

コンソーシアムとくしま「成長支援型インターンシップ」 におけるサポート学生スタッフの学びと成長について

西田大連¹⁾, 川崎修良²⁾

1) 徳島大学生物資源産業学部, 2) 徳島大学人と地域共創センター

1. はじめに

コンソーシアムとくしまでは COC+R 事業の一環として、2024 年度から「成長支援型インターンシップ」と銘打った合宿形式のアイデアソンプログラム（以下、本プログラム）を実施している。本プログラムは、参加学生チームによる課題への取り組みに対し、県内企業で働く社会人がメンターとしてそのサポートを行う 6 日間の集中プログラムである。未来を描く議論、フィールドワーク、プレゼンテーションを通じて、参加学生は「自ら育つ力」を磨き、個人としての気づきと成長を言語化する。筆者は 2024 年度に 1 期生として本プログラムに参加し、自身のキャリア観に大きな影響を受けた。その経験から、2 期目となる 2025 年度はプログラムに参加する後輩たちを支援する「サポート学生スタッフ」（以下、サポーター）として、スタッフと共に企画・運営に加わった。本稿では、サポーターの立場から本プログラムの取り組みを観察・分析し、参加学生およびメンター社会人、そしてサポーターである自身の学びにどのような特徴があったかを考察する。

2. 筆者の視点（2024 年度の経験）からの観察

本稿は、筆者の 2024 年度の 1 期生としての参加経験を考察の基盤とする。当時の参加動機は、就職活動を控えた時期に、合宿形式で集中的にチームワークに取り組むことで「チームにおける自身の強みと弱み」を再認識することにあつた。プログラム序盤、筆者は自身の学外活動での実績からくる慢心、講義との重複による参加時間の制約等の原因もあり、チーム内で役割を見失う状態に陥

った。自身の武器と考えていた能力を発揮できず、自信を喪失した筆者は、プライドを守るために現状から目をそむけ、「他人事」としてプログラムをやり過ごそうとした。この状態に対し、アドバイザーからの厳しい指摘を受け、一晩かけて徹底的な自己内省を行った。そこで初めて、自身のプライドが成長の妨げになっていたことを認め、チームにおける自身の現状を分析・受容した。翌日、プライドを捨ててチームメンバーに自身の状況を正直に開示し、改めて貢献できる役割を探すことで、チームの一員として立ち直ることができた。この経験は、筆者に「自身の状態を客観的に分析し、失敗や葛藤から逃げずに受け入れる」という視点をもたらした。このような、挫折から立ち直る経験がどのような状況下で起こるかを、2 期目のサポーター活動を通して観察したいと考えた。

3. 2025 年度プログラムにおける実践と観察

上記の理由から、2025 年度は筆者はサポーターとしてプログラムに参画した。その目的は、(1) チームが構築されるプロセスを運営・サポーターの視点から客観的に分析する、(2) 昨年度の自身から何が変化したかという「現在地」を理解する、の 2 点であつた。こうした動機を運営スタッフにも伝え、サポーターの主たる役割を「参加学生の状態や機微を観察し、それに対する気づきをスタッフやメンターと共有し、対策を考える」ことに位置付けた。プログラムの大枠の構成は昨年度を踏襲する形で決まっていたので、サポーター学生間（筆者を含め 4 名）はスタッフの中に OB, OG 学生が加わる「意義」と「ルール（学生の主体性を

奪う言動の禁止など)」を考え、スタッフと共有した。プログラム期間中、筆者はサポーターである自分自身も観察しながら行動を変化させ、観察手法として「第三者的視点からの俯瞰」だけでなく、「個々の参加学生との一対一の対話」を積極的に実施し、学生やメンターの状態把握に努めた。

4. 結果と考察

4-1. 筆者の学びと変化

サポーター活動によって、筆者自身新たな視点を獲得することができた。初期段階において、筆者の「他者理解」のための観察は「プラン」や「進捗」といった参加学生の「物事」に向いていたが、他のサポーターは学生の表情や言動の変化を観察していた。筆者は昨年度と異なり「できていない自分」を素直に受容し、その時点の自分の課題として仲間へ共有・相談できた。その結果、第三者的視点からの俯瞰ではなく「個々の参加学生と一対一で対話する」形へと自身の行動を変容させることができた。これは、前年の経験で得た「自己開示」の重要性についての学びがサポーターとしての活動において発揮されたと考えられる。

4-2. 参加学生の学びと変化

サポーターの視点から観察することで、参加学生の学びは画一的でなく、多様な葛藤を経ることで得られていたことが確認できた。あるチームは、中間報告時の企業経営者から受けた厳しいフィードバックを機に、受動的な姿勢から当事者意識を持った能動的な姿勢へと変化した。しかし、個々の学生の変化は一様ではなかった。助言を受け「寝ずに考える」と宣言する熱意を見せた学生も見られた一方で、チーム内の意見対立や温度差に悩み、「周りとの温度差を感じる」といった違和感を抱える学生もいた。しかし、こうしたチーム内の齟齬と葛藤の中でスタッフやサポーターに相談し、自己と向き合い、「無理を押して挑戦する」あるいは「無理せず休む」と主体性を持って選択を考え、各々が「自ら育つ力」を発揮しようともがいていた点においてはどの学生も共通

していた。最終日の振り返り時に、ある学生から出た「悔しい」という言葉に象徴されるように、満足感だけでなく後悔や未達感も含めた複雑な経験から成長が生まれていたと考えられる。

4-3. メンター社会人の学びと葛藤

本プログラムはメンター役を担う社会人の成長の場としても設計された。本プログラムは、部下に対する奉仕や支援によってその成長やパフォーマンスを高める「サーバントリーダーシップ」を意識しながら、メンターとしての自身の行動の是非を仮説検証する場であることが、メンターには事前に伝えられていた。プログラムを終えてのメンターの振り返りからは、学生との関わり方について深く悩んだことが窺えた。あるメンターは「共感」だけでは成長を支えきれず、「伝える」ことの必要性を学んだ。別のメンターは、「仲の良いチーム」を作った結果、本音の議論が生まれなかったと反省し、「本音を引き出す」ことの重要性に気づいた。学生の動きを観察していたことが支援の遅れを招いたメンターは、スピードを持った動きの必要性を痛感した。全てのメンターが共通して感じていたのは、「共感」という受容的姿勢から、成長のために介入し「行動」を促す姿勢への転換の重要性であった。

5. 結論と今後の展望

2年間の経験を通じ、筆者は「自己内省」と「他者理解に向けた対話」の重要性を学んだ。同時にサポーターの立場からの観察によって、立場によって得られる学びが異なることが確認できた。本プログラムは、学生・メンター・スタッフ（サポーター）の三者が相互に影響し合い、葛藤し変容する「学びの共同体」として機能している。さらに、このような立場によって得られる学びが異なるプログラムは、設計や運営環境のマネジメントが学びの質に大きく影響することが、スタッフに混じっての日々の振り返りで痛感した。自身としては次年度は設計段階から携わり、集中的な「学びの共同体」を創出する技法を習得していきたい。