようなつながりができると、対面授業になったときもスムーズに人間関係が築けるのではないかと思う。

一方で、オンラインでのグループワークは学生の反応が対面よりもわかりづらく、苦手を感じたり、負担に思ったりしている学生がいることも忘れてはならない。対面であれば、雰囲気ですぐに察しフォローすることも可能だが、オンラインの場合フォローがしづらい。たとえば、小グループに分けた時、筆者も各ブレイクルームに入って順番で見守るが、そこに短時間しか参加できないので、一人ひとりの様子を把握するのが難しく、介入もしづらい。ただ、学生のグループでの様子を観察すると、彼らは同じグループの他者の様子を敏感に察し、お互いに適度な距離を取りつつ、できるだけ調和を重んじて会話を進めているように感じる。たとえば、教員の場合、教室内の全員が発言するように促したり、最初から順番で学生が発言するように進めていったりすることが多いが、学生のグループだと積極的に発言してグループを回している学生はグループ全体に対して問いかけるが、発言しない学生に対しては特に発言を求めない場合が多い。どちらのやりの方がよいかは課題や状況にもよると思うが、学生同士のグループの方が気軽に発言ができ、また発言しないことも認められ、自ら意見を積極的に言うことに苦手意識がある学生にとっては負担が少ないように思う。

遠隔授業になり、教員が学生との関係を構築するために、そして学生同士の交流を促すためにさまざまな工夫を行っているが、学生の反応がわかりにくく、距離感がつかみにくいため、オンライン上でプライベートの質問をし、フレンドリーに振る舞い過ぎた結果、学生から「〇〇先生は距離感が近すぎる」ということを言われる恐れもある。対面授業の時と同様に学生と適度な距離感を保つことが重要である。

4 ハラスメントにならない効果的な指導

3において遠隔授業で起こりやすい問題、また筆者自身の対応を紹介したが、遠隔授業に限らず、対面授業でも普段の教育の中でも使える効果的な指導法について、筆者自身のハラスメント相談員の経験を踏まえ、学生への指導について考えてみることにする。

4.1 褒めることの意義

ハラスメントを防止するための有効な指導方法について、葛（2021）が以下のように述べている。ハラスメントを英語圏ではbullyingということもあり、「いじめ」や「嫌がらせ」と訳される。これらは行為者が悪意を持って意図的に相手を痛めつける印象が強いが、ハラスメントの相談を受けていると、多くの行為者は全く無自覚で、むしろ相手のことを思って叱ったという認識をしていることが多いことが分かってくる。教員と学生との関係においては、教員が自分の教育理念に基づき、強い責任感のため行き過ぎた指導をしてしまったという構図も少なくない。そういう意味では、誰でも意図せずハラスメントの加害者、そして被害者になる可能性が潜んでいる。それを防止するためにハラスメントにならない指導法を知っておくことが重要である。

筆者が相談を担当していた学生たちが共通して語っていたこととして、「教員に怒られたとき、教員が言っていた内容はほとんど覚えていない、教員に怒られた事実しか頭に残らなかった」が挙げられる。先述のように、心理学的に言葉の内容よりも、発言する際の表情やジェスチャー、声の大きさ、話のスピードなどが相手により多くのメッセージを伝えるといわれている。教員が学生を指導する際に、上記のような非言語的な部分に留意し、指導内容がより学生に伝わりやすい工夫を行うことで指導がより効果的になり、ハラスメントの防止にもつながると考えられる。

また、「褒められて伸びる」という言葉はよく耳にするが、褒めることは本当に学生の成長につながるだろうかと疑問に思う指導者、厳しい指導を乗り越えたからこそ力が伸びると思う指導者も少なくない。褒める効果を実際に検証した実験がある（Sugawara, S. K. & Tanaka, S., & Okazaki, S. & Watanabe, K. & Sadato, N., 2012）。生理学研究所のグループが行った実験では協力者を1日目の作業終了直後に、「褒められる群」「他者が褒められるのを観察する群」「フィードバック群」の3群に分け、キーボードをある順番で連続的にたたき指運動トレーニングを行った。その結果、指運動トレーニングで覚えたことを翌日のテストで披露してもらうとき、「褒められる群」は他の2群よりも運動技能が取得・記憶されていた。この結果から、「褒められる」ということは、金銭的報酬にも匹敵する社会的報酬であると考えられる。また、教育心理学の用語で「ピグマリオン効果」がある。教員から期待された学生の成績が上がった現象をいう。これは教員が学生への期待を言葉や態度で示し、学生がそれを受け取り、努力や自信につながった結果であると思われる。

褒めることの意義を述べてきたが、褒める効果は日ごろの人間関係と密接な関係がある。JR西日本の調査では、上司と部下の関係性が悪い場合には、褒めても逆効果になる場合があると示唆した。また、関係性がよい場合でも部下の努力面を褒めなければ、部下の責任感が低下することが分かった（西日本旅客鉄道株式会社安全研究所，2008）。このようなことから、教員が学生に対して「早目」に褒めることが重要である。出会いなど人間関係がニュートラルないしポジティブな段階で早めに褒めることは学生のモチベーションアップにつながる。関係性がネガティブな状態では褒めることの効果は発揮できない。また、早めに褒めることは、学生が課題などをこなしている最中でも同じである。課題の前半でよい点を認め早めに褒めることが課題に取りかかる学生のモチベーションを上げ、課題のクオリティをあげることにもつながる。

また、褒めるときに具体的に褒めることが重要である。「よくできました」とだけ言われても、学生には何がどのようによくできたか伝わらないのである。褒められて気分はよいのかもしれないが、次にどう頑張ればよいかはわからない。たとえば、具体的に「レポートの中に図表を入れたことによって非常にわかりやすかった」「仮説の立て方がよかった。独立変数と従属変数の関係を端的に表し、この論文で何を検証したいのかすぐわかった」といった具合に褒めると、学生はこれらのポイントを生かし、どんどん工夫できるようになっていく。

昔、同僚が言っていたことで筆者の中で印象深く残っているものがある。それは「学生にはそれぞれ良さがあり、与えられた課題をそつなくこなす学生、不器用ながら一生懸命やる学生、どれも学生の才能」である。教員をしていると、「大学生にもなってこれくらいできて当たり前」という考え方が先行しやすい。しかし、与えられた課題をいつも期限を守ってこなしたことや間違えた時にきちんと教員に説明し修正できたことなどは、当然かもしれないが、その学生の人柄の表れであり、努力の結果でもある。このようなとき、きちんと「これはあなたの良さ」であることを伝えるのは教員の役割でもある。あたりまえのことをあたりまえのようにできた学生を褒めることを心がけるのは大切なことであり、これも学生のモチベーションの維持につながる。

4.2 叱ることの意義

ここまで褒めることの重要性を述べてきたが、教育機関の責務を考えたとき、褒めるだけではなく、ときには学生を厳しく指導することもあるだろう。叱ることは学生のミスや足りない点を指摘し、知識や考え方

を伝えることであり、学生の成長につながる行為である。しかし、最近叱ることができない教員が増えていると言われている。叱り方がわからないのもあるが、間違ったやりかたで叱ってしまうとハラスメントと言われかねない恐れがあることも一因になっている。「学生との関係があまりうまくいってなくて、ハラスメントにならないために気をつけるべきことを聞いてみたい」という理由で来談する教員も増えている。教員は教員なりに指導方法に悩んでいる。

筆者がよくハラスメント防止研修で伝えることのひとつとして、「叱り方」がある。叱ったことがハラスメントになってしまった場合、大概「叱った」のではなく、「怒った」のである。怒ることは、自分の感情に任せて相手に怒りをぶつけることであり、相手のためではなく、自分のストレスを発散するための行為である。一方、叱ることは客観的に状況を伝え、改善策も相手と一緒に考える、相手のための行為で、あくまでも冷静に行われることが前提である。

また、実際叱るときのポイントとして、まず褒めることと同じく、できるだけ具体的に何がいけなかったのかを伝える必要がある。「これではだめだ」と言われても、学生は何をどう改善すればよいかわからない。具体的な改善点を示す必要がある。また、伝えるときに、できるだけ優先順位をつけて、改善点を絞って伝えた方が効果的である。一気に改善点を10個も言われたら、誰もしがパニックになってしまいうし、どこから着手したらよいかわからなくなってしまう。指導する側にとって少し手間かもしれないが、優先順位の高いところから修正してもらい、それができたときに次の修正ポイントを伝えた方が効果的であることが多い。改善策に関して、いきなりこのように修正すればよいと提案するよりは、一度学生に考えてもらい、学生に改善案を提出してもらった作業も大切である。学生が持ってきた改善・修正案に対してできるだけ肯定的に評価し、足りなかった点についてアドバイスする。いつまでも「自分で考えなさい」では建設的な指導とはいえない。教員が学生と共に考える姿勢が大事である。

4.3 効果的な指導のチェックリスト

ハラスメントにならない、なおかつ学生の成長につながる指導とはどのようなものなのだろうか。表1は21世紀職業財団が行ったハラスメント研修の資料を参考に筆者が作成した、教員が自身の指導を点検するためのチェックリストである。これには指導のすべての要素が含まれているわけではないが、これらの要素を意識した指導は教員と学生の双方をハラスメント行為から守り、学生への効果的な指導につながることを期待される（葛，2021）。

表1 教員が学生を指導する際の自己点検チェックリスト

指導の目的	何が問題で、何を改善すればよいかを明確にする
指導と感情	感情的ではなく、社会や勉学・研究のルールや理論を冷静に説明する
指導の環境	他者の前で指摘するよりは、なるべく個別指導が望ましい。関係性がよくないときは他のスタッフを同席させるのもよい
指導の時間	人の集中力は30分～1時間。これを超える指導は効果的ではない
指導方法	一般的に、メールや電話でなく対面が望ましい
指導の態様	口調、声の大きさ、話のスピード、表情などに気を付ける
指導の内容	ミスを指摘するだけでなく、ミスを減らすための工夫やよりよいレポートを書くためのアドバイスなど建設的な指導が大切である
指導後のフォロー	良い面や努力を認めて褒める
指導の効果	今までの指導が効果的でないと感じるなら、方法を変える必要もある

5 タイプ別のコミュニケーション方法

4で心理学の知見を踏まえた効果的な指導方法について述べたが、ここでは学生や教員の個性、コミュニケーションのパターンを考慮した関係性作りについて考えてみたいと思う。

Merrill&Reid (1981)は「自己主張」と「感情表出」の2軸を使い、人のコミュニケーションパターンを4つに分類した(図1)。Driving Styleの人は、「現実重視」で、Expressive Styleの人は「感覚重視」で、Amiable Styleの人は「協調重視」で、Analytical Styleの人は「思考重視」である。以下では谷・枝川(2015)の本で取り上げたこの4つのタイプの人の強みと弱みを踏まえ、架空事例を用いてそれぞれのパターンの学生への対応について考えてみる。なお、架空事例は名古屋大学ハラスメント相談センターのハラスメント防止研修で用いた資料を修正加筆したものである。

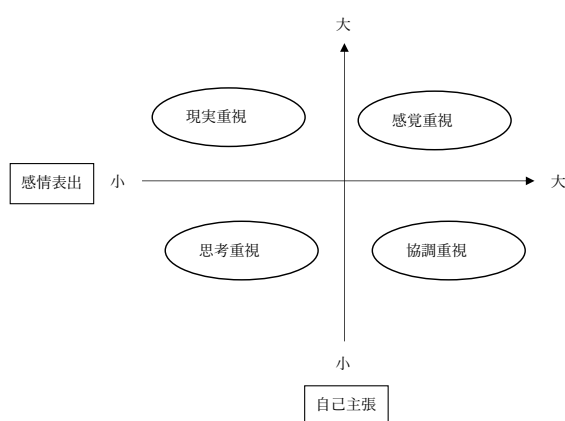


図1 コミュニケーションのタイプと特徴

5.1 Driving Styleの学生への対応

このタイプの学生は現実重視で、仕事は仕事と割り切り、人間関係に対してドライであり感情を持ち込まない。また、指摘されるのが苦手で、自分のことは自分で決めたいタイプである。強みは判断・決断が速

く、行動力がある。自己主張も強く、リーダーシップがある。

一方、周囲に合わせることが苦手であり、周囲に怖い人と思われがちである。また、打たれ強い側面もあり、教員に指摘・叱責されても落ち込んだりすることは少ない。

【架空事例】

社会人経験のある学生Aは、自信家のように、他のゼミ生をリードしようとする傾向が強い。しかし、専門知識や経験が不足した状態で主張していることに間違いが多い。教員と話するときもどこか上から目線で、教員は指導しづらいと感じている。

AはDriving Styleの学生で、指導するときのポイントとして、Aの自主性を重んじ、課題設定や進め方などをAの意見を聞いたうえで決めるようにする。また、Aの強い信念を否定せず、指導的な関わりを抑え気味にするのがコツである。間違った部分や修正が必要なところは感情的にならずに、淡々と伝えるのがよいだろう。

5.2 Expressive Styleの学生への対応

このタイプの学生は感覚感情優位で、発想は豊かである。授業やゼミの盛り上げ役で、いるだけで場の雰囲気明るくなる。勉強も楽しくやりたいと考えていて、何とかなると楽観的である。細かいことはあまり気にせず、やってみてから考えるタイプである。強みはアイデアが豊富で、行動力と社交性に富んでいる。周囲を巻き込んでやる力も持っている。一方、飽きっぽい性格で、忘れっぽいところがある。ルーティンやコツコツと努力するのが苦手である。思考が拡散しやすく、話がよく脱線する傾向がある。また、感情が豊かで教員に怒られると落ち込みやすい。

【架空事例】

学生Bは、明るい性格でやや落ち着きがない言動はあるが、ゼミのムードメーカー的な存在になっている。しかし、ゼミ中に議論の本筋から外れてしまい、学生同士で盛り上がってしまうことが多く、注意を促しても改善がみられない。教員もイライラし、つい声を荒げて注意してしまい、Bは落ち込んでしまった。また、Bが考えた研究計画が現実的にできるかどうか疑問に思うところが多く、ストレートに伝えたら、余計落ち込んでしまった。

BはExpressive Styleの学生で、指導するときのポイントとして、注意をする際に肯定的フィードバックもセットにしておくことがコツである。「いつもディスカッションを活性化してくれてありがとう。ただ、今時間が限られているので、〇〇についてもう少し議論しようか」というように、丁寧な言葉を添えて議論を本筋に戻すようにする。研究計画書についてもよいところを肯定しつつ、できることできないことを明確に示しておくといだろう。Bは叱られると落ち込みやすい傾向があるので、メンタル面でのフォローを忘れないようにすることが重要である。

5.3 Amiable Styleの学生への対応

このタイプの学生は人の役に立ちたい、みんなのためなら頑張るタイプである。協調性が高く、周囲から「良い人」と見られることが多い。人間関係に波風立てず、常に穏やかである。強みは親切心、周囲への気配り、思いやりがあるところである。一方で優柔不断なところがあり、プレッシャーに弱い。人前で話すことが苦手な一面を持っている。

【架空事例】

学生Cは、温厚な性格で、周囲の人に対して気配りもできる。協調性が高く仕事も丁寧なため、ついついゼミの連絡役や他の授業のTA（ティーチング・アシスタント）などの業務をCに頼んでしまう。頼まれると、Cはいつも笑顔で依頼を引き受けてくれた。また、Cと話すことが多くなるにつれ、雑談も増え、Cに友人関係や恋人のことも聞いたりしている。しかし、さまざまなことをCに依頼し、Cの負担になっていないか。また、Cとの距離が近すぎないかと教員が少し気になっている。

CはAmiable Styleの学生で、基本的に教員や周囲からの依頼に対して断ることをしない。またいつも快く依頼を引き受けてくれるし、仕事も丁寧にやってくれるので、ついついCに依頼が集中し頼りすぎてしま

う。しかし、このような状況が続くと、教員がCをひいきしていると他のゼミ生に思われる可能性があり、教員やC、そしてゼミ全体にとって好ましくない状況が生じてしまうリスクがある。対応として、ゼミ全体のバランスをみて、さまざまな学生に役割を分担させることを心がけると同時に、Cに対していつでも依頼を断っていいよと伝えることがよいだろう。また、Cのようなタイプは、自分が気づかないうちにストレスがたまり、心身に不調をきたすことがあるので、普段と様子が違う、仕事のパフォーマンスが落ちたなどと不調のサインを早く気づき、フォローしておくことが大切である。

5.4 Analytical Styleの学生への対応

このタイプの学生は完璧主義者で、仕事は正確にそして計画通りに進める「職人」タイプである。強みは地道に努力するところで、決めたことは継続して行く、最後までやり遂げる力を持っている。調査、分析し計画を立てるのが得意である。一方でマイペースで、実行するまで時間がかかる。また、人付き合いが苦手で、雑談やアイディア出しが不得意である。そして、研究計画などを説明するとき、一から説明しようとするため、話が長くなり要領が得にくいところがある。

【架空事例】

学生Dは研究に関しては黙々と論文作成をしており、教員としては「手のかからない学生」と認識している。時折進捗を確認すると、長々と説明し要領を得ず、面倒な思いをしたことがあるため、教員から積極的に状況を聞くことをしなくなった。Dも積極的に教員に質問をしたり、確認したりしてくることは少ない。また、Dはゼミの中でやや孤立した様子で、他の学生と親しく交流している場面がみられない。Dのことを気にしながらもどのように声をかけたらよいか教員が逡巡してしまっている。

DはAnalytical Styleの学生で、準備段階で丁寧に情報を伝え、一定の見通しを示しておく、Dも安心して課題に取りかけられるようになる。自分から教員や他のゼミ生に声をかけるのが苦手な学生なので、教員が意識して定期的にDに声をかけ、ゼミで共有している情報がきちんとDにも伝わったかどうか確認しておく配慮が必要である。ゼミでの発表や進捗情報を確認するとき、ひな形などを提示し、的を絞った聞き方がよいだろう。

上記では架空事例を通して、タイプ別の学生とのコミュニケーションの取り方、指導の際の工夫について

述べた。それぞれのタイプの強みと長所を生かし、苦手なところや短所に配慮することが基本的な対応となる。一方、教員自身も同じようにコミュニケーションのパターンを持っており、また指導しやすいと感じる学生のタイプ、逆に指導しにくいと感じる学生のタイプもあると思う。それは悪いことではないが、自分のこのような傾向を自覚し、指導しにくいと感じる学生に対して他の学生と同じようにきちんと、そして感情的にならない指導を心がけることが大切であり、ハラスメントの防止にもつながる。

6 ストレスマネジメント

ストレスという言葉は元々は物理学の用語で、たとえば、ボールに圧力を加えたとき、ボールが凹んでしまう現象をいう。その後、カナダの生理学者ハンス・セリエ（Hans Selye）がストレス理論を提唱し、ストレスを「外界のあらゆる要求によってもたらされる身体の特異的反応」と考え、ストレスを引き起こす要因をストレッサーと定義した（岡安，1999）。私たちの日常ではたくさんのストレス要因があり、常にその対応に追われていると言っても過言ではない。また、新型コロナウイルスの影響で、仕事や生活にさまざまな制限が加えられ、多くの人はいつも以上にストレスを抱えている。6では日常でのストレスとの付き合い方、また日常で実践できるストレス解消法を紹介する。

6.1 ストレスに対する考え方

ストレスという言葉は、ネガティブなイメージが強いが、必ずしもそうではない。ストレスのなかに、私たちにとって有益な「ユーストレス」もある。たとえば、進学や就職、昇進、お祝い事などがそれに当たる。このようなポジティブな出来事であっても、ストレスは伴うのである。また、ストレスがゼロの方が理想的な状態とも限らず、適度なストレスが高いパフォーマンスを引き出すとも言われている。スポーツがその良い例で、適度な緊張感が高い集中力を引き出し、良い結果につながる。このようなストレスの正体を知り、ストレスと上手に付き合うことによって仕事や日常生活がより快適になることが期待される。

（1）ラインケアとセルフケア

ストレスはメンタルヘルスとも密接な関係があり、メンタル不調をきたす大きな要因の一つはストレスである。メンタルヘルスの研修会に参加すると、「ラインケア」や「セルフケア」という言葉を耳にすることが多い。「ラインケア」とは管理監督者が部下に行うメンタルケアで、日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応を行うなどのことを指す。教員の場合、学

生に対して管理監督者とまではいかないにしても、学生のメンタルヘルスに留意し、指導する際に学生にとって過度なストレスにならないように配慮を行うことはラインケアに似ている。本稿の内容から逸れてしまうため、学生のメンタルヘルスに対するケアについては割愛するが、教員として基本的なメンタルヘルスに関する知識をもつことが非常に大切である。

「セルフケア」は文字通り自分自身でケアを行い、自らのストレスに気づき、予防対処することをいう。「セルフケア」は元々航空業界の用語で、飛行中にトラブルが起こったとき、乗客は他者（たとえば年配の人、子どもなど）を助ける前に、まず自分自身の安全を確保することを優先すべきという意味合いの言葉である。この考え方を日常で応用すると、自らのストレスマネジメントが重要で、自分自身の心の余裕がよい仕事につながる。たとえば、時間的にも心理的にもゆとりがあるとき、仕事もはかどるし、学生に対しても優しい気持ちで接することができる。反対に多忙で心身共に疲れているとき、些細なことでイライラして、学生に厳しい態度をとってしまう。このような経験をしたことがある教員は少なくないと思う。セルフケアの重要性はまさしくこのようなところにある。

6.2 ストレスへの対応

ストレス対処について、基本的な考え方として、以下のようなことが言われている。まず、自分のストレスにいち早く気づくことが重要である。ストレスを抱えたとき、普段と比べ疲れやすい、食欲がない、夜寝付きが悪い、睡眠が浅い、頭痛、胃痛、下痢など、人によって反応が異なるが、一般的に身体に症状が出やすい。他にもエネルギーの低下や情緒が不安定になるなど心理的な反応も見られることが多い。また、仕事にミスが増えるなど、行動面でも影響が現れることがある。普段から自分のストレス反応を把握し、このような症状が出たとき、早めに解消することが重要である。そのため、自分がもっているストレス解消法を理解し、活用することが有効である。

ここではイスラエルで市民のストレスケアと予防に取り組んで生まれた援助モデルBASICPhを紹介する（Lahad, Shacham, & Ayalon, 2013 佐野他訳 2017）。人はストレスを抱えたとき、さまざまな対処方法を用いているが、BASICPhではそれを6つのパターンに分類し、「チャンネル」と呼んだ。1つ目はBelief（信念・価値）と呼ばれるチャンネルで、このチャンネルが強い人は、宗教や強い信念にエネルギーを感じ、神社やお寺などを訪れると気持ちが落ち着きやすいなどの特徴を持っている。2つ目はAffect（感情・情動）と呼ばれるチャンネルで、このチャンネルが強い人は、

喜怒哀楽が表れやすく、悲しいときは大泣きし、嬉しいときは大笑いをするなど、感情の表出によって気持ちが晴れる。3つ目はSocial（社会的）と呼ばれるチャンネルで、このチャンネルが強い人は、人とのつながりや社会の中での役割を大切にしている。困ったことや悩み事は、他者に話すことによって解消されることが多い。4つ目はImagination（想像）と呼ばれるチャンネルで、このチャンネルが強い人は、一人での時間が居心地がよいと感じ、小説や漫画、ドラマ、映画など物語の世界に浸ることが多い。想像力を用いてストレスに対処することが得意である。5つ目はCognition（認知）と呼ばれるチャンネルで、このチャンネルが強い人は、情報を集め、失敗した原因を突き止め、解決手段を考えることで状況を乗り越えることが得意である。6つ目は、Physical（身体）と呼ばれるチャンネルで、このチャンネルが強い人は、身体を動かすことで気持ちが晴れることが多い。また、美味しい物を食べたり、お酒を飲んだり、よく寝たりすることでストレスを解消する。このように6つのチャンネルがあるが、自分が得意なチャンネル（複数の場合もある）がわかると、ストレスを感じたときに、そのチャンネルを活かすことができれば早めのストレス解消につながる。自分自身の得意なチャンネルだけでなく、学生や周囲の人の得意なチャンネルを把握すると、コミュニケーションに活かすこともできる。

7 まとめ

ちょうど本稿の執筆を終えようとしたとき、新型コロナウイルスの感染状況が落ち着き、全国に出ていた緊急事態宣言やまん延防止措置がすべて解除された。大学の授業も対面になり、久々にキャンパスに活気が戻った。一方で、久しぶりの対面授業で発表を行い、「やばい、緊張しすぎ」と顔面蒼白になっている学生を見て、新型コロナウイルスがもたらした影響が大きく、コロナ以前の日常を取り戻すのに時間がかかることを再認識した。このような状況だからこそ、教職員がいつも以上に学生や同僚との関係を再考し、学生との良好な人間関係を構築することを心がける必要がある。

また、コミュニケーションのパターンやストレス解消法のところで述べたように、人はそれぞれ自分自身や他者と向き合うときの特徴や傾向は多様である。多

様に開かれていることが人間関係のトラブルを防ぐことにつながるだけでなく、私たち自身のこころも豊かにしてくれる。

引用文献

- 中部大学ホームページ「ハラスメントの防止等に関する指針」
https://www.chubu.ac.jp/current_students/warning/harrasment/2021/10/29 accessed
 中部大学ホームページ「ハラスメントってどんなこと？」
https://www.chubu.ac.jp/current_students/warning/harrasment/documents/about.pdf
 2021/10/29 accessed
- Merrill, D. W & Reid, R. H. (1981) *Personal Styles & Effective Performance: Make Your Style Work for You* CRC Press.
- 葛文綺 (2021)「ハラスメント対応の基本」看護教育, 11, 1006-1016.
- 西日本旅客鉄道株式会社安全研究所 (2008)「あんけん～研究成果レポート～1」
- 谷益美・枝川義邦 (2015)「タイプがわかればうまくいく！コミュニケーションスキル」 総合法令出版 株式会社
- 國學院大學 (2021)「教育開発ニュース」, 23 教育開発推進機構NEWSLETTER
- Lahad, M & Shacham, M & Ayalon, O (2017)「緊急支援のためのBASIC Phアプローチレジュエンスを引き出す6つの対処チャンネル」 佐野信也・立花正一（監訳） 遠見書房
- 名古屋大学 (2020) 健康と生活習慣に関するアンケート2回目の結果
<https://nuss.nagoya-u.ac.jp/s/ecQe8ZdAFSSQjDZ>
 2021/10/29 accessed
- 岡安孝弘 (1999)「心理学辞典」中島義明・安藤清志・子安増生・坂野雄二・繁榊算男・立花政夫・箱田祐司（編）ストレス（pp475） 有斐閣
- Sugawara, S. K. Tanaka, S., Okazaki, S., Watanabe, K. & Sadato, N. (2012) Social rewards enhance the offline improvement in motor skill, 米国科学誌プロスワン, 電子版 11月7日号

How to Keep Proper Relationships Between University Teachers and Students During Covid-19

KATSU Bunki^{*1}

^{*1} Associate Professor, Department of Psychological and Physical Science, Aichigakuin University

Abstract

The epidemic of Covid-19 has significantly changed people's lifestyles. The fundamental life in universities, especially learning style, was also affected by it. Traditional "Face-to face learning" changed into "Distance learning". The change brought teachers and students the severe trials. In this paper, we discuss how to keep proper relationships between teachers and students in such situations. First, I describe the background and criteria of academic harassment in universities. In addition, based on that, I analyze three problems that are likely to occur in distance learning and described how to deal with them, 1) Webcam problems during distance learning, 2) Miscommunication's problems through SNS tools, and 3) About sense of distance between teachers and students. As for effective teaching methods without any harassment, we as teachers choose nurturing with praise, not with scolding, and describe specific methods. After that, I show four ways of communication styles based on each person's strengths and weaknesses, and I also describe how to deal with students in each type through fictitious cases. Finally, I introduce the method about stress management.

Key words

distance learning, academic harassment, communication, stress management