

大学生の行事を通したリーダー養成の試み(1)

～行事の企画・運営で身に付ける力～

A Report of Leader Training through the School Events by Junior College Students (1)
～ Learning by a project and an administration of school events ～

大野 雄子 村瀬 瑠美 久保木 健夫 鈴木 健一

Yuko OHNO Rumi MURASE Takeo KUBOKI Kenichi SUZUKI

キーワード：リーダー養成 チームワーク リーダーシップ 学校行事の効果

1 はじめに

本学は、クラス制という特徴を持ち、学生会を始めとした委員会活動、部活動、行事实行委員会等の活動主体があり、それぞれに学生リーダーの役割が存在している。本学における様々な学生リーダーは、諸活動の運営・進行をしていく中核的な役割を担っている。

1 リーダーとは

一般的にリーダーと言うと、

- ①「強力・強大な権威をもって大衆を引っ張っていく存在」であったり、
- ②「集団の構成員の才知をうまく統合させて集団を導いていく存在」であったりする。

リーダーの必要性については言うまでもなく、古くは『論語』の中でも「吾党之小子狂簡、斐然成章、不知所以裁之也」（公治長第五）とあり、リーダーや師の必要性に触れていることを祐木（2020）が紹介している。

ピョートル（2016）によれば、リーダーシップとは、従来の自分の枠組みを超えて、新たな一步を踏み出すことであり、組織のトップやチームリーダー固有のものでなく、メンバー全員が持つべき能力である。このような、ある特定の一人がリーダーシップを発揮するのではなく、全員がリーダーシップを持つことについて、江頭（2011）は、分散型リーダーシップを提唱し、「能力があるメンバーたちが、メンバー同士の相互作用を通して、非公式かつ自発的、補完的に、リーダーの役割の一部を担

い、組織成員の認知や行動に影響を与えること」と定義し、学校組織における分散型リーダーシップの効果を述べている。

2 本学の求めるリーダーと養成の意義

本学の学生は将来の教育者、保育者として組織の中で働くことになる。子どもに対するリーダーシップや学校、保育の組織の中で周囲と協力し合い一つの目的に向かう力が求められており、ある一人がリーダーシップを発揮するのではなく、その場にいる全員が組織のためにリーダーシップを発揮しなくてはならない。一方でリーダーシップは周囲に影響を与えながら現状を変化させるという側面を持つために、集団圧力、集団浅慮、集団凝集性の問題（名倉 2004）に対する注意も必要である。このような、集団への配慮の視点は、教育者、保育者には必要なものである。そのため、保育者養成機関である本学では、より多くの学生に対してリーダーシップを育む必要がある。

また、日頃の学生生活に関しても、リーダーシップを育むことは必要である。学生リーダーが他のチームのフォロワーとして複数のチームに所属する場合（例えばチューターがクラスでは一フォロワーであるなど）は、フォロワーとなるチームのリーダーを助けることにより、相互のチームの力を底上げする。つまり、リーダーの視点を磨くことは、フォロワーの視点を磨くことでもあり、クラス授業や日頃の学生の姿勢や態度が健全な方向へ向かうためのセー

フティーネットとなる場合がある。学生生活の中でチーム力を伸ばしていくことは、個人の力を引き上げると同時に、組織内をより安全に活性化させていくきっかけにもなる。

高橋(2018)は、分散型リーダーシップを機能させる要件として、

- ① (迷った時の判断基準となるような)ビジョン・方向性を共有すること
- ② 能動的に考える力などの能力・スキルを持つこと
- ③ メンバーがリーダーシップを発揮したくなるような仕組み・環境を整備することを挙げている。

以上をふまえ、本学学生委員会では、学生リーダー同士が、学生自治活動におけるビジョンを明確にし、より健全な方向に向かい支え合えるようにスキル向上に注力し、リーダー養成に取り組んでいる。

II 研究の目的

本研究の目的は、次の2点である。

- ① 学生リーダーが行事を企画・運営する中で、どのような力を身に付けどう成長したかを、学生の実感として明らかにすること
- ② 学生リーダーのスキル向上のために行う研修会の内容の充実を図れるような課題を得ること

III リーダーの選出と研修

1 リーダーの選出

リーダーの選抜は、次の四つのタイプで実施されている。

チューターは、新入生が学外オリエンテーションの中で学内のルールを知り、学生生活を円滑に始められるよう導く役割として大学が募集し、教職員で組織された学生委員会の審査を経て選出されている。

さつき祭実行委員、体育祭実行委員は、クラス内の係活動としての代表が活動している。

フェスタ実行委員は、前年度の実行委員がともに協力し合ってきた後輩の中から選出することになっている。

学生会長および学生会役員は、立候補者を

募り、在学生による選挙によって選出する。

2 研修

(1) チューター研修会

チューターは、新入生が大学生活のルールを知り、円滑なスタートが切れるよう、サポートをする役割を担い、新2年生から16名を選出している。チューターの主な活動は、大きく分けて3つある。

- ① 新入生学内・学外オリエンテーションの進行
- ② 年間を通しての、1年生に対する学生生活や学内行事のサポート
- ③ 地域で行われる「山王まつり」への参加である。

チューターは、学内・学外オリエンテーションの準備・運営をする。また、年間を通して、新入生からモデルとしての注目を受けることにもなる。そのための必要な認識やスキルの習得を目指して実施しているのがチューター研修会である。

研修の実施時期は、新入生を迎える前年度の3月に準備等を含め、7日間行われる。

2019年度の研修内容は、以下の通りである。

A チューター講座

- ① 「チューターという役割について」
「マナーについて」
「考えて行動することについて」
- ② 「言葉遣いについて」
- ③ 「チューター活動の進め方について」

B 合唱指導・手遊び・表現指導

C 実習にかかわる指導

D 体育レクリエーション

- ① ラジオ体操指導
- ② ダンス指導
- ③ 体育レクリエーション競技種目決め・役割分担
- ④ 体育レクリエーションリハーサル
- ⑤ 競技用具の準備

E 新1年生クラス担任との打ち合わせ

F 旅行者との打ち合わせ

- ① 旅行に関する注意事項
- ② 避難経路、防災について

大学生の行事を通したリーダー養成の試み(1)

チューター講座については、学生委員会に所属している専任教員が指導している。

①「チューターという役割について」「マナーについて」「考えて行動することについて」は、学内・学外オリエンテーションの意義、チューターとしての役割と心構えについて講義をした。特に新生が不安なく過ごし仲間づくりが促進できるよう、様々な人と話す機会をつくり、固定した集団をほぐすことや、独りの学生が見受けられたら話しかけるなどの配慮を確認した。また、学生が考える前に全てやってあげるのではなく、新生が大学生として、考えて結論が出せるよう「どうすべきですか」と問いかけるなどの具体的な関わり方とともに、挨拶をすること、人に感謝をすること、学生生活の決まりを守ることなどを在生として視点を生かして考える場とした。

②「言葉遣いについて」は、言葉遣いが心を伴う「心遣い」であり、内容の明瞭さと相手を受容する態度の大切さを中心に、言葉遣いのポイントとして、「用語」、「口調」、「態度・姿勢」について講義した。

③「チューター活動の進め方について」は、チューター研修会で学生同士が話し合いをするに当たり、効果的な準備、話し合いの仕方、進行の仕方、決定事項の記録や提出文書について指導した。また、チューター活動を効率よく進めて行くために活動目的や目標の共通認識をし、事前の計画の立て方、準備の仕方、事後の振り返りと次年度への反省の生かし方を指導した。

合唱指導・手遊び・表現指導や、実習にかかわる指導、体育レクリエーションの講座は、学内の専任教員が専門的な立場で行う講座である。

学外オリエンテーションの移動中やクラス単位での時間の中で、手遊びができるよう効果的な指導方法を学んだり、実習で準備した方がよい物や心構えなどを1年生に紹介できるよう実習担当教員から学んだりしている。

体育レクリエーションについては、学外オリエンテーションで実施する内容の検討、進行、準備などを学生が主体的に考えられるように、

体育の専門的な立場から指導をしている。

(2) リーダーズ研修会

リーダーズ研修会は、年間2回(9月、3月)実施している。主にリーダーとしての心構えの涵養、予算を含めた年間活動計画の報告、次年度への引継ぎ等が行われる。

今年度(2019年度)の参加者の構成は、学生会役員9名、各クラス長11名、各委員会委員長・10名、チューター16名、合計46名である。

研修の目的は次の通りである。

- ①リーダーの使命感を身に付ける。
- ②リーダーとして必要なスキルを学ぶ。
- ③物事の計画的な進め方を学ぶ。

2019(令和元)年度の第1回目の研修会は、およそ次の内容で実施した。

- ①「自分の強みや相手の良いところを生かしたリーダーのあり方について」
- ②「学生会からの連絡」
- ③「PDCAサイクルを学ぶ」
- ④「クラス運営について ～笑顔から始まるクラス運営～」
- ⑤「保健ガイダンス」

第2回目の研修会は、2020年3月に実施予定である。例年、今年度の活動・決算報告、次年度の活動計画・予算(案)報告、次年度への引継ぎ、リーダーとしての心構え、等が主な内容となっている。ここでは昨年度(2018年度)の例を紹介する。

<午前>

- ・2018年度活動報告、決算報告
- ・2019年度活動計画、予算(案)
- ・諸連絡

<午後>

- ・教員による講義
- ①「挨拶、整理整頓、責任ある行動、自己表現の大切さについて」
- ②「行事等、話し合いの持ち方について」
- ③「短大組織の理解、文書報告」
- ④「文書の書き方について」
- ⑤「応急対応(過呼吸の学生に対する対

応、AEDなど)」
⑥「リーダーとしてのスキルを学ぶ」

コントロール)
項目 20 他のリーダーに協力できる

IV リーダー研修の成果

1 調査① 成長の実感

(1) 調査対象

対象者は、大学内で中心となる行事を運営する短期大学2年生の学生リーダーである。内訳は学外オリエンテーションチューター16名、さつき祭実行委員11名、体育祭実行委員9名、フェスタ(学園祭)実行委員16名の計52名であった。

(2) 調査方法

学生が行事を通して成長したと感じられる事柄20項目を質問として作成し、行事が終了した際に、事前・事後を回顧することにより、「1.あてはまらない」～「5.あてはまる」の5件法で回答を求めた。項目は以下の通りである。

- 項目 1 活動するには目標が大切である
- 項目 2 組織の中で自分の役割を明確にして行動する
- 項目 3 計画性をもって行動することができる
- 項目 4 仲間を信頼できる
- 項目 5 話し合いによって結論を導き出すことができる
- 項目 6 他者に積極的に話すことができる、
- 項目 7 時間や場所によって臨機応変に対応できる
- 項目 8 相手の気持ちを考慮に入れ発言する
- 項目 9 人に感謝の気持ちを持てる
- 項目 10 振り返りや反省を生かし改善できる
- 項目 11 課題解決の力がある
- 項目 12 自分の言動を客観的に捉えることができる
- 項目 13 行事を作り出すことは楽しいことである
- 項目 14 他者の役に立つことにやりがいを感じる
- 項目 15 自分に自信がもてる
- 項目 16 報・連・相を心掛ける
- 項目 17 人前に立つことは、恥ずかしくない
- 項目 18 にぎやかな子(学生)、独りの子(学生)を気に掛ける
- 項目 19 自己主張、自己抑制ができる(感情の

その他、「リーダー体験をして自分が成長したところ」を自由記述できるようにした。

(3) 結果

調査回答は、項目毎に行事の事前と事後それぞれポイントの平均と標準偏差を求めた。

(表 1)

集計の結果、全ての項目で行事後に行動が変容し、力が身に付き、ポイントが上昇していることが明らかになった。平均値は行事前が3.87ポイントに対し、行事後が4.46ポイントであった。特に、項目3「計画性をもって行動することができる」が0.92ポイント、項目15「自分に自信が持てる」が0.84ポイントと大きな上昇であった。次いで、項目5「話し合いによって結論を導き出すことができる」で0.79ポイント、項目11「課題解決の力がある」で0.75ポイント、項目7「時間や場所によって臨機応変に対応できる」で0.73ポイント、項目17「人前に立つことは恥ずかしくない」で0.73ポイントの上昇がみられた。

また、アンケートの中の「リーダー体験をして自分が成長したところ」についての自由記述を内容が同じまたは似ているものでまとめたところ、以下のようになった。

- ・コミュニケーション能力、話をまとめる力、意見を分かりやすく伝える力、報連相 46件
- ・リーダーとしての自覚と責任感 24件
- ・計画性、時間を意識、効率よく行動する 21件
- ・仲間との協力・信頼 20件
- ・人前に立つこと、まとめること 18件
- ・自信、積極性 12件
- ・人に頼る力 12件
- ・視野の広がり 12件
- ・判断力、臨機応変な態度 12件
- ・企画力 5件
- ・処理能力、技術の向上 5件
- ・生活のペースを見直す力 4件
- ・反省を生かす力 3件

大学生の行事を通したリーダー養成の試み(1)

表1 調査① 事前・事後のアンケート集計結果

質問項目	学外オリエンテーション チューター				さつき祭実行委員				体育祭実行委員				フェスタ実行委員				全行事			
	N=16				N=11				N=9				N=16				N=52			
	pre		after		pre		after		pre		after		pre		after		pre		after	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
1 活動するには目標が大切である	3.81	0.88	4.75	0.43	4.46	0.5	4.82	0.39	4.89	0.31	5	0	4.13	0.86	4.69	0.58	4.23	0.82	4.79	0.45
2 組織の中で自分の役割を明確にして行動する	4.06	0.83	4.69	0.58	3.91	1	4.55	0.66	4.22	0.63	4.67	0.47	4	0.87	4.63	0.48	4.04	0.85	4.63	0.56
3 計画性をもって行動することができる	2.88	0.86	4.44	0.5	3.36	0.98	4.09	0.67	4	0.47	4.33	0.47	3.19	1.01	3.94	0.75	3.27	0.96	4.19	0.65
4 仲間を信頼できる	4.38	0.86	4.81	0.39	4.27	0.75	4.73	0.62	4.33	0.82	4.56	0.68	4	1.06	4.69	0.58	4.23	0.91	4.71	0.57
5 話し合いによって結論を導き出すことができる	3.38	0.78	4.69	0.46	3.91	0.51	4.27	0.75	3.89	1.1	4.67	0.67	3.69	0.98	4.25	0.66	3.67	0.89	4.46	0.66
6 他者に積極的に話することができる	3.75	0.9	4.75	0.56	3.55	0.99	3.91	0.9	4.67	0.67	4.89	0.31	3.94	0.97	4.63	0.6	3.92	0.98	4.56	0.72
7 時間や場所によって臨機応変に対応できる	3.25	0.9	4.5	0.61	3.36	0.88	3.82	0.94	4	1.05	4.44	0.5	3.75	0.97	4.31	0.68	3.56	0.99	4.29	0.74
8 相手の気持ちを考慮に入れ発言する	4.13	0.7	4.56	0.5	4.36	0.64	4.55	0.5	4.56	0.5	4.78	0.42	3.75	1.03	4.38	0.6	4.13	0.83	4.54	0.54
9 人に感謝の気持ちを持てる	4.69	0.46	4.94	0.24	4.73	0.45	4.82	0.39	4.78	0.63	4.89	0.31	4.38	0.78	4.75	0.43	4.62	0.62	4.85	0.36
10 振り返りや反省を生かして改善できる	3.69	0.68	4.44	0.5	3.91	0.67	4.55	0.66	4.33	0.67	4.67	0.67	3.69	0.98	4.5	0.61	3.85	0.82	4.52	0.6
11 課題解決の力がある	3.06	0.56	4.13	0.6	3.27	0.75	3.91	0.9	3.44	0.96	3.78	0.79	3.19	0.81	4	0.61	3.21	0.77	3.98	0.72
12 自分の言動を客観的に捉えることができる	3.31	0.92	4.31	0.58	3.55	0.78	4	0.85	3.89	0.87	4.22	0.79	3.19	0.81	3.81	0.53	3.42	0.88	4.08	0.7
13 行事を作り出すことは楽しいことである	4.44	0.79	4.81	0.39	4.09	0.9	4.55	0.78	4.67	0.67	4.78	0.63	4	0.87	4.69	0.58	4.27	0.86	4.71	0.6
14 他者の役に立つことにやりがいを感じる	4.38	0.7	5	0	4.45	0.66	4.82	0.57	4.89	0.31	4.67	0.47	4.06	0.75	4.75	0.43	4.38	0.71	4.83	0.43
15 自分に自信がもてる	3	0.87	4.38	0.7	3.64	0.98	4	0.85	3.78	1.13	4	1.15	3.25	1.2	4.25	0.9	3.35	1.09	4.19	0.9
16 報・連・相を心掛ける	4.13	1.05	4.75	0.56	4	0.6	4.36	0.77	4.44	0.68	4.33	0.47	3.63	0.93	4.19	0.63	4	0.92	4.42	0.66
17 人前に立つことは、恥ずかしくない	3.75	1.15	4.75	0.43	2.82	0.72	3.64	0.98	3.67	1.33	3.89	1.37	3.06	1.25	3.75	0.97	3.33	1.2	4.06	1.05
18 にぎやかな子(学生)、独りの子(学生)を気に掛ける	3.31	0.92	4.56	0.5	4	0.74	4.27	0.75	4	0.47	4.22	0.42	3.88	0.78	4.31	0.68	3.75	0.83	4.37	0.62
19 自己主張、自己抑制ができる(感情のコントロール)	3.44	0.86	4.38	0.48	4	0.85	4.18	0.83	4.33	0.82	4.56	0.68	3.94	0.83	4.25	0.56	3.87	0.9	4.33	0.64
20 他のリーダーに協力できる	4.31	0.68	4.94	0.24	4.27	0.86	4.55	0.78	4.89	0.31	5	0	4.13	0.7	4.69	0.58	4.35	0.73	4.79	0.53
	3.87(pre平均)																4.46(after平均)			

(4) 考察

①計画的に行事を遂行する力

物事を計画的に進める必要性は、行事終了後に行われる学生の反省会で必ず話題に上がる事項である。チューター研修会やリーダーズ研修会を通し、あらかじめ教員より講習を受けたことがよい影響を与えたものと思われる。今後も得られた感想を後輩に伝え、事ある毎に計画的な行事のすすめ方を学ぶ機会を設けていくことが必要である。

本学は在学期間が2年間であるため、行事運営の繰り返しはない。自身で得た経験を次の年度に在生として活かすことは難しい。そこで、リーダーを務めた2年生は、3年生の視点で自らの反省を生かし、1年生との話し合いを重ね、3月のリーダーズ研修会において、新リーダーが次年度の目標や企画内容を発表できるようにしていきたい。

②学生の自己効力感とリーダーが機能する環境の醸成

本学のチューター選考の面接の中で、自信

を持てるようになりたいために志望したと述べる学生は比較的多く、彼らの自己効力感が高いとは言いがたい。しかし、今回の調査結果では、行事を経て、項目15「自分に自信が持てるようになったが」上昇している。

物事を努力し達成していくには、結果期待と効力期待が必要である。例えば公立保育士の受験を例にとるならば、この本を勉強すればよいという結果期待は持ち合わせていても、「自分ならばそれができる」という効力期待が乏しければ頑張ることができない。しかし、小さな成功体験の積み重ねは、効力期待を高め、努力する自分自身を信じていることができるようになるのだ。本学の11月時点で公立保育士の受験し合格した者の44%がリーダー経験者であることは、あきらめない姿勢、頑張れば達成できると思える自信、つまり、学生リーダーを体験して得た、自己効力感の高まりと無関係であるとは言えない。学生が最後に自己効力感を高められるための行事のあり方や支援の工夫は、意義のあることである。

特に高橋(2018)が述べる分散型リーダーシップを機能させる要件の一つである「③メンバーがリーダーシップを発揮したくなるような仕組み・環境を整備すること」の例として、「言い出しっぺの負荷が集まる。成功してもあまり評価はされないが失敗をした時は叩かれる」という状況を挙げている。これには、周囲の教職員が従来の「教える」という視点にとらわれることにより、「上手くできた、上手くできなかった、こうすると良い」の評価を学生に投げかけてしまうことで、学生の主体性や自ら考えて実行する力を奪ってしまうという学校現場が陥りやすい状況が関わっている。客観的に状況を見極め評価する視点はリーダーシップを発揮する者にとって、大切な力であり、周囲の教職員がその役割を奪ってはならないのである。そこで学生委員会は、全員が当事者として臨み、主体性を発揮し、自ら考えて実行できる環境の醸成に努める必要がある。

③授業との繋がりや学習成果

本学では、①「教育者・保育者としての使命感をもち、子ども一人一人を敬愛し、常に向上しようとする意識を身につけている」、②「“子ども”の発達の連続性及び教育と保育の関連性を重視し、総合的な子ども理解ができる」、③「主体的かつ協働的なコミュニケーションや課題解決の能力を身につけている」という3つの学習成果を身に付けることが求められている。

本アンケートの自由記述回答を見ると、「コミュニケーション能力、話をまとめる力、意見を分かりやすく伝える力、報・連・相 46件」「仲間との協力・信頼 20件」「人前に立つこと、まとめること 18件」とコミュニケーションに関する事項の回答数が上位となっていた。

また使命感に関する項目としては、「リーダーとしての自覚と責任感 24件」「計画性、時間を意識、効率よく行動する 21件」であり、これも回答数が多い。学生は日頃の授業の中で、ディスカッションや、課題解決をする訓練をしており、それが行事で生かされていると言える。また、同時に、学生リーダーとして活動する中で、授業に好影響を与えていることが予想さ

れる。授業と行事は、円環を描きながら学生の成長を支えている。

2 調査② リーダー活動の実際

Ⅲ項で、本学では4種類のリーダー選出方式があることを述べた。本項では、異なる方法で選ばれた学生リーダーの「リーダー活動の実際」を調査し、本学リーダー養成の有意性を検討する。

(1) 調査対象

対象者は令和元年度学生会長、チューター長、フェスタ実行委員長であった。

(2) 調査方法

対象者3名に対して質問紙調査を行った。質問項目は以下の5項目である。回答は自由記述形式であった。

- ①あなたが担当したのはどのような仕事でしたか(具体的に、箇条書きで可)
- ②この役を引き受けたことによって、あなたの日常生活はどう変わりましたか
- ③仕事を進めていくうえで大変だったのはどんなことですか
- ④そのことをあなたはどのようにして乗り越えてきましたか
- ⑤仕事を全うした今の気持ちを書いてください

(3) 結果

対象者のそれぞれの質問項目への回答は次のようであった。(表2)

(4) 考察

質問②「この役を引き受けたことによって、あなたの日常生活はどう変わりましたか」の項目の回答では、「一つ一つの行事にもう少しこうしたほうがいいのでは?と考えるようになった(学生会長)」「チューターのリーダーとして考える機会が多くなりました(チューター長)」「授業にしっかり出ることができるようになった。また、友達にも『ちゃんと出ようよ』と声をかけられるようになった(フェスタ実行委員長)」といった回答が見られた。ここから、リーダーを経験することにより、自分のことだけでなく、リーダーとしての視点から、学校全体や

大学生の行事を通したリーダー養成の試み (1)

表2 調査② 学生リーダー3名の自由記述回答結果

質問項目	学生会長	チューター長	フェスタ実行委員長
質問① あなたが担当したのは、どのような仕事でしたか(具体的に、箇条書きで可)	<ul style="list-style-type: none"> 卒業式・入学式 送辞、歓迎の言葉 広報 学生会みんなに仕事の振り分け 委員長・部長・クラス長との連絡・連携 	<ul style="list-style-type: none"> 1年生の学外オリエンテーションの計画・準備 入学式で1年生を誘導 新入生歓迎会での手遊び・紹介 学外オリエンテーションでの進行 山王フェスティバルでのダンス披露 新チューターとの顔合わせ・説明 	<ul style="list-style-type: none"> 全体の仕事進行状況の把握 先生方、事務の方との連携 運営についての決め事を決める 校友会など外部の人の連携(敬愛サービス、スタジャン等) 全体会などの説明会運営
質問② この役を引き受けたことによって、あなたの日常生活はどのように変わりましたか	<p>学校全体を知ることで、一つ一つの行事にもう少しこうしたほうがいいのかと考えるようになった。</p> <p>学校のリーダーという自覚を持つことで、お手本となるよう心がけた。</p> <p>運営する側になり、先生の大変さを知り、感謝の気持ちがより芽生えた。</p>	<p>チューターのリーダーとして考える機会が多くなりました。同じ2年生としてチューターのことを考えることや、1年生に寄り添えるように心がけました。私は姉妹クラスを持っていないので、各チューターから入ってくる相談や1年生の悩みを少しずつでも解決できるようにしていました。また、普段から挨拶を行ったり、頭髪や服装にも気を付けて、モデルとなるチューターを目指しました。</p>	<p>1年生のころはだらけていて授業に出ない日などがあつた。フェスタ長として学生全体の模範になれるように頑張ろうと決めてから授業にしっかり出る事ができるようになった。また、友達にも「ちゃんと出ようよ」と声をかけられるようになった。</p>
質問③ 仕事を進めていく上で大変だったのはどんなことですか	<ul style="list-style-type: none"> 初めて関わる人が多い中で、学生会の仲間の連絡を取り合うこと 長として仲間を信頼し、仕事を頼むこと 今まで1年間先輩の仕事を見て進めていくのではなく、初めてひっばっていく立場になり、試行錯誤しながら行うこと 	<ul style="list-style-type: none"> オリエンテーションでの準備と新入生歓迎会のタイミングが同じだったこと。 チューターをまとめること(個性が強く、まとめるのが大変でした) 姉妹クラスがないため、1年生との距離感が他のチューターより難しい 	<ol style="list-style-type: none"> ①全体の意識がばらばらだったこと ②出席率(部署によってばらつきがある) ③予定が遅れがち ④部署員がやめていく ⑤雨などで日数が少なくなった
質問④ そのことをあなたはどのようにして乗り越えてきましたか	<ul style="list-style-type: none"> 仕事以外に普段の学校生活から連絡を取り合い、コミュニケーションをとった。 一人で溜め込まず、話し合いを多く重ね、仕事を協力してもらった みんなのこれまでの経験を生かし、一人一人の考えを大切に行事を運営した。 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事分担をして、その時間で何を練習しているのかを明確にしました 個性が強かったですが、責任感も一人一人がしっかりしている面もたくさんあり、助けてもらうときが多かったです。 F組とかかわらせてもらいましたが、その他にも会った1年生に話しかけるようになりました。 	<ol style="list-style-type: none"> ①毎日の反省会で進行状況を聞き、皆で一つのフェスタを作るという意識を持たせる。意識がずっと低い人に、自分の責任の大切さを伝える。 ②各部署長が強く言えずに困っていたので、楽しいだけではないことを伝え、部署長から部署員へ部署活動の大切さ、あなたが必要だということを伝えてもらった。 ③⑤雨などで予定が遅れがちであった。そのため、最悪何を切り捨てるかを考えるよう部署長に伝えた。 ④やめたいという子一人一人と話をした。
質問⑤ 仕事を全うした今の気持ちを書いてください	<p>まだ、リーダーズ研修会、予餞会、卒業式が残っていますが、2回目の行事を引っ張る立場として行い、大変なこともたくさんありました。裏方の仕事を知ることで次に生かせることも多く、行事を終えるたびに成長することができました。リーダーとしてみんなの気持ちを書きながら指示することは難しかったのですが、またいつかは違うコミュニケーションのとり方を学ぶことができたと思います。社会人になり、今回の経験を生かしたいです。</p>	<p>最初ではできるのだろうかとか、大丈夫かなとかと心配していたのですが、いざやってみると周りの人にたくさん助けられてやってこれたと思います。みんなは私だからと言ってくれますが、私だけの力ではありません。1年生のことをわかって、常に姉妹クラスを気にかけてくれたり、他の行事でも先頭に立ってがんばろうとしてくれたおかげだと思っています。チューター長をやったり、学んだこと身に付けられたことは数多くあります。それが教採の時や、今の自分への活力と自信になっていると心から言うことができます。</p>	<p>始めは自分自身どう全体をまとめて進めなければ良いのか手探りでした。でも、一人ではなく、15人が協力してくれたので、最後までやり遂げることができたと思います。雨の影響で一日目がなくなってしまったのは今でも悔しいですが、最高の経験ができたので、本当にフェスタ長ができてよかったと思います。</p>

他者のことを考えることができるようになったことが推察される。これは、「リーダーという自覚を持つ(学生会長)」「モデルとなるチューターを目指しました(チューター長)」「学生全体の模範(フェスタ実行委員長)」とあるように、リーダーの自覚が育ったからであると考えられる。

質問③「仕事を進めていく上で大変だったのはどんなことですか」への回答では、「仲間を信頼して仕事を頼むこと(学生会長)」や、「チューターをまとめること(チューター長)」「全員の意識がばらばらだったこと(フェスタ実行委員長)」など、仲間との関係性を共通してあげていた。また、質問③に対して、質問④「そのことをあなたはどのようにして乗り越えてきましたか」への回答では、話し合いな

ど、仲間とのコミュニケーションを大切にすることだけでなく、「一人一人の考えを大切に行事を運営した(学生会長)」「個性が強かったですが、責任感も一人一人がしっかりしている面もたくさんあり、助けてもらうときが多かったです(チューター長)」「部署長から部署員へあなたが必要だということを伝えてもらった(フェスタ実行委員長)」といった、リーダーが仲間一人一人の考えや個性を理解し、お互いの良いところを尊重しながら助け合い、まとめたことが窺えた。ここから、本学のリーダーたちは、リーダーシップを発揮する際にリーダーである自分の意見を押し通すのではなく、仲間の個性の良さを尊重し、助け合う関係を築けていたと考えられる。

質問⑤「仕事を全うした今の気持ちを書いて

てください」に対しては、「リーダーとしてみんなの気持ちを考えながら指示することは難しかったのですが、またいつもとは違うコミュニケーションのとり方を学ぶことができたと思います(学生会長)」「みんなは私だからと言ってくれますが、私だけの力ではありません。1年生のことをわかろうと、常に姉妹クラスを気にかけてくれていたり、他の行事でも先頭に立ってがんばろうとしてくれたおかげだと思っています(チューター長)」「一人ではなく、15人が協力をしてくれたので最後までやり遂げることができました(フェスタ長)」との回答が見られた。ここからも、質問④の回答で考えられたように、リーダーたちが仲間の気持ちや相手の立場に立って物事を考え、助け合いながら行事の運営をしてきたことが見受けられる。そして、「社会人になり、今回の経験を生かしたいです(学生会長)」「教採の時や、今の自分への活力と自信になっていると心から言うことができます(チューター長)」とあるように、相手の立場に立ち、互いの良さを認め合いながら一つのことを成し遂げた経験が、社会人として、保育者・教育者としての力となったことが意識されていると推察できる。

V まとめ・今後の課題

1 まとめ

調査①から、学生リーダーたちがリーダー経験から学んだ力や成長を実感したことは以下の三つであったと言える。

一つ目は、計画的に行事を遂行する力である。5件法の調査では項目3「計画性を持って行動することができる」が最も上昇率が高かった。また、自由記述では「計画性、時間を意識、効率よく行動する」が21件と3番目に多かった。ここから、リーダーたちは行事を遂行する際に、時間や作業効率を考慮して計画的に物事を実行することができるようになったと言える。

二つ目は、自己効力感の高まりである。5件法の調査では項目15「自分に自信が持てる」が二番目に上昇率が高く、自由記述では「リーダーとしての自覚と責任」が24件で2番目に

多かった。また、「自信・積極性」は12件の回答があった。ここから、リーダーたちは自己効力感を高め、仲間の協力や支えを糧に、自覚と責任を持って主体的に行動した結果、学生リーダーは信頼を得、自分に自信を持てるようになったと言える。また、リーダー経験によって芽生えた学生の自己効力感を奪わず、リーダーがより機能する環境の醸成の重要性が見出された。

三つ目は、リーダー経験を通して高まったコミュニケーション能力や課題解決能力が、授業等にも生き、学習成果につながっていることである。5件法の調査では項目5「話し合いによって結論を導き出すことができる」が3番目、項目11「課題解決の力がある」が4番目に上昇率が高かった。自由記述では「コミュニケーション能力、話をまとめる力、意見をわかりやすく伝える力、報・連・相」が46件で最も多かった。ここから、リーダー経験を通して得られた力は、行事の運営等のみに生かされるのではないことがわかった。様々な授業の中でコミュニケーションの場が提供され、授業を受けていることが行事等をめぐる話し合いに生かされ、また、この話し合いの活動が授業場面でも生かされると言える。このことによって、リーダーのコミュニケーション能力、話し合いの場をまとめていく力がついていると思われる。

調査②から、本学の学生リーダーは、リーダーの自覚や責任を持ちながらモデルとしての行動をすることができるだけでなく、仲間の個性や良さを見つけ、尊重し、仕事を分担することや、話し合いを重ねて協力体制を整えるなど、チームワークを重視して行事の運営にあたることを学んでいた。これを言い換えれば、本学の学生リーダーたちは、リーダーとして

①「メンバーの経験や長所を考慮し、適切に仕事を分担していくこと」

②「話し合いを重ね、全体を調整・統括する立場になること」

を意識的に行うことができたと言える。このようなリーダーの意識が、リーダー以外の学生にも主体的に考えることを促し、チームワーク

大学生の行事を通したリーダー養成の試み(1)

を向上させ、行事等のより質の高い運営につながると思われる。リーダー以外の学生も主体的に考え、チームに貢献する集団は、前述の「分散型リーダーシップ」(江頭 2018)を発揮している集団であると言えるだろう。

また、記述からは、リーダーたちが一緒に働いてくれたチームの仲間への感謝の気持ちを得たことが窺えた。これは、教育者・保育者として重要なことである。

以上のようなことから、本学の行事を通したリーダー養成は有意であったと考えられる。

2 今後の課題

今回の調査を通して、学生委員会が取り組んでいくべき課題として、次のようなことが得られた。

2年生が3年生の視点で自らの反省を生かし、3月のリーダーズ研修会において、新リーダーが次年度の目標や企画内容を発表できるようにする場を設定し、その手立てを講じることである。

次に、集団のメンバー全員が、当事者として臨み、主体性を発揮し、自ら考えて実行できる環境の醸成に努めることである。

さらに、学生が役割決めをする場面で学生の意見を聞き、まとめることに長けている学生がリーダーとして選出される場面を目にして、リーダーとフォロワーが上手く機能することが、リーダーの孤独を防ぎ集団の質を向上させるということにヒントを得て、ファシリテーションの能力を身に付ける研修内容を検討すべきことが分かった。

引用・参考文献

- 1) 江頭尚子 2011「学校組織における分散型リーダーシップ」日本大学大学院総合社会情報研究科紀要 12 291-302
- 2) 名倉広明 2004『ファシリテーションの教科書』日本能率協会マネジメントセンター
- 3) ピョートル フェリークス・グジバチ 2016『0秒リーダーシップ』すばる舎
- 4) 高橋俊之 2018「よくある失敗を避け分

散型リーダーシップを成功させるポイント」『月刊教職研修 10月号』 32-33 教育開発研究所

- 5) 祐木亜子監修 2020「子ども「論語」相談室」『みんなの漢字』2020年1月号 38-39 朝日新聞出版