

「リーダーとしての自信向上」を目指した教育プログラムの試み（2） —実践の改良による有効性の検討—

横山 孝行*

An Educational Program that Aimed at Improvement in Leader Confidence (Part 2): Study of Effectiveness by Improvement of Practice

Yokoyama Takayuki^{*1}

The purpose of this study was to confirm the effectiveness of an educational program that aimed at improvement in leader confidence and to examine the effectiveness by improving of practice. Improvement of practice was change in program content and expansion of intervention target. Program was changed the lecture contents from group activity to desirable leadership behavior, increased opportunities to examine concrete solution to their group's problems by method to change group work members on the way. Intervention target was expanded to those who belong to the committee and those who take other positions in each group. Eighty-five leaders were selected for this program. The result has shown that this practice improved statistically significantly the leader confidence. In addition, when limiting to leaders taking role of director in clubs and circles, this practice was larger effect size than previous practice. It was considered that solutions spilled over between groups by changing group work members on the way. It was thought that the factor of leader confidence improved was because leader was able to acquire various solutions by having changed members.

問題と目的

（1）A 大学における学生の課外活動団体の問題

大学内における学生の自主的な課外活動として、「クラブ・部・サークル・同好会・愛好会・委員会（以下、学生団体）」等での活動がある。学生団体での活動は、学生の大学満足度の向上や大学生生活の充実に寄与し（武内・浜島・大島，2005）、学生の様々な成長を促進することが期待されている（日本学生支援機構，2007）。また、所属団体が学内のソーシャルサポート源となり、大学不適応軽減の一因になることが明らかになっている（池田，2012）。

筆者が学生相談カウンセラーとして勤める A 大学（4 年制）には、「クラブ（部）」「同好会」「委員会」という学生団体がある。以下、それらの学生団体に所属する学生を部員と表現する。A 大学では、原則としてクラブ（部）は 10 名以上、同好会は 5 名以上の部員から構成し、双方とも収益を目的とせず、専任教職員 1 名以上を顧問に置いて学友会（全学部生が属する学内の学生自治団体）本部から公認を得なければならない。また、クラブ（部）および同好会は共に競技スポーツを行う体育系団体と作品制作や楽器演奏等を行う文化系団体がある。A 大学の委員会には、学園祭を企画・運営する団体や学生が制作した成果物を学内展示する団体等がある。なお、本稿では、クラブ（部）をクラブとし、同好会をサークルと表現する。日本の大学の

学生団体に関する調査研究において、クラブならびにサークルという表現を用いられることが多いためである。

近年、A 大学では学生団体に入らない学生や退部する部員、廃部する団体の増加が指摘されてきた。そのような状況において、筆者は部員自らの手で所属する学生団体を存続させること、つまり廃部する団体を減らすことが学生支援の観点から重要であると考えた。理由は、未入部の学生が自身のタイミングでどこかの学生団体へ入部を希望した際、受け皿となる団体が学内に一定数必要だからである。それでは、実際に誰が A 大学の学生団体の存続を先導していくのか。そのキーパーソンとなる人物は「学生団体内で部長や副部長等のリーダー的役割の部員（以下、リーダー学生）」であると考えた。リーダー学生は A 大学の学生団体に必ず存在し、尚且つその立場から部員を束ねる役割であることが推測され、所属団体内で影響力のある者と考えられるためである。そこで、筆者はリーダー学生がエンパワメントされる支援を始めることとした。

（2）リーダー学生のニーズと教育プログラムの実践

リーダー学生への支援を始めるにあたり、まずはリーダー学生のニーズを把握する調査を行った。X 年 3 月にクラブ・サークルの部長等 50 名を対象に、「クラブ・サークルの運営で困っていること」を自由記述で尋ねたところ、リ

* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー
2017 年 3 月 8 日 受理

リーダー学生は「リーダーとして自信が持てない」等の困惑を抱いていた（横山，2011）。

リーダーとしての自信とは、「リーダーに必要とされる具体的な役割行動の可能感（池田・古川，2006）」と考えられている。一般的にリーダーはリーダーとしての自信を持つことで効果的なリーダーシップ行動を発揮し、困難な状況でもチャレンジや努力するといわれている（池田，2008；Wendy，2011）。また、課題が困難な状況において、リーダーとしての自信が高いリーダーはメンバーの意見を積極的に引き出そうとするが、自信が低いリーダーはメンバーに対して意見を強制させる傾向がある（黒川・池田・古川，2006）。つまり、リーダー学生がリーダーとしての自信を持つことで部員も自己表現しやすくなる可能性がある。これらの知見から、リーダー学生がリーダーとしての自信を持つことは学生団体の存続にとって一定の意義があるといえよう。

次に、リーダー学生のリーダーとしての自信を向上させることを目指し、日常的学生支援と専門的學生支援（日本学生支援機構，2007）を跨いだ支援を探索的に行った。これまで A 大学では学務課（学友会支援の担当事務部署：X+4 年時は学生課）と学友会本部が日常的學生支援としてリーダー学生対象の研修を行ってきたが、X 年 9 月にその研修を学生相談カウンセラーの筆者による専門的學生支援との協働的な取組として企画し、教育プログラムを実践した（横山，2012；2013）。以下、X 年 9 月の実践を「先行実践」と表現し、ここでは横山（2012；2013）を基にその概要と効果について説明する。

先行実践では、クラブ・サークルで部長職に就くリーダー学生を教育プログラムの対象とし、10 名が参加した。プログラムはレクチャーとグループワークから構成される内容であった。レクチャー部分は、集団活動の形成・維持に関する知識を身につけさせるために、心理学的知見からみた集団の定義、集団形成、集団凝集性、リーダーシップ機能、集団発達とリーダーシップスタイル等をクラブ・サークル活動に関連づけて説明した。グループワーク部分の主たる内容は、池田（2008）の実験結果を参考に「グループ内で順番に各所属団体の問題と改善策について話し合い、各自が具体的な改善策を持つことで、リーダーとしての自信が向上する」という仮説を立て、チームでの活動を振り返る手法の一つである KPT シート（天野，2006）を参照に設計した。ワークの詳細は、一組 3～4 人のグループの中で一人ずつ Keep（所属団体の良いところや今後でも続けていきたいこと）と Problem（所属団体内の課題になっているところや改善が必要なところ）を振り返って発表し、各メンバーの Try（Problem に対する改善策やアイデア）をグループ内で話し合って各自が現実的な改善策を持ち帰るといった内容であった。実際に検討された内容は、「集まりが悪い」「人数が少ない」「部室が汚い」等の Problem に対して、Try は「こまめに連絡し合う」「ホームページを作る」「部室の掃除をする」等の団体内のシステムや活動の改善に関するものが多いことが観察された。ま

た、先行実践の効果を検討したところ、介入後のリーダーとしての自信得点（ $M=36.0$ ， $SD=6.24$ ）は介入前の得点（ $M=32.8$ ， $SD=5.16$ ）よりも有意に高いこと（ $t=3.81$ ， $df=9$ ， $p<.01$ ， $n=10$ ）が示された（横山，2012）。自由記述による感想では主に「自身のクラブ・サークルについて他の団体の者と話し合えた」「今後のクラブ・サークル運営のヒントを得られた」「部長としての悩みや大変さについて理解し合えた」という 3 つの内容が示された（横山，2013）。参加学生はワークでの話し合いを通して改善策を得ることができ、同時に互いに理解し合えた体験が自身の役割を果たしていくための安心感やリーダーとしての自信につながったと考察された。すなわち、先行実践の教育プログラムはリーダー学生のリーダーとしての自信向上に寄与することが結論づけられた。ただし、実践上の課題として参加率の低さが残った。X 年は学内に約 40 のクラブ・サークルが存在していたが、先行実践ではその内 10 団体からの参加であり、参加率は約 25%であった。今後、参加率を上げるための工夫が必要であると考えられた。

（3）実践の改良

教育プログラムによってリーダーとしての自信をさらに向上させるために、プログラム内容と介入対象となる役割・団体について、次のような改良を行った。

先行実践に参加した学生は今後学びたい事として、「リーダーとしてクラブをまとめられるようにリーダーシップについて学んでみたい」等、リーダーとしていかに行動するかという内容を挙げていた（横山，2013）。リーダー学生は望ましいリーダーシップ行動の示唆を得ることで、日頃の活動の中でリーダーとしての役割をこれまで以上に担えると感じることができるのではないかと考えた。そのため、先行実践のレクチャー部分は集団活動に関する内容であったが、リーダーシップ行動に関する内容とした方がリーダーとしての自信がより向上すると考えた。また、先行実践のグループワーク部分では、グループ内で各メンバーの Try を検討する機会が 1 回であった。Try の検討機会が 1 回だけではなく、グループメンバーをかえる等して複数回設けた方が、参加学生はより多様な改善策を得ることができ、尚且つより多くのリーダー学生達と理解し合う体験になり、リーダーとしての自信向上をさらに促進するのではないかと考えた。これらの検討からプログラムのレクチャー内容を望ましいリーダーシップ行動に変更し、グループワークでは途中でメンバーを入れ換えて Try の検討機会を 2 回設けることを考えた。

また、先述したように、先行実践の課題として参加率の低さが残っている。そこで、介入対象をクラブ・サークルのみではなく委員会にも広げ、また、各団体に副部長等のその他の役職に就くリーダー学生もいれば、その者達もプログラムの対象にすることを考えた。理由は、より多くの学生団体から参加してもらうためと、様々な団体や役職に就く者の視点も加わることでさらに多様な改善策を見出すことができ、リーダーとしての自信向上を促進すると推

測したからである。なお、変更したプログラムの主な内容はリーダーシップ行動に関する知識の獲得や、所属団体の改善策を各自が持ち帰るものであるため、「クラブ・サークル・委員会」「体育系・文化系」「部長・その他の役職」の違いがあっても、各団体・各役職に適用可能であると判断した。

上記の検討を踏まえ、X+4年7月にプログラム内容の変更案と介入対象の拡張案について筆者と学友会本部で協議し、X+4年9月にそれらの案を基にした教育プログラムを行うこととなった。以下、X+4年の実践を「本実践」と表現する。

(4) 本研究の目的

本研究は、本実践によるリーダーとしての自信の向上を確認し、プログラム内容の変更と介入対象の拡張による改良の有効性を検討することが主たる目的である。

方 法

(1) 本実践の調査対象者

本実践の教育プログラムに参加したリーダー学生 85 名を調査対象とした。そのうち、役職や団体の種別の回答がない者や後述するアンケート内容の回答に不備がある者を除き、79 名分を有効回答数とした(表 1)。性別の内訳は男子学生が 57 名、女子学生が 21 名、性別不明者が 1 名であった。なお、X+4 年時には学内に 65 の学生団体が存在していた。各団体に部長とその他の役職の 2 名がいるとした場合、X+4 年時にはリーダー学生が学内に推定 130 名いることとなる。その内 85 名が参加したため、本実践の参加率は約 65%であった。

(2) プログラムの内容と設計過程、周知方法

横山 (2013) を基に先行実践と本実践の概要を表 2 に示した。表 2 中の分数は各ステップに費やした大まかな実施時間を表す。なお、両実践ともに当日プログラムを進行するファシリテーターは筆者のみであった。

本実践における「2.アンケートの依頼と記入」「3.研修目的と取り組み方について」「5.導入のワーク」「6.ワーク①」「7.ワーク②」「8.ブレインストーミングについて説明」「9.ワーク③」「11.全体シェアリングとまとめ」「12.アンケート

ト記入と回収」は先行実践と同様の方法であった。詳細は横山 (2013) を参照にされたい。また、KPT のそれぞれについて各自が記入するようなワークシート(図 1)を「7.ワーク②」のときに全参加学生に配布した。そのシートを用いて、「7.ワーク②」「9.ワーク③」「10.ワーク③」を取り組ませた。

次に、表 2 における本実践特有のプログラム内容の「1.グルーピング」「4.望ましいリーダーシップ行動について」「10.ワーク④」について説明する。

「1.グルーピング」では、参加学生が会場に入室した際に所属団体が同じ者と離れて所定の席から順に座るように指示し、一組 4 人のグループを作らせた。その 4 人のグループで「5.導入のワーク」から「9.ワーク③」まで取り組ませた。先行実践のグルーピングは、参加学生が席を立てて相互にコミュニケーションを取りながら誕生日順に一列に並び替えるものであったが、本実践では多くの参加者が見込まれ、並び替えの時間が長くなると予測した。そのため、グルーピングはプログラムの途中ではなく、入室時のランダムな座席指定による方法で行った。

「4.望ましいリーダーシップ行動」は大まかに 2 つの内容を説明した。1 つ目は、「学生団体の大変さと面白さ」についてである。ここでは、酒井・安藤 (1998) の調査結果を例示して、「原則として学生の自由参加である学生団体内でチームワークを築くことは容易ではないと思われ、リーダー的な立場の者も不満を持つこともあるだろう。ただ、学生団体の活動の面白さもある。それは入部することで様々な学生と知り合えること、法律やマナー、ルールを守った上で自由に活動できること、充実感や満足感を持つこと」と説明した。2 つ目は、社会心理学におけるチームワーク研究の知見(山口, 2008)を加味し、部員が主体的に活動し所属団体内でより良いチームワークが築かれるためには、どのようなリーダーシップ行動が望ましいのかについて、「リーダーとして最低限やること・チャレンジすること」と題して説明を行った。リーダーとして最低限やることは基本的なリーダーシップ行動という意味で、「部員全員が所属団体の運営に関与できるように工夫すること」や「部員同士の仲を深める工夫をすること」等を説明した。リーダーとしてチャレンジすることはリーダーシップをさらに発揮するための行動という意味で、「リー

表 1 本実践の有効回答数(名)

	部長職に就く部員	その他の役職に就く部員	合計
体育系クラブ	11	11	22
文化系クラブ	15	29	44
体育系サークル	0	0	0
文化系サークル	3	5	8
委員会	1	4	5
合計	30	49	79

表 2 先行実践と本実践の概要

	先行実践（横山，2013）	本実践
プログラムの目的	リーダー学生のリーダーとしての自信を向上させること	
対象学生	A 大学のクラブ・サークルで部長職に就くリーダー学生	A 大学のクラブ・サークル・委員会で役職に就くリーダー学生
プログラムの内容	<p><u>1.アンケートの依頼と記入（3分）</u></p> <p><u>2.研修目的や取り組み方について（3分）</u> プログラムの目的を説明した。また、自身の団体をより良くしたい気持ちを持ち、ワークでは積極的に参加・発言をして欲しいことを説明した。</p> <p><u>3.心理学からみた集団の性質について（15分）</u> 集団の定義、集団形成、集団凝集性、リーダーシップ機能、集団発達とリーダーシップスタイル等について説明した。</p> <p><u>4.グルーピング（5分）</u> 全員が誕生日順に列に並び替え、先頭から順に一組3～4名のグループを作らせた。</p> <p><u>5.導入のワーク（15分）</u> 緊張緩和をねらいとして、ワークシートに書かれた設問の回答を発表させて、互いの価値観を知り合うワークを行わせた。</p> <p><u>6.ワーク①（30分）</u> ワークシートに所属団体名を主語とした文を20個書いてグループ内で発表させた。</p> <p><u>7.ワーク②（15分）</u> ワークシートを用いて、ワーク①の内容等をKeepまたはProblemに分類し、グループ内で発表させた</p> <p><u>8.ブレインストーミングについて説明（3分）</u> 相互にアイデアを出しやすい雰囲気となるようなコツを説明した。</p> <p><u>9.ワーク③（40分）</u> ワークシートを用いて、各自のProblemに対するTryをグループ内で順番に話し合わせた。</p> <p><u>10.全体シェアリングとまとめ（5分）</u> プログラムを通して感じた事や考えた事などを教室全体で共有した。また、所属団体の部員達とKPTを用いて活動を振り返る方法を説明した。</p> <p><u>11.アンケート記入と回収（5分）</u></p>	<p><u>1.グルーピング（5分）</u></p> <p><u>2.アンケートの依頼と記入（3分）</u></p> <p><u>3.研修目的と取り組み方について（3分）</u> プログラムの目的を説明した。また、自身の団体をより良くしたい気持ちを持ち、ワークでは積極的に参加・発言をして欲しいことを説明した。</p> <p><u>4.望ましいリーダーシップ行動について（15分）</u> 「学生団体の大変さと面白さ」と「リーダーとして最低限やること・チャレンジすること」について説明した。</p> <p><u>5.導入のワーク（15分）</u> 緊張緩和をねらいとして、ワークシートに書かれた設問の回答を発表させて、互いの価値観を知り合うワークを行わせた。</p> <p><u>6.ワーク①（20分）</u> ワークシートに所属団体名を主語とした文を20個書いてグループ内で発表させた。</p> <p><u>7.ワーク②（15分）</u> ワークシートを用いて、ワーク①の内容等をKeepまたはProblemに分類し、グループ内で発表させた</p> <p><u>8.ブレインストーミングについて説明（3分）</u> 相互にアイデアを出しやすい雰囲気となるようなコツを説明した。</p> <p><u>9.ワーク③（40分）</u> ワークシートを用いて、各自のProblemに対するTryをグループ内で順番に話し合わせた。</p> <p><u>10.ワーク④（20分）</u> 各グループ2名を入れ替えて新たな一組4人のグループを作り、再度KeepとProblemを発表し合い、Tryを順に検討させた。</p> <p><u>11.全体シェアリングとまとめ（5分）</u> プログラムを通して感じた事や考えた事などを教室全体で共有した。また、所属団体の部員達とKPTを用いて活動を振り返る方法を説明した。</p> <p><u>12.アンケート記入と回収（5分）</u></p>

Keep 所属団体内で今後も続けたいこと、 良いところ	Try Problem に対する改善案、アイデア、 試したいこと
Problem 所属団体内で課題や改善が必要なこと	

図1 本実践で用いた KPT のワークシート

ダー学生自らが生き生きと活動して部員のお手本になること」や「日頃から部員と関わり、一人ひとりの持ち味を活動や運営に活かそうとすること」等を説明した。

「10.ワーク④」では、まずはグループ内の2人を隣のグループの2人と入れ替えさせ、新たな一組4人のグループを作らせた。次に、新たなグループ内で各自の **Keep** と **Problem** を発表し合い、各々の **Try** を順番に検討させた。

次に、プログラムの設計過程を述べる。まずは X+4 年7月に筆者と学友会本部の学生と打ち合わせを行った後に、筆者がプログラムのたたき台を作成した。そして、たたき台を X+4 年8月に学友会本部の学生と学生課職員に見せ、資料やワークシートの文言が学生にとって理解しやすいものであるか否か等を確認してもらい、得た意見を基に修正した。

周知方法は、X+4 年7月中に学友会本部から各学生団体へ開催の連絡を行ってもらった。

(3) アンケート内容と調査手続き

①リーダーとしての自信項目群

池田 (2008) のリーダーの自信尺度 (10 項目) を A 大学の学生団体に見合った表現に修正した横山 (2013) の項目群を用いた (「1.それぞれの部員と効果的なコミュニケーションをとることができる」「2.クラブ・サークル内で協力やチームワークを作り上げることができる」「3.クラブ・サークル内の雰囲気と和ませることができる」「4.部員のモチベーションを高めることができる」「5.それぞれの部員を公平に扱うことができる」「6.部員からのアイデアをすくい上げることができる」「7.クラブ・サークル内の失敗やミスに対して解決方法を考えることができる」「8.クラブ・サークル内の目標を設定することができる」「9.必要なときには新しい手順や方法を提案することができる」「10.部員に知識や技術を教えることができる」)。回答方法は横山 (2013) と同様に吉田 (1999) を参考にした。具体的には、全 10 項目について、介入前では「現在のどの程度できていると思うか」と尋ね、「できない (1 点)」から「確実にできる (5 点)」の 5 段階評定を求め、介入後では「今後どの程度できそうか」と尋ね、「できない (1 点)」から「確実にできそう (5 点)」の 5

段階評定を求めた。なお、先行実践と同一の項目群を用いることを重視したため、項目が「クラブ・サークル内で・・・」となっているが表現を変えずに用いた。ただし、本実践に参加した委員会に所属する者に対しては「自身の所属する委員会内で・・・」という認識で回答するように説明した。

②プログラムの感想

介入後にプログラムに関する感想を自由記述で尋ねた。

③フェイスシート

リーダー学生の個人属性として性別と役職 (部長・その他の役職) を、集団属性として団体の種別 (体育系クラブ・体育系サークル・文化系クラブ・文化系サークル・委員会) について尋ねた。

なお、①②③の他に、本研究の目的とは関連しない役職負担感等の設問を加えてアンケートを構成した。

調査手続きは、当該プログラムの直前にアンケート用紙を配布し、回答を依頼した。介入前と介入後に回答する時間を設けた。アンケート用紙は介入後の回答時間終了後に回収した。また、アンケートは匿名で任意回答であること、結果を公表する際に統計的に処理され個人が特定されないこと、回答しないこと及び回答内容が今後の A 大学の教育・支援を受ける際に一切の影響がないことを書面と口頭で説明し、承諾した者のみに回答を求めた。

(4) 統計解析と自由記述分類

記述統計と対応のある t 検定は統計ソフト「HAD.Ver15 (清水, 2016)」を使用し、検定力 $(1-\beta)$ の分析は統計ソフト「G*Power3 (Erdfelder, Faul,& Buchner, 2007)」を用いて行った。

効果量は Hedges (1981) の g の式(1)(2)を用いて算出した。本研究は先行実践と本実践の真の効果の大きさ (母効果量) の推定に関心があり、推定量に偏りが少ないことを重視するため、プールの母分散の不偏推定量に基づいた g の式を選択した。介入効果の大きさの解釈は、Borenstein et al., (2009) に基づき、 $g \geq 0.2$ は小程度、 $g \geq 0.5$ は中程度、 $g \geq 0.8$ は大程度の効果量とした。

$$S_p = \sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}} \quad (1)$$

$$g = \frac{M_1 - M_2}{S_p} \quad (2)$$

また、より正確な母効果量を推定するために、効果量の95%信頼区間 (95% Confidence Interval : 以下 95%CI) を深谷 (2014) の式(3)(4)を用いて算出した。

$$SEg = \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2} + \frac{g^2}{2(n_1 + n_2)}} \quad (3)$$

$$CI = g \pm 1.96 \times SE_g \quad (4)$$

なお、横山 (2012) のデータを基に先行実践の効果量を計算すると、 $n_1 = n_2 = 10$ 、 M_1 を介入後の平均値 36.0、 S_1 を介入後の標準偏差 6.24、 M_2 を介入前の平均値 32.8、 S_2 を介入前の標準偏差 5.16 とした場合、 $g=0.56$ となり、中程度の効果量であった。効果量の 95%CI の下限値は -0.33、上限値は 1.45 となった。下限値が 0 を跨いだため、先行実践は「リーダーとしての自信を向上させる効果が 0 である＝効果がない」という可能性を含む結果となった。

自由記述の感想の分類は次の手順で行った。各感想の中で 1 つの意味のまとまりがある文を抽出した。その際、一人の感想の中で、2 つ以上の意味のまとまりがあると判断した場合は、まとまり同士を統合せずに複数のまま抽出した。その後、意味のまとまりがある一文が、先行実践 (横山, 2013) で分類した「他の団体と話し合えた」「今後の運営の方向性を得た」「悩みや大変さの相互理解」に関連した内容の感想であるか否か照合し、当てはまると判断した場合はそれぞれのカテゴリに分類した。それら 3 つのカテゴリに当てはまらなると判断した文は、類似した意味内容同士を 1 つのカテゴリとして生成した。

結果

(1) 観察された KPT 例

Keep では「熱意がある」「ほどよく緩い」「イベントが多い」「OB との交流」「部費が安い」「皆、楽しく作業する」

「協力を大切にしている」「先輩・後輩の仲が良い」等が書かれていた。Problem では「スケジュールを管理できる人がいない」「主体性が乏しい」「集まりの悪さ」「合宿の計画性がない」「人数が少ない」「マナーが改善されない」「部室が汚れている」「連絡が滞る」等が挙げられていた。Try では「連絡ノートを作る」「もっと活動日を増やす」「積極的に活動する部員を集める」「週 1 回部室の掃除をする」「連絡をもっと取り合う」「部員同士の会話を増やす」「計画的をきちんと立てる」「活動目標を決める」「全員で活動を発表する機会を持つ」等を見出していた。本実践においても、先行実践と同様に所属団体内のシステムや活動の改善に関する内容が多かった。なお、観察された限り、ほとんどの参加学生が KPT を自身のシートに記していた。

(2) 本実践におけるリーダー学生のリーダーとしての自信の変化

まずは、全有効回答者を対象に、リーダーとしての自信得点の介入前後の差の平均について対応のある t 検定を行い、効果量を算出した (表 3)。その結果、介入後 ($M=37.24$, $SD=6.65$) は介入前 ($M=32.92$, $SD=6.91$) よりも有意にリーダーとしての自信得点が高く ($t=8.23$, $df=78$, $p<.001$, $n=79$)、 $g=0.64$ (95%CI=0.32, 0.96) で中程度の効果量を示した。事後の検定力分析では $1-\beta=0.99$ であった。

同様の方法で、役職および団体の種別毎に分析と算出を行った (表 3)。その結果、全ての役職及び団体の種別において、介入後 ($M=33.13\sim39.50$, $SD=5.41\sim7.13$) は介入前 ($M=28.13\sim35.00$, $SD=4.00\sim7.74$) よりも有意または有意傾向にリーダーとしての自信が高くなり ($t=2.20\sim5.88$, $df=4\sim48$, $p<.001\sim.10$, $n=5\sim49$)、 $g=0.57\sim0.80$ (95%CI = -0.17, 1.55) と中程度から大程度の効果量が示された。「その他の役職」と「文化系クラブ」において、効果量の 95%CI の下限値はマイナスとなった。また、事後の検定力分析では $1-\beta=0.44\sim0.70$ であった。

(3) クラブ・サークルの部長職に就くリーダー学生を対象とした両実践の効果量の比較

本実践におけるクラブ・サークルの部長職に就くリーダ

表 3 本実践における t 検定結果、効果量とその 95%CI、事後の検定力

	n	介入前		介入後		t	g	95%CI		$1-\beta$
		M	(SD)	M	(SD)			下限値	上限値	
全有効回答者	79	32.92	(6.91)	37.24	(6.65)	8.23**	0.64	0.32	0.96	0.99
部長職のみ	30	33.87	(6.51)	38.57	(5.63)	5.88**	0.77	0.03	1.51	0.70
その他の役職のみ	49	32.35	(7.15)	36.43	(7.13)	5.88**	0.57	-0.16	1.30	0.68
体育系クラブ	22	34.14	(7.72)	39.50	(6.13)	4.42**	0.77	0.03	1.51	0.45
文化系クラブ	44	32.96	(6.39)	36.64	(6.84)	5.63**	0.56	-0.17	1.29	0.58
文化系サークル	8	28.13	(7.74)	33.13	(5.41)	4.00*	0.75	0.08	1.49	0.45
委員会	5	35.00	(4.00)	39.20	(6.22)	2.20†	0.80	0.05	1.55	0.44

† $p<.10$ * $p<.05$ ** $p<.001$

表 4 先行実践と本実践における
「クラブ・サークルの部長職に就く部員」の t 検定結果、効果量とその 95% CI

	n	介入前	介入後	t	g	95% CI	
		$M (SD)$	$M (SD)$			下限値	上限値
先行実践	10	32.80 (5.16)	36.00 (6.24)	3.81*	0.56	-0.33	1.45
本実践	10	32.90 (8.09)	38.80 (5.57)	4.03*	0.85	0.10	1.60

* $p < .01$

先行実践は横山 (2012) のデータを基に算出

一学生 ($n=29$) のリーダーとしての自信得点の平均値 (標準偏差) は介入前が 33.79 (6.61) で、介入後は 38.48 (5.71) であった。分析に先立ち、一般的に標本数が増えると CI が狭くなるため (大久保・岡田, 2012)、同じ人数で両実践の比較ができるようにした。具体的には、本実践のクラブ・サークルの部長職に就くリーダー学生のデータから乱数表を用いてランダムに抽出した 10 名を比較の対象とした。

次に、リーダーとして自信得点の介入前後の差の平均について対応のある t 検定を行った。その結果、介入後 ($M=38.80$, $SD=5.57$) は介入前 ($M=32.90$, $SD=8.09$) よりも有意にリーダーとしての自信得点が高かった ($t=4.03$, $df=9$, $p < .01$, $n=10$)。最後に、本実践の効果量とその 95% CI を算出したところ、 $g=0.85$ (95% $CI=0.10, 1.60$) となり、大程度の効果量を示し、下限値はプラスの値となった。また、本実践は先行実践よりも効果量が大きくなり、その 95% CI の下限値と上限値も高いことを確認した (表 4)。

(4) プログラムの感想

自由記述は 79 名中 64 名が記していた。64 名の感想の中で、1 つの意味のまとまりがある文の数は 85 個であった。先行実践の 3 つのカテゴリと合わせて、合計 10 個のカテゴリが生成された (表 5)。具体的なカテゴリ名と構成する文の数は「他の団体と話し合えた」が 26 個、「今後の運営の方向性を得た」が 4 個、「悩みや大変さについて相互理解」は 9 個、「要望」が 11 個、「視野が広がった」が 8 個、「所属団体に直面した」が 6 個、「意欲喚起」が 4 個、「不満」が 2 個、「助言体験」が 1 個、「その他」が 14 個であった。

考 察

(1) 本実践における効果の検討

本実践の効果として、介入前後でリーダーとしての自信を測定し比較をしたところ、全参加学生、役職別および団体種別の全てにおいて、介入後の得点は介入前よりも統計的に有意または有意傾向の差があった。また、 $g=0.56 \sim 0.80$ の効果量が示され、中程度以上の大きさの効果があった。さらに、記述された限りの感想をみると、先行実践と同様に「他の団体と話し合えた」「今後の運営の方向性を得た」「悩みや大変さについて相互理解」という内容が見出されたことから、本実践においても参加学生はワークでの話し

合いを通して改善策を得ることができ、同時に互いに理解し合えた様相がうかがえた。これらのことから、クラブ・サークル・委員会のリーダー学生のリーダーとしての自信を向上させる上で、本実践は一定の効果があったと考えられる。

また、感想では先行実践にはみられなかった「視野が広がった」「所属団体に直面した」「意欲喚起」に関するカテゴリが示された。本実践のプログラムにおいて、自分一人や所属団体内では得られない意見を聞いた体験や、所属団体に向き合った体験をした者がいたようだ。このような自身の視野が広がった体験や所属団体を見つめ直した体験も、リーダーとしての自信向上に影響を与え、尚且つ、所属団体や部員との関わりをより良くしようとする意欲の喚起につながったのかもしれない。ただ、本実践では「要望」や「不満」に関するカテゴリも示された。話し合う時間が少ないことや開催の遅さ等は、グループによる検討や本実践そのものを有益なものとして参加学生が認識したため、このような要望が記されたと考えられる。しかし、本実践に対する「不満」を記述した参加学生もいた。不満内容をみると、不安がないリーダー学生や自発的に改善策を検討している団体にとって、本実践の有益さを見出しづらい様相がうかがえた。これらの要望と不満を加味すると、実践上の今後の課題は単純に検討時間を長くして開催時期を早めるだけではなく、例えばベーシックコース・アドバンスコース・マスターコース等、リーダー学生や所属団体の特徴等に応じた系統的なプログラムの開発・実践が必要であると考えられる。

また、役職別および団体種別に本実践の効果をみた場合、全ての属性において中程度以上の効果量が示されたが、効果量の 95% CI の範囲が 0 付近から 1 以上と幅が広く、より正確な母効果量の推定として精度が良いとはいえない。また、全ての属性において事後の検定力が 0.8 未満であった。つまり、「介入前後に差がない」という帰無仮説を正しく棄却できる確率が十分とはいえない。95% CI の範囲や検定力は標本数の影響を受けることから、本調査の標本数は乏しかったと考えられる。標本数の少なさの影響から「その他の役職」と「文化系クラブ」において効果量の 95% CI の下限値がマイナスになったのかもしれない。推定の精度を上げてより明確な母効果量の検討を行うために、今後は、本実践と同様のプログラム内容や介入対象による実践を積み重ね、各属性の標本データを集積してメタ分析

表 5 先行実践と本実践の感想の分類結果（主な感想）

カテゴリ名	先行実践	本実践
他の団体と話し合えた	「自分の団体のコトを、他の団体との交流を深めたうえで知れてよかった」「部長同士、集まっているいろいろ相談できて良かった」	「他のサークルとこうやって話す機会がなかったのでとても良い経験でした」「最初、他のサークルの人と話すのが少し嫌だったが、話し合っているような意見が聞けて良かった」(26)
今後の運営の方向性を得た	「研修のおかげで、どのようにやっていけばいいのか、少しだけみえてきた」	「問題点も見つかり、その改善点もみつかった」「改善点がわかり、解決の手助けになりそう」(4)
悩みや大変さについて相互理解	「皆、何かしら悩んでいるんだなあと考えた」「他のサークルやクラブの人と話をし、大変なところなど共感できたり、解決できたのでよかったです」	「他の団体と話し合い、問題点がほとんど一緒だと思った」「自分達も含めどのサークルも似たような事で悩んでいたため少しだけ安心した」(9)
要望		「もっと話し合いの時間が長いほうが良かった」「リーダーという立場も残り 1 ヶ月近くで終わるのでもっと早くやりたかった」(11)
視野が広がった		「いつもなら気づかない所も他の人の意見で気づくことができました」「クラブ内で会議はしていますが、他の団体の人の話が聞けてなるほどと思うことが多かった」(8)
所属団体に直面した		「サークルについて見つめ直す良い機会になった」「この研修を行ったことでクラブに向き合うことができた」(6)
意欲喚起		「今後クラブを盛り上げまとめるように頑張ろうと思った」「部員とのコミュニケーションを深めていき参加率を上げていきたい」(4)
不満		「やる意味がわからない。特に不安を感じていない人間にとっては参加するメリットが全く存在しない」「改善等は自分達で行っているのであまりためにならなかった」(2)
助言体験		「自分達の問題点が他のサークルやクラブでも取り上げられていて、1 回目を受けたアドバイスを 2 回目のグループでアドバイスできた」(1)
その他		「とてもためになりました」「ありがとうございました」「良かったです」(14)

先行実践は横山（2013）に記載されている文
本実践の（ ）の数字は1つの意味のまとまりがある文の数を表す

を行うことが有益であると考える。

（２）プログラム内容の変更と介入対象の拡張による有効性の検討

プログラム内容の変更と介入対象の拡張による有効性について、先行実践との比較が可能な「クラブ・サークルの部長職に就くリーダー学生」に焦点を当てて分析した。まずは、本実践においても、介入後のリーダーとしての自信得点は介入前よりも統計的に有意な差があることを確認した。次に、両実践の効果量とその 95% CI を比較したところ、本実践は先行実践よりも効果量が大きく、下限値

と上限値が高くなった。さらに、先行実践の効果量の 95% CI の下限値はマイナスの値であったが、本実践ではプラスの値となった。これらのことは、本実践は先行実践よりもリーダーとしての自信をさらに向上させる可能性があり、本実践は先行実践よりも真の効果の大きさが含むと推定される区間を押し上げ、さらに、本実践は 95% の信頼水準で「リーダーとしての自信を向上させる効果がない」事態にならない可能性があると解釈できる。つまり、「クラブ・サークルの部長職に就くリーダー学生」に限っていえば、リーダーとしての自信を向上させる際、プログラム内容を変更し介入対象を拡張した本実践の方が先行実践よりも

有効であることが示唆された。

また、本実践の感想の分類結果をみると先行実践ではみられなかったカテゴリが示された。ただし、これはプログラム内容を変更して介入対象を拡張したためか、それとも参加学生が増えたことで単純に記述内容の幅が広がっただけなのか、本研究結果からは厳密にはわからない。そのため、今後の研究上の課題として、レクチャー部分とグループワーク部分のそれぞれの感想や、自身とは異なる役職や団体種別との話し合いについての感想を尋ねる等して、参加学生の体験をより正確に理解することが必要である。ただし、本実践の感想カテゴリの中の「助言体験」は、KPTについて検討する機会を2回設けたことに関連した記述と思われ、本実践独自の感想であると推測される。「助言体験」とは自身の所属団体と他の学生団体の問題点の類似性を把握し、1回目のグループでメンバーから得たアドバイス内容を2回目のグループの新たなメンバーにアドバイスする様相であった。この助言体験は、類似した問題に対する改善策やアイデアがグループを跨いで伝達された現象と捉えることができる。これは、1回だけのTryの検討では生じない現象だろう。メンバーの一部を替えてTryについて2回検討する利点は、見出された改善策等が個々のグループ内で留まらず他のグループにも伝達されることで、一緒にグループにならなかった他のリーダー学生の意見も得られることと考えられる。グループを跨いで改善策等が伝達されることで、参加学生はより多様な改善策を得られ、結果的にリーダーとしての自信向上に寄与したのかもしれない。

なお、本実践の効果量の増加と95% CIの押し上げは、プログラム内容の変更と介入対象の拡張以外にも、2つの要因による影響も考えられる。1つ目は、筆者と参加学生との相互作用の要因である。具体的には、筆者は先行実践を経験した上で本実践に取り組んだため有益なファシリテートが行えたということや、筆者の「先行実践以上にリーダーとしての自信が向上して欲しい」という期待が参加学生との相互作用に有益な影響を与えた等も関連しているのかもしれない。そのため、今後の研究としてファシリテーターを筆者が属する学生相談機関の他のカウンセラー等に変更して、本実践と同様の対象（A大学のクラブ・サークル・委員会の部長職とその他の役職に就くリーダー学生）に同じプログラム内容で介入し、効果量とその95%CIを本実践と比較する方法等が考えられる。2つ目は再学習による要因である。本実践は先行実践から4年後の取組であるが、A大学では8年間は在籍可能であるため、両方の実践に参加した「クラブ・サークルの部長職に就く部員」がいた可能性がなくはない。各実践ともに学生の氏名等を尋ねていないため確認はできないが、仮に両方の実践に参加した者がいたとすれば、本実践が先行実践の再学習となって効果に影響を及ぼすことも考えられる。今後は、リーダー学生対象の教育プログラムの参加状況を把握するために、アンケート用紙にこれまでの参加回数を記入する項目を設けることが必要である。また、参加状況が把握

できれば、参加回数による介入前後の変化の違いを検討でき、先述した系統的なプログラム開発において有用な示唆を得られるかもしれない。

付 記

本研究は日本コミュニティ心理学会第19回大会において発表した内容の一部である。

文 献

- 天野勝 2006 プロジェクトファシリテーション実践編 振りかえりガイド。
<http://objectclub.jp/download/files/pf/RetrospectiveMeetingGuide.pdf> (2011/8/2)
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. 2009 Introduction to meta-analysis. UK West Sussex: Wiley.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. 2007 G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- 深谷達史 2014 説明予期が文章理解に及ぼす影響—実験とメタ分析による検討. *心理学研究*, 85 (3), 266-275.
- Hedges, L. V. 1981 Distribution theory for glass's estimator of effect size and related estimators. *Journal of Educational Statistics*, 6, 486-504.
- 池田浩 2008 リーダー行動の発生機序におけるリーダーの自信の効果. 紀要: 人間文化 (聖トマス大学), 11, 49-64.
- 池田浩・古川久敬 2006 組織におけるリーダーの自信の源泉. *心理学研究*, 77 (1), 62-68.
- 池田満 2012 大学生の大学適応を促すサポート源としてのサークル活動の効果—適応促進へ向けた組織的方略への示唆—. 日本コミュニティ心理学会第15回大会プログラム・発表論文集, 48-49.
- 黒川光流・池田浩・古川久敬 2006 集団内葛藤への対処方略に及ぼすリーダーの自信の効果. 日本社会心理学会第47回大会発表論文集, 434-435.
- 日本学生支援機構 2007 大学における学生相談体制の充実方策について—「総合的な学生支援」と「専門的な学生相談」の「連携・協働」—.
- 大久保街亜・岡田謙介 2012 伝えるための心理統計—効果量・信頼区間・検定力. 勁草書房.
- 酒井朗・安藤めぐみ 1998 課外活動にみる現代大学生の人間関係. *お茶の水女子大学人間発達研究*, 21, 1-15.
- 清水裕士 2016 フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案. *メディア・情報・コミュニケーション研究*, 1, 59-73.
- 武内清・浜島幸司・大島真 2005 現代大学生の素顔—「12大学・学生調査」から—. 武内清 (編) 大学とキャンパスライフ. 上智大学出版. 293-315.
- 山口裕幸 2008 チームワークの心理学—よりよい集団

づくりをめざして。サイエンス社。

横山孝行 2011 大学のサークル支援に関する一考察. 東京工芸大学工学部紀要 (人文・社会編), 34 (2), 8-14.

横山孝行 2012 部活・サークルのリーダー育成プログラムの試み. 日本学生相談学会第 30 回大会発表論文集, 59.

横山孝行 2013 「リーダーとしての自信」向上を目指した教育プログラムの試み—クラブ・サークルの部長を対象として—. 学生相談研究, 33 (3), 272-285.

吉田道雄 1999 公開講座「リーダーシップ・トレーニング」の効果. 熊本大学教育実践研究, 16, 19-24.

Wendy. W. 2011 Considerations of Student Development in Leadership. In S. S. Komives., J. P. Dugan., J. E. Owen., C. Slack., W. Wagner. & Associates. The Handbook for Student leadership Development. (2nd ed). 85-107. USA San Francisco : Jossey-Bass.