

## 大学のクラブ・サークルリーダーを対象としたリーダーシップの育成

横山 孝行\*

## Nurturing of leadership for university student club's leaders

Takayuki Yokoyama\*

The purpose of this study was to examine the effectiveness of the educational program that aimed at nurturing of leadership. Seven student club's leaders were selected for this program. This program was developed based on the leader's understanding of characteristic about the belonging group and the leader's understanding of one's characteristic. The result has shown that all participants understood the content and were satisfied with this program, and felt that it was useful for management of their clubs. Participants wanted to make use of one's characteristic, relation with club's members, creating of atmosphere for management of their clubs. This program was effective in improving participants' confidence in leading their clubs. For further research, it is necessary to examine program announcement method and practice time.

## 問題と目的

大学におけるクラブやサークルでの活動は、学生の様々な成長を促すものと期待されている（栗原,1989；不動,2004；日本学生支援機構, 2007）。しかし、近年、学生のクラブ・サークルへの加入率は1995年では49.8%、2000年では40.8%（内閣府政策統括官, 2001）であり、減少傾向にある。近年、A大学では教職員から学内のクラブ・サークルへ参加する学生の減少や、退部する学生や廃部する団体が増加傾向にあることが指摘されていた。そこで、横山（2011）はA大学のクラブ・サークルのニーズに基づいた支援策を検討するために、クラブ・サークルの部長などの役職に就く学生50名を対象にしたニーズ調査を行った。ニーズ調査では、「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。その結果、部長らは個人レベルでは「リーダーとして自信がないこと」や「忙しいこと」に困っていた。また、集団レベルでは「集団としてまとまらないこと」や「部員の集まりが悪いこと」など、集団を統制することに困難さを感じていた。横山（2011）は個人レベルと集団レベルの困りは相互に影響を及ぼすと考察している。そして、横山は大学におけるクラブ・サークル支援として、「人間の社会性の問題を学習不足と捉え、学んでいないなら教えればよい。間違っていて覚えているなら修正すれば良い（小林, 2005）」と考えるソーシャルスキルトレーニングの概念を応用して、A大学のクラブ・サークルの集団の統制が困難な状態を「学生達は集団の一員として活動していくための知識やスキルが不足しているために生じている」と見立て、その見立てを基に「集団活動の知識やスキルが不足しているなら、教育を通して身につけさせれば良い」という支援方略を提案している。横山は学生達に集団活動の形成・維持に関する知識やスキルを身につけさせるための方法の一つとして、クラブ・サークルの

部長などの役職に就く学生を対象とした「リーダーシップトレーニング」を検討している。

横山（2013）はA大学のクラブ・サークルの部長10名を対象に、リーダーとしての自信を向上することを目的とした、リーダーシップトレーニングのプログラムを行っている。プログラムの内容は参加した部長同士で、各々の団体の改善点についてステップを踏んで話し合い、各自改善点を持ち帰るものであった。また、プログラムの中で、集団活動の知識として心理学による集団研究の知見について説明し、集団活動のスキルとしてアイディアを出し合う技法等を紹介している。さらにプログラムの成果を検討するために、プログラムの直前と直後にリーダーとしての自信を測定した結果、有意に向上したことが報告されている。今後の課題として、クラブ・サークルの部長に限らず、副部長など、対象を広げて実践を積み重ねていくことが述べられている。

横山（2013）の実施したプログラムに参加した部長からは、「リーダーとしてのふるまい」についてもっと学びたいという意見があった。上述の横山のプログラムは、クラブ・サークル集団としての改善点を得ることが主たる内容であり、リーダーとしてどのように部員や所属団体と関わるか等、リーダー行動に焦点を当てたものではなかった。日頃のクラブ・サークル活動において、部長や副部長がリーダーとして部員達や所属団体とどのように関わるかは、その集団の活動やまとまり等に影響すると考えられる。

Hersey&Blanchard（1982）の状況的リーダーシップ理論（situational leadership theory）では、集団の発達段階に対応して有効なリーダーシップが異なることを説明している。また、リーダーは自集団をとりまく諸所々の状況を考慮しながら、自集団にふさわしい目標を設定しており、目標の差異がリーダー行動の違いを生むことが明らかにされている（古川, 1979）。クラブ・サークルは活動内容や

\* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー

2013年9月18日 受理

部員数、活動頻度等、集団としての特徴は各団体によって異なる。そのため、クラブ・サークルにおいてもその集団が持つ特徴を考慮して、部長・副部長はリーダー行動をとることが要するであろう。各集団の特徴に適したリーダー行動をとるためには、まずはその集団の状態や特徴について理解を深めていくことが必要だと考えた。また、各クラブ・サークルの部長・副部長のパーソナリティ等も異なるが、これまでのリーダーシップ研究において、「過去・現在にあたり、称賛に値するリーダーシップを持った人物の特性を明らかにするなかで、パーソナリティは多くの検証を重ねられてきたが、一貫した結果はなく、相反する特性が示されることもあった（本間，2011）」という。これは、ある特定のパーソナリティ特徴を持った学生だけがクラブ・サークルのリーダーとして適しているのではない可能性を意味している。つまり、どのような学生であってもクラブ・サークルのリーダーとなった際、所属団体の特徴を考慮しながら、各々が自身のパーソナリティ等の持ち味をクラブ・サークル活動に対してどのように活用するかが重要になると考える。そのためにはまずは自分の持ち味について理解を深める機会が必要だと考えた。

本稿は、大学のクラブ・サークルのリーダー（部長・副部長）を対象に、「所属団体の特徴の理解」と「自分自身の持ち味の理解」の観点による知的・体験的な学習から、リーダーシップの育成を目指したプログラムの成果について検討することが目的である。なお、本稿におけるリーダーシップの育成とは、調枝（1995）の「リーダーシップとは集団がその目標を達成しようとする際に、ある個人が他の集団成員や集団の活動に影響を与える過程」という定義を参考に、クラブ・サークルのリーダー達が自身の所属する団体をより良くするために部員らに働きかけるスキルや知識等を獲得させていくことを指す。

## 方法

### （1）プログラム全体のデザイン

A 大学では、夏季と春季の休暇中に「リーダーズキャンプ」という名称の研修が行われている。これは、学友会本部（全学部生が属する学内の学生自治団体）が主催した、クラブ・サークルの部長らを対象とした研修である。本稿におけるプログラムは、夏季休暇中の「リーダーズキャンプ」の枠組みの中で実施した。

日程の設定における工夫として、帰省中の学生の参加しやすさを考慮して、後期授業期間の直前を実施日とした。実施時間は約 1 時間 40 分である。場所は、授業期間中、主に講義科目で使用されている教室とした。周知方法は、学友会本部から各団体の部長へメールで連絡した。その際、部長だけではなく副部長の参加も呼びかけた。なお、夏季休暇中の実施であったため、プログラムへは任意参加とした。

プログラムの検討過程として、筆者が設計したプログラムの構成を、実施 1 ヶ月前に学友会本部の会長（学生）に

「参加する学生が理解しやすい内容になっているか」「興味を持って取り組めるか」「日頃のクラブ・サークル活動にとって役立ちそうか」などの観点から確認してもらった。その際、修正が必要な箇所は無かった。

プログラムの後半に行ったエクササイズとは「ねらいを達成するために用意された課題や実習」である（山本，2001）。各エクササイズのねらいを「スムーズに、効果的に、楽しく」達成できること（山本，2001）を意識してエクササイズの内容を設計した。

当日の参加人数は 7 名で男子 5 名、女子 2 名であった。団体の種別ではスポーツ系クラブの部長 1 名、文化系クラブの部長 2 名・副部長 3 名、学友会本部の会長 1 名の参加であった。なお、サークル団体からの参加者はいなかった。

### （2）プログラムの概要

実施したプログラムの概要を巻末の資料 1 に示す。括弧の分数は、各ステップにかかったおおよその時間である。1) から 11) まで、筆者がレクチャーまたはファシリテートを行った。

4) では A 大学のクラブ・サークルのニーズについて実態を示し、5) ではそのニーズを充足する方略の一つとして、集団機能という概念について主に説明している。集団機能とは、集団がその本来の目標を達成し、持続さらには発展するように成員に作用する集団の働きや行為である（吉森，1995）。横山（2012）は大学のクラブ・サークルにおいて「集団機能」と「部員のクラブ・サークルへの参加率」「クラブ・サークルの集団凝集性」が正の相関関係である可能性を示している。所属するクラブ・サークルが集団として機能できているかどうかという観点から、「所属団体の特徴の理解」を促した。その際、参加者が自身のクラブ・サークル活動に引き寄せて集団機能の概念が理解できるように、本プログラム実施日から約 1 ヶ月半後の A 大学の学園祭への準備場面を想定して説明した。

エクササイズの構成順として工夫したことを示す。参加者は初対面同士が多いと推測していたため、6) では参加者の緊張感の軽減をねらった導入的なエクササイズを行った。具体的には、日常場面で集団の特徴を示す表現としてあまり用いないような対になるイメージ語を設定し、所属団体がそのイメージ語のどちらに当てはまるかを選ぶという方法で、遊び心を持って所属団体の特徴を振り返るように工夫した。6) で所属する集団の特徴を振り返り、7) でリーダー像を広げることで、8) のリーダーと集団の相互作用について理解しやすくなり、スムーズに話し合いに取り組めるだろうと考えた。そして、7) の「あなたはこのサークルの部長だったらどのようなことをするか、またはしないか」というステップを含めることで、架空事例であっても自己に引き寄せて取り組ませ、9) の自分の持ち味を探ることと関連性を持たすように工夫した。

### （3）アンケート内容

プログラムの成果を検討する観点として、横山（2013）

を参考に、事後アンケートでは「プログラムの内容は理解できたか」「プログラムの内容は今後のクラブ・サークル活動に役立ちそうか」「プログラムの内容は満足するものだったか」「団体の活動や運営についてもっと学んでみたいか」という設問に4段階の評定で回答させた。また、「プログラムの感想」「今回のプログラムを今後のクラブ・サークルにどのように活かそうと思うか」について自由記述の回答を求めた。さらに、事前と事後アンケートにおいて、横山(2013)が池田(2008)を参考に作成したリーダーの自信に尋ねる項目(10項目)を5段階評定で回答を求めた。リーダーの自信とは「役割行動を確実にこなせる可能性(池田, 2008)」である。本プログラムを通して所属団体の集団機能や特徴と、自分の持ち味について理解を深めることで、これまで以上にリーダー行動を担えるという可能性が高まると考えた。アンケートは無記名で回答は任意とした。また、研究結果を公表するために、アンケート結果とエクササイズ中の発言を使用したいことを伝え、その際、個人が特定されないように配慮することを説明し、同意を得た者のみにアンケートの回答を求めた。回収率は100%であった。

## 結果

### (1) エクササイズでの様子とフィードバック内容

参加者が7名であったため、エクササイズは小グループに分かれず全員で行った。参加者の話し合いが滞った際、筆者は学生同士の話し合いを促進する役割をとった。

各エクササイズにおける参加者の様子と、筆者からのフィードバック内容について示す。『私のクラブ・サークルって?』では、クラブ・サークルの活動内容や人間関係の状況を基にイメージ語を選択していた。例えば、機械を用いて製作を行っている団体の部長では、「製作は時間をかけてやるのでコツコツやる集団。新しいことに挑戦することが多いので、戦士が多い集団。男子学生が多く、なぜか粘着質な人が多いためネバネバした集団」等と語っていた。フィードバックは、「所属団体が上手くいっているかどうかを検討するには、まずどのような特徴を持つ集団かを理解していく必要がある。今回は(1)～(5)までの観点から所属団体の特徴を探したが、他にも様々な観点から自身のクラブ・サークルを理解していこう。ただ、集団をどのように捉えるかは人によって異なるため、部員達と部長・副部長の捉え方が違うかもしれないことを理解しておこう」等という内容であった。

『理想のリーダー』では、「自分がよく寝坊するから、寝坊しない人」など自身と関連づけた特徴や、「坂本龍馬のように周りを上手く巻き込める人」など歴史上の人物や、「しゃべりが達者な人。はきはきしている人。発言に説得力がある人」など自己表現に関連した特徴や、「相手を思いやる人。他人に安心感を与える人」など周囲への配慮に関した特徴を理想のリーダーとして語っていた。フィードバックは、「集団の状況や発達段階によって適したリーダーシップが異なる。「リーダーは～ねばならない」と思い

込み過ぎないように、リーダーシップの取り方を幅広く知っておこう」等という内容であった。

『A君のケース』では、A君の良いところとして「皆から信頼されている」で、良くないところとして「他のメンバーを育てる視点がもっと必要。他のメンバーを信頼していない。自分がいなくなったらどうなるかを考えていない」等と話された。このケースのサークルの良いところとして「作品がいつも高い評価を得ていること。わからないことをきちんとリーダー(A君)に相談していること」で、良くないところは「他のメンバーはA君に任せきりで、必要な時に集まらない」等と話された。自分がA君だったら「副部長や周りを頼る。皆と一緒に作業する。他のメンバーを育てようとする。担当別に役割を決める」等と話された。参加者の中でA君のケースを読んで、「自分とA君が似た状態になっている」「先輩がA君のような部長だった」「自身の団体もA君が所属するサークルに似ている」等という感想を述べる者もいた。フィードバックは、「A君の特徴からこのようなサークルになったかもしれないし、サークルのメンバー達の特徴がA君をこのような特徴にさせたのかもしれない。つまり、リーダーの特徴と集団の特徴は相互に影響し合う。そのため、集団とリーダーの特徴の双方を見ていくことが重要」等という内容であった。

『自分の持ち味』では、興味を持って取り組む様子が見られ、「自分が選ばなかった言葉を、他人が選んでくれて嬉しかった。他人からどう見られるかわかり、意外だった」等の感想が語られた。フィードバックは、「完璧な人間はいないと思うので、リストにある全ての言葉が当てはまる自分を目指さなくてもよいと考えている。また、自己像は自分から見たものと、他者から見たものとは異なることがあり、どちらも自分を構成するものである。自分の特徴や持ち味を知り、それをリーダーとしてどのように活用していくかが必要である」等という内容であった。

### (2) アンケートによるプログラムの評価

プログラムに対する評価結果について表1に示す。全参加者がある程度プログラムの内容を理解でき、役立ちそうだと思い、満足していた。ただ、「団体の活動や運営に関してもっと学んでみたいと思うか」という設問に対して、「少し思う」「非常に思う」の回答を合わせると5名いたが、「あまり思わない」と回答した者が2名いた。

次に、自由記述によるプログラムの感想を内容から3分類に整理した(表2)。「楽しくリーダーについて学べよかったです」「グループや集団を活かすのはリーダーだけではなく、その回りにいる人達も重大だということを知りました」等、リーダーや集団について学べよかったですという感想があった。「他の部活の人との話し合いも、色々な意見が聞けて良かったです」「文化系の人達の話聞いて体育系とは違うリーダー像があり、自分の今まで知ることのなかった感覚だったので、とても勉強になった」等の記述から、他の団体との交流による学びの様相がうかがえた。また、「欠出席をとって、やるかやらないかを決めた方が

表1 プログラムに対する評価

内容は理解できたか	全く理解できない	あまり理解できない	少し理解できた	よく理解できた
	0名	0名	4名	3名
内容は今後の運営に役立ちそうか	全く役立たないと思う	あまり役立たないと思う	少し役立つと思う	とても役立つと思う
	0名	0名	4名	3名
内容は満足するものだったか	全く満足していない	あまり満足していない	少し満足している	とても満足している
	0名	0名	4名	3名
団体の活動や運営についてもっと学んでみたいか	全く思わない	あまり思わない	少し思う	非常に思う
	0名	2名	3名	2名

表2 プログラムに対する感想

<p>①リーダーや集団について学べて良かった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・楽しくリーダーについて学べてよかったです。</li> <li>・リーダーについてよく考えさせられる内容でした。</li> <li>・今回のこの研修で、リーダーのことを学べて良かった。</li> <li>・グループや集団を活かすのはリーダーだけではなく、その回りにいる人達も重大だということを学びました。</li> </ul> <p>②他の団体との交流が良かった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他のクラブの人との話し合いも、色々な意見が聞けて良かったです。</li> <li>・文化系の人達の話聞いて体育系とは違うリーダー像があり、自分の今まで知ることのなかった感覚だったので、とても勉強になった。</li> <li>・他の部の人で自分と同じ立場の人と話せたのが良かった。ただ、もっと色んな人(部)の話を開きたい。</li> </ul> <p>③プログラムに対する要望</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人が少なく驚いた。出欠席をとって、やるかやらないかを決めた方が良いのでは？</li> <li>・時期が悪い。内容はためになるのに、もったいないです。</li> </ul>
---

良い」「時期が悪い」等、プログラムの実施方法についての要望も記述されていた。

### (3) 今後のクラブ・サークル活動への活用

本プログラムの体験を今後のクラブ・サークル活動へどのように活用するかについて自由記述を求めた結果、その内容を3分類に整理した(表3)。「自分の持ち味等も今日新たに発見できたので、それを最大限活かそう」「この持ち味を活かして、サークルに活気を保ちつついろんなことに挑戦」等、自身の持ち味を活動に活かす内容があった。「もっと部員と積極的にコミュニケーションを取っていききたい」「物事をしっかり言って、そこから皆と話し合いながら進めていきたい」等、部員との関わりに活かす記述が見られた。その他に「雰囲気作りに活かせれば(中略)誰もが立ち寄りやすい部にしたい」という記述から、理想とする集団に近づくために雰囲気作りに活かす内容がう

かがえた。

### (4) リーダーの自信の変化

リーダーの自信の合計得点の事前・事後の変化は6名が増加し、1名が同得点であった。また Wilcoxon の符号付順位検定を行ったところ、表4に示すように事後は事前より有意に向上していた ( $s=0, p<.05$ )。

### 考察

本プログラムは「所属団体の特徴の理解」と「自分自身の持ち味の理解」の観点による知的・体験的な学習から、リーダーシップの育成を目指す取り組みであった。参加者は「グループや集団を活かすのはリーダーだけではなく、その回りにいる人達も重大だということを学びました」「リーダーについてよく考えさせられる内容でした」「楽しく

表3 クラブ・サークル活動への活用内容

①自身の持ち味を活かす
<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループワークの第一印象で自分が把握していなかった、自分の持ち味等も今日新たに発見できたので、それを最大限活かそうと思いました。</li> <li>・私はポジティブに考えるので、この持ち味を活かして、サークルに活気を保ちつついろんなことに挑戦していこうと思った。</li> </ul>
②部員との関わり場面に活かす
<ul style="list-style-type: none"> <li>・もっと部員と積極的にコミュニケーションを取っていきたい。</li> <li>・物事をしっかり言って、そこから皆と話し合いながら進めていきたいと思う。</li> <li>・少しでも部員が活動しやすいように活かせれば良いと思います。</li> <li>・自分がクラブをひっぱっていけるように熱心に取り組んでいきたいと思った。</li> </ul>
③雰囲気作りに活かす
<ul style="list-style-type: none"> <li>・雰囲気作りに活かせればと思います。誰もが立ち寄りやすい部にしたいです。</li> </ul>

表4 プログラム前後でのリーダーとしての自信の変化

	実施前の 中央値 (範囲)	実施後の 中央値 (範囲)	有意確率
リーダーの自信	35.0 (34~40)	41.0 (36~47)	$p<.05$

リーダーについて学べてよかった」等の感想(表2)を記述していたことから、本プログラムが集団とリーダーに関する学習経験になった様相がうかがえた。

参加者全員が、本プログラムの内容について「よく理解できた・少し理解できた」「今後の運営にとっても役立ちそう・少し役立ちそう」「とても満足している・少し満足している」と回答していたことが大きな成果である。全参加者がプログラムについて肯定的に評価した要因を二つの観点から考察する。一つ目は、参加者が少人数だったことによる影響である。プログラムを実施している時、筆者は各参加者の反応を見ながら説明やフィードバックすることを意識して行った。また、少人数であったため、6)から9)までのエクササイズにおいて一人一人の発言時間を長く設定できた。「他のクラブの人との話し合いも、色々な意見が聞けて良かった」「他の部の人で自分と同じ立場の人と話せたのが良かった」等の感想(表2)が記述されたように、参加者同士よく話し合えた様相がうかがえた。二つ目として、A大学のクラブ・サークルの調査研究(横山, 2011; 横山, 2012)や学生相談活動を起点としてプログラムを構成したことや、学園祭という実際のクラブ・サークル活動と関連させて説明したこと等、参加者はプログラム内容を所属団体や自分自身に引き寄せて参加できたことが要因になったと考えられる。8)のエクササイズで「自分とA君が似たような状態になっている」「先輩がA君のような部長だった」「自身の団体もA君が所属するサークルに似ている」等の感想を述べる者もいたように、「実際に自分達に起こっていること」と認識したことで、参加者はより積極的にプログラムに参加できたことが肯定的

な評価につながった要因と推測される。

参加者は今後のクラブ・サークル活動への活用内容の記述(表3)で「もっと部員と積極的にコミュニケーションを取っていきたい」「雰囲気作りに活かせれば」等という所属団体への活用と、「私はポジティブに考えるので、この持ち味を活かして、サークルに活気を保ちつついろんなことに挑戦していこう」等という自身の持ち味によるリーダーシップへの活用を考えていた。本プログラムの主要な観点である「所属団体の特徴の理解」と「自分自身の持ち味の理解」に関連する活用内容を考えることができていた。また、活用内容が各参加者で異なることは、各々が所属団体やリーダーとしての自分自身に必要なことを考えられたと捉えることができ、クラブ・サークルの発展やリーダーの成長にとって有用なことであると考えられる。

また、リーダーの自信得点も事前と事後で有意に向上していることは、本プログラムの有効性のエビデンスとなるだろう。しかし、参加者が7名であるため、プログラムの有効性について一般化することは注意が必要である。今後は今回の参加者以外の者への実施や、フォローアップ調査としてリーダーの自信を実施後も測定する等を通して有効性を検証していき、さらにエビデンスを積み重ねていく必要がある。

参加者から「人が少なく驚いた。出欠席をとって、やるかやらないかを決めた方が良いのでは?」「時期が悪い」等、プログラムの対するネガティブな感想(表2)を得た。本プログラムは学友会本部主催のリーダーズキャンプの枠組みで実施したが、クラブ・サークルの部長・副部長らの参加しやすさを考慮して、周知方法や開催時期等につい

てさらに検討していくことが今後の課題であろう。

「集団の活動や運営についてもっと学んでみたいか」という設問に対し、7名中2名が「非常に思う」、3名が「少し思う」と応え、肯定的に回答した者が7割以上だった。しかし、「あまり思わない」と回答した者が2名いた。本研究のデータからはその2名の回答理由はわからないため、今後は回答理由を書かせる等、設問方法を工夫する必要がある。

## まとめ

中央教育審議会大学分科会制度・教育部会（2008）が提唱している「学士力」の中に、態度・志向性の一つとして「リーダーシップ」が含まれている。学生は大学卒業後に職場や地域団体等、何かしらの集団に所属して活動していくと思われるため、大学生活においてリーダーシップを育むことは意義があると考えられる。現在、多くの大学ではリーダーシップの育成として、正課・正課外教育の中で様々な取り組みが行われている。本稿はクラブ・サークルで実際にリーダー的役割を担っている学生を対象とした取り組みであったが、学生のリーダーシップを育成する上でクラブ・サークル活動を用いる利点がある。それは、クラブ・サークルは既存の学生集団であるということに関係する。リーダーシップを育成するためには、座学による理論や知識の獲得だけではなく、実際の集団活動を通じた学びや気づき、スキルの獲得等も必要だと考える。そのため、学生達が集団活動を行えるような新たな教育システムを一から構築するよりも、既存の学生集団であるクラブ・サークルの活動を活用した方がコストを抑えられ、効率的なことが利点であると考えられる。

リーダーシップとは「集団に所属する全ての成員がリーダーシップを取り得る（調枝，1995）」ものであるため、クラブ・サークルの部長・副部長だけでなく、役職に就いていない部員も含めてリーダーシップを育成することが重要である。今後は部長・副部長に限らず、クラブ・サークルに所属している全学生を対象に、リーダーシップ育成を目指した支援・教育方法を検討し、クラブ・サークルを活性化していく。

## 引用文献

- 調枝孝治 1995 リーダーシップ. 小川一夫監修 社会心理学用語辞典. 北大路書房, p.342.
- 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会 2008 学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）.
- 不動俊樹 2004 愛媛大学のサークル活動の現状と課題. 大学教育実践ジャーナル（愛媛大学 大学教育総合センター）, 2, 35-37.
- 古川久敬 1979 管理者による職場管理目標の設定過程とリーダーシップ行動. 実験社会心理学研究, 19 (1), 15-24.
- 本間道子 2011 集団行動の心理学—ダイナミックな社会関

係のなかで—. サイエンス社, p.104.

Hersey,P.&Blanchard, K.H. 1982 *Management of organized behavior*. 4Thed.Upper Saddle River,NJ : Prentice Hall.

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.

小林正幸 2005 先生のためのやさしいソーシャルスキル教育. ほんの森出版. p.25.

栗原満義 1989 サークル活動の現状と課題. 大学と学生, 288, 29-32.

内閣府政策統括官（総合企画調整担当） 2001 日本の青少年の生活と意識（第2回調査）—青少年の生活と意識に関する基本調査報告書—.

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」—.

湘南グループアプローチ研究会 2012 平成 24 年度神奈川県教育委員会「仲間づくり教室」よりよい人間関係づくりのための心理教育プログラム Social Skills Educaiton (SSE). <http://www.pref.kanagawa.jp/uploaded/attachment/574723.pdf> (2013年6月13日)

山本銀次 2001 エンカウンターによる“心の教育”—ふれあいのエクササイズを創る—. 東海大学出版会. Pp.1-2.

山本銀次 2012 エンカウンター・エクササイズの開発（ケース方式）. ふれあい心理臨床研究会資料. (2012年7月22日).

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 大学の部活・サークルにおける集団凝集性と参加率に関する研究. 東京工芸大学工学部紀要（人文・社会編）, 35 (2), 73-82.

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.

吉森護 1995 集団機能. 小川一夫監修 社会心理学用語辞典. 北大路書房, p.150.

## 資料1 プログラムの概要

## 1) 事前アンケートの記入 (3 分間)

## 2) クラブ・サークル活動の意義について説明 (2 分間)

集団での活動が社会性を伸ばすことにつながることに、アルバイト等と違いクラブ・サークルは学生達が自立的に活動を遂行できることに特徴であることを説明した。

## 3) 今回のリーダーズキャンプの目的について説明 (3 分間)

このプログラムでは、「効果的なリーダー行動を身につける」ことが目的であると説明した。また、プログラムへの参加姿勢として、「自身の所属する団体を良くしたい」「積極的に参加・発言をして欲しい」ことを伝えた。

## 4) A 大学におけるクラブ・サークルのニーズについて説明 (5 分間)

横山 (2011) の調査から得られた「クラブ・サークルの部長らの困り」について説明した。

## 5) A 大学のクラブ・サークルのニーズに影響を及ぼす要因について説明 (10 分間)

横山 (2012) の調査から、クラブ・サークルの出席率と集団凝集性に影響を及ぼすと考えられる要因 (指導者の有無、集団機能) について説明した。クラブ・サークルの活動について日頃から指導してくれる大人がいない団体もあるため、本プログラムでは指導者の有無よりも団体内の集団機能に着目した。そして、リーダーの役割として、クラブ・サークル活動を集団機能の観点から吟味することについて詳細に説明した。また、横山 (2012) の集団機能に関する項目を基に、学園祭\*の準備場面のチェックリストを作成し説明した。

※本プログラムの実施日から約1ヵ月半後に、A 大学における学園祭が予定されていた。毎年、学園祭で多くの団体が出店や作品展示を行う。本プログラムの実施日以降、各団体において、学園祭の準備が本格的に行われることが予測された。そのため、集団機能について理解を深めるために、学園祭の準備場面に関連させて説明した。学園祭準備場面のチェックリストの一部は以下の通りである。

## 例：学園祭の準備場面の集団機能チェック例

計画性	：当日までのスケジュールは明確か？ 何か見落としはないか？
モニタリング	：スケジュールの進行や、各自の仕事は適切に進んでいるか？
情報共有	：準備に必要なことをメンバー間で情報共有しているか？ スケジュールや計画をメンバーは知っているか？
各自の役割	：準備において各メンバーは自身の役割を理解しているか？
集団規範	：ルールを皆守っているか？ クラブ内に新たなルールを作る必要はないか？
相互サポート	：部活内で手助けが必要なメンバーはいないか？
間違い指摘	：明らかな間違いをしているメンバーを注意する必要はないか？
話し合い	：多くのメンバーが話し合いに参画しているか？ 実りのある話し合いを行っているか？
ストレス対処	：メンバーは無理をしていないか？

## 6) エクササイズ『私のクラブ・サークルって?』 (15 分間)

所属するクラブ・サークルの特徴を振り返ることがねらいのエクササイズである。このエクササイズは湘南グループアプローチ研究会 (2012) のエクササイズ『私のイメージ、あなたのイメージ』をアレンジして設計した。所属しているクラブ・サークルについて、ワークシートに書かれた対になるイメージ語のどちらかを選び、その理由を話し合っていくことで、日頃のクラブ・サークルの特徴を振り返る内容である。当日は以下の (1) から (5) までのイメージ語についてどちらかを選び、丸印を記入させた。次に、選んだイメージ語とその理由を一人ずつ発表した。

	イメージ語		イメージ語	
例	「大胆」な集団	○		「慎重」な集団
(1)	「戦士」が多い集団			「魔法使い」が多い集団
(2)	「コツコツ」やる集団			「まとめて」やる集団
(3)	「絆」のある集団			「愛」のある集団
(4)	「ネバネバ」した集団			「サラサラ」した集団
(5)	「予測可能」な集団			「予測不可能」な集団

## 7) エクササイズ『理想のリーダー』（10 分間）

リーダー像を広げることを中心としたエクササイズである。これまで出会った優れたリーダーや、理想とするリーダー像を思い浮かべ、それらの特徴を参加者同士が共有することで、各自の持つリーダー像を広げる内容である。当日は、シートに優れたまたは理想とするリーダーの特徴や特質を各自 3 つ書き、理由を加えながら一人ずつ発表した。

## 8) エクササイズ『A 君のケース』（20 分間）

リーダーと集団のそれぞれの特徴を探る観点を持つことをねらいとしたエクササイズである。このエクササイズは、山本（2012）のケース方式によるエクササイズ開発の手法を参考に設計した。具体的には A 大学の学生相談機関において、カウンセラー（筆者）がこれまで対応したクラブ・サークル関連の相談例を基に、部長と部員の各特徴からサークル内に問題が生じている架空の事例を作成した。その架空事例について、「この部長の良いところと良くないところ」「このサークルの良いところと良くないところ」「あなたがこのサークルの部長だったらどのようなことをするか、またはしないか」の 3 つの観点から参加者で話し合わせる内容である。当日は、以下の架空事例について話し合わせた。

## 架空事例

A 君は、文化系サークルの部長です。細かいことが気になる性格で、“何となくやる”ということが好きではありません。部員に仕事を任せようとするのですが、“他の人に本当に任せて大丈夫かなあ”と躊躇してしまい、結局は A 君一人で仕事をすることが多いです。部員達はそのような A 君をととても頼りにしていて、サークル内で何かわからないことがあると、全て A 君に聞くようにしています。A 君も部員達の期待に応えようと、寝る間も惜しんでサークルの仕事をしています。ただ、最近、部員の集まりが悪く、そのことを A 君は気になっています。

このサークルは学園祭などで作品を公表する際、いつも高い評価を得ており、他の団体からも一目おかれています。

## 9) エクササイズ『自分の持ち味』（20 分間）

自分の持ち味を探ることをねらいとしたエクササイズである。このエクササイズは湘南グループアプローチ研究会（2012）のエクササイズ『自分発見！』をアレンジして設計した。性格を表す 16 個の言葉のリストの中から、自分自身に当てはまると思う言葉を 3 つ選び、次に他の参加者から見て、自分自身に当てはまる言葉を 3 つ選んでもらう内容である。他者から見た自己を知ることで、自分では気がつかなかった良い面や意外な面を知り、自身の持ち味を探ることができると考えた。当日は、以下の言葉リストのシートを用いた。具体的な方法は、まずはシートの片隅に自分の名前を書き、次に自身に当てはまる言葉の欄に自身のサインを記入させた。次に一人ずつ順番にシートを左隣に回していき、手元に回ってきたシートの持ち主に当てはまる言葉をリストの中から考え、当てはまる言葉の欄にサインを記入させた。一回りしたら、感想を話し合った。

アイデア豊富	熱心に取り組む	話しやすい	気配り上手
丁寧	合理的に考える	おだやか	ポジティブに考える
打たれ強い	はっきり意見を言う	柔軟に考える	教え上手
冷静沈着	ルールを守る	話をよく聞く	負けず嫌い

## 10) まとめ（5 分間）

知的・体験的に理解したことを整理し、定着させることをねらいとして、プログラムのまとめを行った。また、クラブ・サークル関連で困りごとや悩みごとがあった際、学内の学生相談機関等の援助資源の活用を促した。

## 11) 事後アンケートの記入（10 分間）