

2. 学生支援について先進的な取り組みをしている大学の視察

(1) 視察目的～大学のユニバーサル化時代における学生支援のあり方を視察する

日本の大学では「今、学生支援が必要だ」との認識がなされている。そのことは、薫風満天フィールド交流塾（以下、薫風満天）が採択されている学生支援GPが、2007年度より新設されたGPであることから伺える。筆者は、今回の海外視察先を選ぶにあたり、まず、「なぜ今学生支援が必要なのか？」ということから考えてみた。

現在の日本では、18歳人口の大学進学率は約50%であり、これは「大学のユニバーサル化」という状態にあたる（詳細は次項(2)①を参照されたい）。ちなみに筆者が大学受験をした25年ほど前の大学進学率は25%であった。単純計算すれば、筆者が中学生の時、クラス40人中大学に進学する者は10人だったのに対して、現在の中学生は40人クラスの半分である20人が大学に進学していることになる。すなわち、大学のユニバーサル化の時代とは、それ以前ならば大学には進学しなかったような者も進学する時代である。

大学生の質の変化（スタディスキルの欠如、コミュニケーション能力や自主性の低下）が指摘されるようになって久しいが、この一因が大学のユニバーサル化による学生の多様化にあることは間違いない。つまり、現在の大学は、ユニバーサル化時代を迎え、多様な学生が入学するようになっており、大学はそれに対応する必要がある。このことが、今学生支援が必要な理由の一つだろう。

以上の考察に基づいて、筆者らは、大学進学率の動向が日本と類似している国を海外視察先として選ぼうと考え、検討した。その結果、英国がこれに該当することがわかった（詳細は(2)②を参照されたい）。英国は、日本と似たような経緯で大学のユニバーサル化時代を迎えたことから、学生支援についても参考となる取り組みをしている大学が多々ある。今回は、それらのうちサウスバンク大学とヨーク大学の2大学における取り組みを視察することとした。



サウスバンク大学 Centre for Learning Support and Developmentの前で



ヨーク大学でインタビュー後に

(2) 視察のための基礎知識

(その1) 大学のユニバーサル化について

前項(1)でキーワードにあげた「大学のユニバーサル化」について説明する。

先進国においては、大学進学率は年々増加する傾向がある。そこで、18歳人口の大学への進学率を指標に、i) エリート段階（進学率15%未満）、ii) 大衆(マス)段階（15～50%）、iii) ユニバーサル段階（50%以上）、という3つの段階に分けることがある。以下、日本と英国を例にみってみる。

①日本

戦後の日本を例にあげると、表のように進学率が増加した結果、現在では18歳人口の約50%が大学に進学するユニバーサル段階へと至っている。

～1965年頃	エリート段階	進学率は10%程度だった。
1965～1975年頃	マス段階前期	高度経済成長に伴い進学率が15%→25%に急増した。
1976～1990年頃	マス段階後期	1976年に専門学校ができたため、進学率は25%程度で横ばい。
1990年頃～現代	ユニバーサル化が進む段階	進学率は25%→50%へと急増した。 この時期は、前半と後半に分けることができる。 i) 前半(1990～2000年頃)：この時期は進学者数も増えた。 大学設置基準の大綱化(1991年)により大学数が増えた(※1)ことが要因と考えられる。 ii) 後半(2000年頃～)：この時期は進学者数はあまり増えていないのに進学率は増えている。これは18歳人口減少(※2)によるものと考えられる。

※1：1985～2000年の15年間で、大学の数は1.5倍に増えた。

※2：18歳人口は1992年の200万人をピークに減少へ、2010年には120万人まで減るが、それ以降は落ち着くと予想されている。

②英国

英国では、かつては一般的なイメージ通り、進学率はかなり低く、サッチャー政権発足時(1979)には12% (エリート段階) だった。サッチャー政権(1979～1990年)下の1980年代後半から教育改革が始まり(1988年教育改革法、1992年継続・高等教育法)、進学率が急増し、近年は60%程度(ユニバーサル段階)となっている。進学率急増の具体的な要因としては、i) ポリテクニク(専門大学)の大学昇格、ii) パートタイム学生の増加(※3)があげられる。つまり、大学数が増加し、それに伴って多様な学生が入学するようになった訳であり、この状況は、日本におけるユニバーサル化がすすむ段階に共通するものがあるといえるだろう。

※3：英国ではパートタイム学生が全大学生の45%をしめる。これは先進国中最大の割合である。

(その2)英国における大学教育のキーワード

～ジェネリックスキル(Generic Skills)について

筆者らが、今回の英国の大学視察を通じて最も強く感じたことは、「英国の大学教育を特徴づけるものは、『ジェネリックスキル』という概念にある」ということである。本報告書でも、ジェネリックスキルは重要なキーワードとなっているので、視察事例報告の前に、この概念について説明する。

①ジェネリックスキルとは

ジェネリックスキルとは創造性・自立性・コミュニケーション・チームワーク力・時間管理・計画性・自己管理などといったスキルの総称である。汎用性が高いため、特定の専門分野にかかわらず、いかなる分野にも適用できることから、「転移可能スキル(Transferable Skills)」とも呼ばれる。日本の経済産業省が提唱している「社会人基礎力」に近い概念とイメージしても良いだろう。

従来、英国の大学では、日本と同様に専門的な知識・理論を身につけることが重視されてきた。しかし英国では、就職求人の大部分が学生の専門性をあまり問わないこと(日本もそうだが)、大卒に限るという求人が少ないこと(このことは日本とは異なる)から、近年は、学生の雇用可能性を高めるために、ジェネリックスキルを身につけることを重視するようになっている。

②ジェネリックスキルの獲得状況を評価するための方策～プログレスレポート

ジェネリックスキルの獲得状況を評価する方法としてはプログレスレポートがある。プログレスレポートとは、「学生の雇用可能性向上」と「高等教育の質の維持・向上」を目指して、2005/2006年度より英国のすべての大学が全学生を対象に作成している一種の学業記録証明書のようなものであり、「成績証明書」と「Personal Development Planning(PDP)」からなる。

i) 成績証明書 : 大学が発行するもので、通常の科目だけでなくインターンシップや留学など教室内外の種々の学習経験が記されている(日本の高校が入試の際提出する調査書みたいなもの?)。

ii) PDP : 学生が自分で作成するもので、主にジェネリックスキルの習得について学生が自ら計画・記録・評価することで、自己理解を深め、自己管理能力の向上をはかろうとしている(一種のポートフォリオか?)。

従来の日本の大学と異なる点は、i)成績証明書に正課外のことでも記録すること、ii)PDPという一種のポートフォリオを作成することである。ただし、近年は日本の各大学のGPの中でも、「各学生のサークル活動を記録し評価する」や「各学生にポートフォリオを作らせる」などプログレスレポートと類似した取り組みが散見されるようになってきており、日本でもジェネリックスキルを身につけさせるための取り組みが徐々に行われつつあるものと思われる。

③ジェネリックスキルを獲得するための方策

ジェネリックスキルは汎用的かつ広範なスキルであるため、それを獲得する方法は様々考えられるだろう。本学においても、初年次教育、就職ガイダンス、ふるさとキャリア、そして薫風満天などは、いずれもジェネリックスキル獲得の要素をなしているように思われる。英国に目を向けると、例えば、サウスバンク大学では本学の初年次教育を徹底したような取り組みが行われている。またヨーク大学のYork awardは、薫風満天の各要素にふるさとキャリアの考えかたを付加したようなイメージである。

(1)では学生支援という面から、「ユニバーサル化時代に対応した先進的な学生支援を行っている大学」としてサウスバンク大学とヨーク大学をあげたが、この2大学は英国型の大学教育という側面からみた場合は、「ジェネリックスキルを学生に身につけさせるための工夫をしている大学」なのである。

(3) 視察事例その1：サウスバンク大学～Learning Support and Development

サウスバンク大学は、1992年にポリテクニクから昇格した大学である。オフィスビルのような校舎はロンドンの街なみと一体化しており、いわゆる英国の伝統的の大学とは異なる新しい都市型大学である。学生も多様であり、学習障害等のある学生も受け入れている。

歴史が新しいことや、大学に昇格する前身があったことなど、本学との共通点が多いように感じられる（本学は、1999年開学、前身に近い非四年制大学として農業短大があった）。

①Centre for Learning Support and Development (CLSD)のサービス

開学間もない頃、学部教員であったDr Starkingsが、入学者のための数学トレーニングコースを開いたところ、他学部からも「実施して欲しい」という声があがったという。これがきっかけとなって、1997年にCLSDが開設され、その後約10年かけて各種のサービスを整備してきたという。

現在のCLSDのサービスは下表の通りである。イメージとしては、本学の「初年次教育」と「基礎講座」を徹底したようなもの、という捉え方が近いだろう。

なお、下表のサービスは学期中に行われるものだが、その他に、夏期集中としてFast Trackサマープログラムがある。これは、入学前の者が入学準備のために種々のスキルを学ぶコースだが、既入学者も受講できる。

1) Library Services	図書館の利用法。 イメージ的には情報検索スキルと言い換えても良い。
2) IT Support	イメージ的にはコンピュータリテラシーに近い。
3) Skills for Learning	スタディスキル(※4)、英語(留学生向け)、数学などのサポート。
4) Student Advice & Careers Guidance	個人的な(家計の問題や育児中の学生など)アドバイス。 留学生へのアドバイス。就職活動のアドバイス。
5) Disability & Dyslexia Support	学習障害のある学生のサポート。

※4：スタディスキルとは、「Learn to Learn(タイムマネジメント・ノートテイキング・チームづくり等)」、レポート作成、プレゼンテーションなど。ジェネリックスキルの中核をなすスキルと思われる。

利用者は年間何千人とのこと（大学の全学生数は約2万人）。「日本では、本当にサポートが必要な学生が来ない、ということがよくあるのだが」と質問したところ、「サウスバンク大学では、学部の先生が必要な学生を送ってくるので、そのような問題は起きない」との回答。そこで、「日本には学部間や学科間の縦割りということがあって・・・」と発言したところ、「サウスバンク大学もそうだった。10年かけて学部との信頼を築いていった。こっちから学部にでかけて何が必要か聞いたり・・・」とのことだった。

②CLSDサービスの評価

CLSDの事業そのものの評価は、「利用者数」や「サービスが継続しているか」といったことで、日本の評価方式と大差ないようである。

学生の評価には、ベンチマークテストによる自己評価が使われている。具体的には、種々のスキルについての達成度を3段階設け、「自分は、このスキルをレベル2まで達成した」というように評価する。このベンチマークはPDP作成にも利用されていることから、学生がジェネリックスキルを獲得できたかどうかの評価法と考えることもできるだろう。

(4) 視察事例その2：ヨーク大学～York award

ヨーク市はイングランド北部の主要都市で、ロンドンからは特急列車で2時間のところにある。ヨーク大学は、ヨーク市内に1963年に開学した。地方の主要都市にあることや、開学数十年の歴史を持つ点からみると、日本では岩手大学のような新制大学に相当する。

①York award

York award (直訳するなら「ヨーク賞」) は、1998年よりヨーク大学キャリアセンターが行っている事業である。そのアウトラインは「学生は、自由意志でYork awardへエントリーし、様々な活動(インターンシップ、アルバイト、ボランティア、サークル、その他地域活動)に取り組む、大学はその達成状況を評価し、York awardとして認定する。」というものである。

York awardを、本学の取り組みと比較してみると、「様々な活動内容を学生が比較的自由に選べる」点は薫風満天のイメージと類似していそうである。一方、「活動→認定」という発想は、むしろふるさとキャリアと共通している。

York awardへエントリーする学生の数は、全学生の約10%である。学生の自由意志による参加活動の場合、日本においても(例えば本学の自主研究においても)、やはりそのくらいの割合であることを考えれば、1～2割というのは妥当な値なのかもしれない。

②York awardの特徴～自己評価

本学の薫風満天の活動内容にふるさとキャリアの発想を付加したようなYork awardだが、本学の取り組みにはみられない特徴がある。それは学生は自らを評価するというシステムである。

i) York awardは競争ではない：あくまで学生個人の達成度を評価する。英国の他大学のように賞状やメダルを授与することはないとのこと。

ii) 目標は自分で立てる：York awardにエントリーする学生は、ハンドブックを見ながら自らの達成目標を設定する。

iii) 評価はポートフォリオとプレゼンテーション：学生が自分で作成したポートフォリオに基づいて、York award審査員の前でプレゼンテーションや面接をする(つまり「私は在学中にこれだけのことをやったので認定してください」と自己アピールする)。その結果によって、認定されるかどうかが決まる。

③York awardの特徴～雇用可能性向上

ヨーク大学は、学生の雇用可能性向上を大学としての目標の一つにあげている。York awardもキャリアセンターが実施していることからわかるように、雇用可能性向上策の一環であり、一種のインターンシップと位置づけられている(企業体験以外の活動をも対象にしている点や、活動後の認定の仕方が、日本とは趣を異にするが)。

雇用可能性という語は、既に本報告書(2)のジェネリックスキルの説明中にも出てきた語であり、ジェネリックスキルとの関連が深い。そこでジェネリックスキルという視点から、②を注意深く読み返してみると、i～iiiはPDP作成のトレーニングとなっていることに気づく。実際、担当者からも「York awardとPDPをうまく関連づけていくことで、今後のPDPの有効な使い方を検討中である」とのコメントがあった。つまりYork awardは、ジェネリックスキル獲得という効果も期待されている活動といえる。

(5) 大学の視察を振り返って

サウスバンク大学とヨーク大学の取り組み内容は、大きく異なっている。本学に例えれば、サウスバンク大学は「生物資源科学への招待＋基礎講座」であり、一方のヨーク大学は「薫風満天＋ふるさとキャリア」というくらいに違っている。しかしながら、両大学の取り組みの根底にあるものは、筆者にとっては、驚くほどに共通項を持っているように感じられた。以下、その共通項をみていく。

①共通項その1～両大学の取り組みともジェネリックスキル獲得の効果がある

実はジェネリックスキルという語は、今回の視察の中では1回も聞かれなかった。つまり両大学とも担当者はジェネリックスキル獲得の効果を意識してはおらず、それぞれの大学がそれぞれの課題（サウスバンク大学なら数学の補習が必要な学生の増大、ヨーク大学なら学生の雇用可能性の向上）を解決しようと取り組んだ結果として出来上がったものが、筆者の目から見れば、学生にジェネリックスキルを獲得させるためのそれぞれのやり方に見えたのである。これを一般化すれば、表のような仮説が立てられるだろう。

- i) 各大学が抱える課題は、その大学に固有のものである場合が多い。
・例：数学の補習が必要な学生が増えた、学生の雇用可能性を高めなければいけない等
- ii) したがって、その課題を解決する取り組みも、各大学固有のやり方となる。
・例：CLSDサービス、York award等
- iii) その結果として、各大学が目指す具体的な姿は、「課題を解決した時の学生の姿」である。
・この姿は、一見すると、大学ややり方によって異なるように見えるが、その根底にはジェネリックスキル（「社会人基礎力」などと言い換えても良いだろう）の獲得という共通項が存在する。

さて、薫風満天の人間力について考えたい。もし薫風満天にi)があるのなら、それが目指す人間力とは「本学が今直面している課題を解決した時の学生の姿」であり、具体的かつイメージしやすい像となる。しかし、現実の薫風満天の活動は、「本学が直面している課題を解決する」という目的のもとに考案されたものではないため、i)の視点を含んでいない。このことが、「薫風満天における人間力とは何？」という問いかけに対して、具体性のある答えが提示できないことの原因になっていると、筆者は考える。

筆者の見解を述べる。大学によって抱えている課題は異なるので、人間力の具体的なイメージもまた大学によって種々様々であるが、その根底にはジェネリックスキルや社会人基礎力と呼ばれるものの獲得という共通項が存在すると考える。したがって、薫風満天が「本学が直面している課題の解決」という要素を含んでいないのであれば、必ずしも「薫風満天的な人間力」を模索する必要性はなく、むしろ共通項を評価（「ジェネリックスキルを獲得できたか」「社会人基礎力のどの部分を獲得できたか」など）するという視点の方が必要なのではないだろうか。

②共通項その2～両大学ともポートフォリオを評価に用いている

両大学とも学生による自己評価を、評価の基本においていることは、新鮮な驚きであった。学生による自己評価が、評価としての適切さや客観性をどの程度有しているのかと問われれば、おそらくあまり信頼はできないだろう。しかし、筆者にとって新鮮であったことは、評価もまた学生を成長させる手段となっている点であった（例えば、ヨーク大学では「自己評価は、履歴書を書いたり、就職面接での自己アピールの際に役立つ」とコメントしていた）。

薫風満天の人間力評価について述べたい。評価といわれると、我々はどうしても「50%の学生で人間力が120%以上向上した」というようなものを思い浮かべるのだが、そういった評価に対する考え方を改めても良いのではないだろうか。例えば、「学生による自己評価→自己評価に基づいた審査→薫風賞や満天賞の認定」といった方式も一案ではないだろうか。

3. 学校以外における英国の教育システムの視察

(1) 学校以外の教育システム視察の目的

昨年度の海外視察においてデンマークの教育システムを視察したグループは、報告書の中で、「日本の教育を単線とすれば、デンマークの教育は複線どころか網の目である」と評している。この「複線」および「網の目」とは、選択肢の多い教育システムであるという意味以外に、人生のあらゆる段階において教育を受ける機会が設けられている（日本のイメージで言えば、生涯教育が充実している）という意味も含んでいる。

さて、英国はデンマーク同様に生涯教育が発達している国の一つである。例えば、パートタイム学生の割合が高く、様々な年齢層の学生が就業しながら学んでおり、国民のあいだには「学びたい時に学ぶ」ものとの認識がなされている。日本では「学んでから働く」のが一般的とされていることとは対照的である。

今回の視察では、英国における「複線・網の目」教育について視察することで、昨年の視察で得られた知見にさらに検討を加えたいと考え、教育ファームとしてマッドシュットファームを、また、独自の社会人教育システムを持つ機関としてウイズリーガーデンを視察した。

(2) マッドシュットファーム

欧州には教育ファームと呼ばれる施設が多数存在している。今回は、ロンドン市ドッグランズ地区にあるマッドシュットファームを訪問し、その教育機能について視察した。

①ファーム開設の経緯

ドッグランズは、今では再開発によって東京のベイエリアのような所となっているが、その真ん中にマッドシュットファームがある。このファームは、もともとは近所の農家が馬や羊をはなしていたところであったそうだが、再開発の時に、地域の人達が動物を持ち込んで土地の不売運動のようなことをしたらしい。その結果、近代的な再開発地の中にファームが誕生したとのこと。

②ファームの教育機能

このファームの教育機能の由来は、かつてはドッグランズが低所得層の居住地域であったことによるらしい。すなわち、高所得層のように田舎に出かけることがなかったこの地域の子供達は、このファームで田舎の雰囲気味わったという。

現在では、ファーム内にエデュケーションセンターが設けられ、一般的な欧州の教育ファームのイメージと思われる「食農体験農場」や「動物ふれあい農場」的な活動を行っているほか、特徴的な教育活動として次のようなことを行っている。

i) 小学校の授業の一環：地域の教育委員会とのタイアップによってファームでの活動をカリキュラムに組み込んでいる。

ii) 障害のある子供向けの活動：エデュケーションセンターのスタッフは教員免許やユースワーカー資格を持っており、障害のある子供に対して、植物や動物を通して学ばせている。

iii) ドロップアウトした子供の更生：放火癖のある子供が更生するなどの効果があるらしい。



マッドシュットファームのエントランス

(3) ウィズリーガーデン

「学びたい時に学べる」国である英国には、学校以外でも社会人教育システムを持つ組織機関が多い。その一例として、王立園芸協会（Royal Horticultural Society：RHS）が運営するウィズリーガーデンを視察した。

①RHSの教育システムの概要

RHSの研修制度では2種類のコースがある。

i) Wisley Diploma Practical Horticulture (WDPH)：2年間のコース。ウィズリーガーデンには各学年12～14人在籍。8部所を2年かけて約3ヶ月ごと働いて、園芸について一通り学ぶ。

ii) One Year Specialist Option Certificates (SOC)：1年間のコース。6人在籍。花、果樹、マネジメントなど特定分野を専門的に学ぶ。

受講資格としては、RHSや国が認可する園芸に関する資格を取得していること、あるいはカレッジ（日本の短大に相当）を卒業していることなどである。学生の年代は25～30歳くらいが多く、外国人は1/3くらい。研修中は、ガーデンの仕事をしなが、週1日の授業や実習、試験、レポート、論文をこなさなければならない。指導者としては、チューター2人が学生約30人を指導している（ただし、聞かれたことには答える方式とのこと）。

修了後については、英国では園芸の求人が多いので、ほぼ全員が園芸関係に就職するとのこと。なお、RHSは英国の園芸業界では最も著名な団体であり、RHS研修制度の業界内での認知度も高いとのこと（ただし、日本と同様に、英国においても園芸や造園の世界は狭いらしい）。

②RHSの研修制度を受講している学生の例

i) 藤森氏の例：今回取材に応じてくれた藤森氏は35歳。東京農業大学短大部卒業後、日本国内の造園会社勤務を経て、渡英。Writtle College（園芸系短大）に進学、在学中にレディング大学やウィズリーガーデンでインターシップを経験。カレッジ卒業後、2008年9月よりWDPHへ、現在1年生。

ii) 英国人の例：例えば藤森氏と同年代の学生が1年生に2名いるが、以前はまったく別の仕事をしていた。1人(女性)は、パートタイムでカレッジを卒業後、ケンブリッジ大学植物園で研修生を1年間（給料支給）、その後WDPHへ。もう1人(男性)は、やはりパートタイムでカレッジを卒業後、RHSとは別のガーデンで1年間働き、その後WDPHへ。



ウィズリーガーデンのエントランス



ウィズリーガーデン内の庭園

(4) 学校以外の教育システムの視察を振り返って

① 複線・網の目型教育も単線型教育もその国の就業観・雇用観を反映している

マッドシュットファームでは、地域の小学校のカリキュラムの一翼を担うとともに、特別なニーズのある子供達の教育にも力を入れるなど、学校の補完機能を有していた。また、ウイズリーガーデンの社会人教育システムは、英国の園芸業界内でしっかり根づいているようだった。このように、生涯学習が発達し、「学びたい時に学べる」英国を、「日本の単線型教育とは大違い」と感心する意見もあるだろう。

筆者は別の見方をしたい。藤森氏のコメントの中で、印象に残ったのは『今は』園芸の仕事に就きたいと考えここに来ているが、10年後はわからないというのが英国の考え方。ほとんどの人は同じような業界の中で仕事や立場を変えていく」である。つまり英国には終身雇用という概念はほとんどないということである。日本は終身雇用の国なので、就職後も学ぶという考えはあまり一般的ではないが、英国の場合、終身雇用制ではないので、「A社で働く→次のステップのため学ぶ→B社で働く→さらに次のステップ・・・」というようなキャリアチェンジは普通のことと考えられているようで、そのことが「学びたい時に学ぶ」という意識を強めているのだろう。

日本には日本の、英国には英国の、(もちろんデンマークにはデンマークの、)それぞれ独自の就業観や雇用観があり、複線・網の目型教育とは、キャリアチェンジ型の就業観・雇用観と深く結びついた教育システムなのではないだろうか。一方、日本の就業観・雇用観の中で大きなウエイトをしめる終身雇用が、社会において機能するには、人生の中で学ぶ時期と働く時期が明確に区別されていた方が都合が良い。すなわち、「学んでから働く」ことを前提にした教育システムが都合良いということになる。「義務教育→高校→大学→就職」という単線型教育は、終身雇用という日本的な就業観・雇用観と深く結びついた教育システムなのではないかと、筆者は今回の視察を通じて感じた。

② 薫風満天には日本の単線型教育の弱点を補完する機能が期待できる

最後に、日本の単線型教育の中における薫風満天の意義を考察したい。単線型教育が、日本の就業観・雇用観と深く結びついている以上、私達日本国民は今後もこのシステムと付き合い続けることになると思われるが、単線型教育には「学びの意欲や自ら進路を選ぶという意識が育ちにくい」といった弱点がある。

筆者はこの弱点を「突破口の少なさ」と呼びたい。突破口とは、例をあげると、『読書しない子供がいたとする → その子がある1冊を読んだ → 「この作家の別の本も読みたい・同ジャンルの別の本も読みたい」と思う → 次々と本を読むようになる。』このような例は、だれしも多かれ少なかれ心当たりがあると思う。この場合の「ある1冊」が突破口である。「単線型教育の突破口＝読書」と言うつもりはないが、「敷いたレールの上を走らされる」といったイメージで表現されることが多い単線型教育においては、本人が「面白くて仕方がない」モードに入るスイッチと出会うことの重要性は、上の例えで理解してもらえと思う。

筆者は、学生に突破口を提供することに、単線型教育の中における薫風満天の役割を見いだしたい。その事例に近いものとして、露崎の報告(平成20年4月)に注目したい。『さて、嬉しい情報です。清新寮での学生同士の会話が、薫風・満天フィールド交流塾をきっかけに、増えてきたそうです。寮監によると、「短大時代と比べ寮は静かで、学生がかわいそうと思っていたけれど、学科を超えた交流も出てきて雰囲気はよくなってきた」とのこと。』これは、薫風満天が突破口となって寮が変わった例である。

今後は、薫風満天が、寮や大学の雰囲気を良くする突破口になるだけでなく、活動に参加した学生一人一人の学びの意欲や自ら進路を選ぶという意識を変える突破口として機能することにより、単線型教育を補完する役割を担うべきである。