

実践報告

高等学校生徒会役員を対象とした宿泊研修の教育的効果 —教育事業「フォーラムニューリーダー」の事例から—

The educational effect of the stay training for a high school student council officer “The From the example of a Forum New Leader”

及川未希生 OIKAWA Mikio
国立岩手山青少年交流の家

キーワード

生徒会役員、他校間交流、ヒューマンコミュニティ創成マインド、キャリア教育、
国立青少年教育振興機構

要旨

国立岩手山青少年交流の家では、高等学校における生徒会役員のリーダーの資質を向上と、東北地区における高等学校の生徒会のネットワーク形成を支援することを目的に「フォーラムニューリーダー」という事業を開催している。我が国においては、キャリア教育の充実が重要な教育課題となっているが、キャリア教育とは「社会の一員としての役割を果たし、それぞれの個性、持ち味を發揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育」とされている。次代を担う高校生同士の交流を行う取り組みは、高校生におけるキャリア教育の充実の有効であると考えられる。

そこで、本研究は「人や組織と協同していくために欠かせない資質・能力」を測る指標である、ヒューマンコミュニティ創成マインドを手がかりにし、事業参加者の変容を明らかにすることを目的とした。また本研究では、教育効果を客観的に得る試みでもあったが、結論として有用な結果を得るに至った。

I. 緒言

文部科学省は平成23年12月に「学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」を作成し報告した⁽¹⁾。この報告の中でキャリア教育とは「子どもたちが、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性、持ち味を最大限發揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育」と述べられている。この報告の背景には、共同体の衰退によって地域の絆が弱体化し、子どもたちが社会の一員としての役割を認識できなくなりつつあることや、初等中等教育期間に様々な「本物」に触れる機会が少なくなり「働くことの喜び」や「仕事の厳しさ」などをイメージできない子どもたちが多くなってきていることがあると考えられる。

このような背景を有する現代社会には、学校

教育から職業への移行を円滑にし、近い将来の社会・経済を支えていくことができるように、子どもたちを導いていくことが求められている。だからこそ、キャリア教育の充実がわが国の重要な教育課題といえるだろう。

また一方で学校現場では、昨今のいじめ問題や不登校など多様化する教育諸問題への対応によって、教員の負担が非常に大きくなってきていることが問題点として挙げられる。これらの教育諸問題に対応するためには、「本物」に触れることができる様々な「体験活動」の充実が急務であると考えられるが、体験活動の実施に伴う指導内容の増加等によって、教員の過度な負担とならないような形で、いかに学校外部の教育資源を活用していくことができるかが重要な課題となっているといえる。このことから、教育的資源としての「青少年教育施設」と「学校教育」の連携が重要性を増しているとい

えるだろう⁽²⁾⁽³⁾。

国立岩手山青少年交流の家では高等学校生徒会役員を対象とした事業「フォーラムニューリーダー」を実施している。平成23年度で28回目を迎える伝統ある事業であり、そのねらいは「高等学校における生徒会活動の運営に携わる新生徒会役員のリーダーとしての企画・運営等の資質を高め、生徒会活動の充実・発展と、今後の東北地区の高等学校における生徒会のネットワーク形成を支援する」ことである。現代社会は、子ども会や青年団などの地域共同体が衰退し、絆が希薄になってきている。この事業のように他校の生徒同士が、共同生活を通じて、新たな絆を創出する体験は、新しく形成された「仲間」という小社会の中で自らの役割を見つめなおす機会となり、社会の一員として役割を果たしながら、自立して生きていくために必要な能力や態度が育まれる可能性を秘めているといえる。

生徒会を対象とした先行事例では、元プロバスケットボール選手の森下雄一郎氏が2009年に設立した公益財団法人夢現エディメントが主催する「全国中学生生徒会サミット」が知られている⁽⁴⁾。この活動は、将来のグローバル人材育成を見据え、文部科学省から委託を受けて実施している事業である。2012年は62校が参加し、2020年までに全国の中学校1万校の参加を目指しているという。

また、高等学校を対象とした先行事例として、国立大雪青少年交流の家が平成20年度まで実施していた「高等学校生徒会フォーラム」が挙げられる。国立大雪青少年交流の家では、北海道の高等学校生徒会の連携を深め、参加校のネットワーク構築に一役買ってきた。平成21年度からは、これまでの取り組みによって「道内の関係諸機関の理解・関心が得られた」とし、北海道の全域を網羅するために、道内7箇所の研修施設に事業が引き継がれている⁽⁵⁾。国立大雪青少年交流の家の事業のように、事業そのものが一定の成果と理解が得られ、地域全体に普及している点に着目すれば国立の施設として十分役割を果たしているといえる。

しかしながら、高等学校の生徒会役員同士の交流において、生徒の変容に焦点を当てた例はあまりなく、青少年教育において先導的な役割を担う国立の施設として、ミクロな視点で事業を省察することも必要であると考えられる。そこで、本研究は国立岩手山青少年交流の家で実

施された事業「フォーラムニューリーダー」の参加者を対象に事業参加による心理的な変容を調査し、高校生を対象とした取り組みが現代の社会に生きる子どもたちにどのような影響を与えているかを明らかにすることを主たる目的とした。

II. 対象事業の概要

対象となる事業は平成24年10月に国立岩手山青少年交流の家で実施された事業「フォーラムニューリーダー」である。本事業は2泊3日の日程で行われた。事業には秋田県を除く、東北5県から25校の参加を得た。事業の概要を以下に示す。

1. 事業目的

高等学校における生徒会活動の運営に携わる新生徒会役員のリーダーとしての企画・運営等の資質を高め、生徒会活動の充実・発展と、今後の東北地区の高等学校における生徒会のネットワーク形成を支援する。

2. 参加者および参加校

本事業の参加者は、東北地区の高等学校における新生徒会役員130名であり、平均年齢は16.2±0.7歳であった。参加校と学校毎の参加者数を表1に示す。

3. 日程および指導者

事業期間中の日程を図1に示す。事業は、2泊3日で実施した。参加者のアイスブレイク活動を含めた交流会の指導および、2日目、3日目と実施されたワークショップの全体コーディネート役として、ガールスカウト岩手県連盟から講師を招聘し、学校を越えた生徒間の交流の機会を提供した。また、2日目の講演には、教育社会学の分野を専門とするT大学教育学部の教授を講師として招聘し、生徒会活動に関する講演を実施した。全日程を通して、国立岩手山青少年交流の家の職員が、生活指導および安全管理面に配慮した管理・運営を行った。プログラム作成に際し、前年度の事業評価アンケートを参考にニーズを抽出し、「生徒会の活性化につなげる」「参加者同士で生徒会活動に関するイメージを共有する」「生徒会役員として参加者各々ができることを考える」の3点を考慮し計画した。

表 1 参加校と学校毎の参加者数

	参加校	参加者数	所在地
1	GK高等学校	2	青森県
2	HU高等学校	4	
3	MN高等学校	4	
4	D高等学校	3	岩手県
5	O高等学校	13	
6	私立H高等学校	8	
7	T高等学校	5	
8	私立I高等学校	6	
9	K高等学校	4	
10	H高等学校	12	
11	私立S高等学校	10	
12	S高等学校	6	
13	KH高等学校	4	
14	MK高等学校	4	宮城県
15	私立T高等学校	6	
16	I K高等学校	2	
17	S S高等学校	2	
18	私立F高等学校	5	
19	私立TG高等学校	3	山形県
20	N高等学校	8	
21	HG高等学校	3	
22	Y J高等学校	3	福島県
23	NK高等学校	4	
24	私立SG高等学校	5	
25	TT高等学校	4	5県
	合計	130	

10月26日 (水)

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
								開 受 付 事	講 演	入 所 説 明 ・ 入 室	つ ど い	夕 食	交 流 会	入浴・休憩		就 寝 準 備	就 寝

10月27日 (木)

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	清 掃	つ ど い	朝 食	実践報告	ワ ー ク シ ョ ッ プ	昼 食			シ ョ ッ ク 生 徒 向		つ ど い	夕 食	シ ョ ッ ク 生 徒 向	入浴・休憩		就 寝 準 備	就 寝
									シ ョ ッ ク 引 率 者 向				シ ョ ッ ク 引 率 者 向				

10月28日 (金)

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	清 掃	つ ど い	朝 食	退 所 点 検	ワ ー ク シ ョ ッ プ 発 表	開 会 行 事	昼 食										

図 1 事業日程

Ⅲ. 方法

1. 測定尺度

使用する心理的指標として、神戸大学の日潟らが定義した、ヒューマンコミュニティ創成マ

インド (以下、HC創成とする) を採用した⁽⁶⁾⁽⁷⁾。HC創成は「人や組織と協働していくために欠かせない資質・能力」を測定するために作成された指標であるが、キャリア教育における「社会

の一員として役割を果たす」「個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていく」の2点と照らし合わせ考慮した結果、後述するHC創成の構成項目が測定する能力として適切であると判断し、HC創成の採用に至った。

実際に測定する尺度として、森口ら⁽⁷⁾が作成した「ヒューマンコミュニティ創成マインド評価尺度改訂版」を用いた。HC創成は「チームワークを大切にす構え」を中核に据え、そのために必要な能力として「コミュニケーション能力」「リーダーシップ能力」「ネゴシエーション能力」「マネジメント能力」「プランニング能力」の5つの因子から構成されている。HC創成における構成因子と質問項目を表2に示す。HC創成に関する項目は、“よく当てはまる(4点)”から“まったく当てはまらない(1点)”までの4件法で採点した。

2. 研究対象

事業に参加した130名の内、データが不完全

な者を除き、全ての回答が得られた参加者97名(16.15±0.72歳)を分析対象とした。調査対象者には、事前調査(以下、Pre)、事後調査(以下、Pos1)および3ヶ月後の追跡調査(以下、Pos2)の計三回測定を行った。また、一般高等学校生徒の平均値(Ave)を算出するために、事業に参加した各校の第1学年から第3学年までのクラスから無作為に選ばれた各クラスの生徒(35名程度)に対し同様の調査を実施した。その結果、742名から回答が得られ、回答に不備があった者を除いた693名(16.57±1.00歳)を分析対象とした。

3. 分析方法

調査結果から各因子の得点を算出し、さらに算出した各因子得点を合計し、HC創成得点とした。HC創成の(得点27点~108点)の各因子の得点範囲は、リーダーシップ能力が5点から20点、マネジメント能力が7点から28点、プランニング能力が6点から24点、ネゴシエーション

表2 ヒューマンコミュニティ創成マインドを構成する5因子27項目

構 成 因 子		項 目
チ ー ム ワ ー ク を 大 切 に す る 構 え	リー ダ ー シ ッ プ 能 力	集団で行動するときみんなを引っ張っていくことができる。
		メンバーに対して的確な指示が出せる。
		自分が行動を起こすことによって周りの人を動かすことができる。
		私は初対面の人でも気軽に話すことができる。
		自分の意見を相手に伝えることができる。
	マ ネ ジ メ ン ト 能 力	相手の話を積極的に聴く姿勢をとることができる。
		メンバーに対して、受容的、肯定的な態度をとるように心掛けている。
		周囲の人や物事との関係を理解できる。
		メンバーの失敗に対して責任を持つことができる。
		自分のおかれた環境・状況をよく理解している。
		周りの人々の役割と自分の関係をよく理解している。
	プ ラ ン ニ ン グ 能 力	自分に課せられた役割や使命をしっかりと自覚している。
		何かに取り組む際に、先を見通して計画を立てることができる。
		取り組むべき課題を明確に分析している。
		様々な情報源から情報を集め、それを活用することができる。
		数多くの情報の中から、本当に自分に必要な情報を吟味し、手に入れることができる。
	ネ ゴ シ エ ー シ ョ ン 能 力	仕事をするとき順序立てや何をどうやって取り組んでいけばよいかを決めることができる。
		目標達成の手段・方法を考え確実に進めていくことができる。
		相手と自分の意見が食い違った場合、相互に有益な妥協点を見出せる。
		相手の要求を考えて、自分の提案を修正できる。
相手と自分の意見が異なっても、話し合いを重ねる中で意見の折り合いをつけることができる。		
コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 能 力	交渉相手の感情を逆なでせずに、合意に達することができる。	
	相手の要求が自分の意図に反しても、平常心で柔軟に対応できる。	
	論理的に自分の考えを述べ、相手を納得させることができる。	
	相手が納得できるように話すことができる。	
コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン 能 力	相手の質問に対して明確に答えることができる。	
	相手のことを理解してもらえるように話すことができる。	
	自分のことを理解してもらえるように話すことができる。	

能力が5点から20点、コミュニケーション能力が4点から16点である。フォーラムニューリーダーにおける参加者の変容を明らかにするためにPre、Pos1およびPos2の平均値の差を比較した。平均値の差の検定には、繰り返しのある一要因三水準の分散分析を行った。分散分析の後、要因の主効果が有意であることが認められた場合は、Bonferroni法を用いて多重比較を行った。

また、参加者のPre、Pos1およびPos2の値に対し、一般的平均値と比較するためAveのHC創

成得点および各因子の得点を比較した。差の検定には一元配置分散分析を用いた。なお、統計処理には「SPSS Statistics 16.0」を使用し、統計的な有意水準は5%を採用した。

IV. 結果

1. 一要因三水準の分散分析の結果

一要因三水準の分散分析で得られた結果を図2、3に示す。また、HC創成得点と各因子得点の平均値と標準偏差を表3に示す。

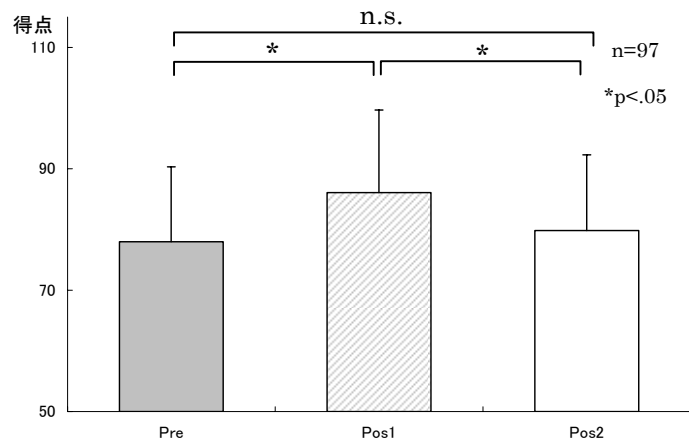


図2 HC創成得点の変化

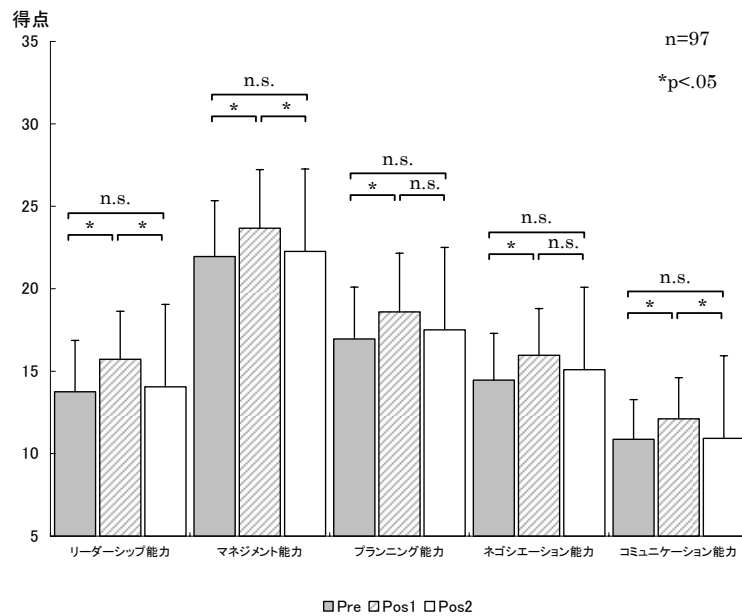


図3 各因子得点の変化

F値は、条件の平均の差によるズレが、偶然の誤差によるズレよりも大きいかどうかを端的に比較している。F=1であれば、条件の平均の差と偶然の誤差が同程度であり、得られた平均の差は単なる偶然に過ぎないと言える。F値が1よりかなり大きければ、平均の差は偶然より大きい(すなわち偶然には生じない)と認めることができる。pとは、偶然による誤差の出現率であり、例えばp<.05であれば、100回施行したうちの5回程度しか出現しないと言える。

本文中の棒グラフは「箱ひげ図(はこひげず、box plot)」と呼ばれる。箱ひげ図は、ばらつきのあるデータをわかりやすく表現するための統計学的グラフであり、棒グラフ中心の黒線の範囲はデータのばらつき(標準偏差)を示している。

表3 HC創成得点および各因子得点の平均値と標準偏差および分析結果

群別	n Pre (SD)	n=97		分散分析 (F値)	
		Pos1 (SD)	Pos2 (SD)	活動歴・頻度	多重比較
HC創成得点	77.99 (12.33)	86.08 (13.63)	79.84 (12.48)	12.91***	Pre<Pos1*,Pos2<Pos1*
リーダーシップ能力	13.75 (3.12)	15.73 (2.90)	14.05 (2.88)	16.11***	Pre<Pos1*,Pos2<Pos1*
マネジメント能力	21.96 (3.38)	23.68 (3.55)	22.26 (3.43)	8.59***	Pre<Pos1*,Pos2<Pos1*
プランニング能力	16.95 (3.15)	18.60 (3.56)	17.51 (4.51)	4.95***	Pre<Pos1*
ネゴシエーション能力	14.46 (2.83)	15.96 (2.84)	15.09 (2.84)	7.94***	Pre<Pos1*
コミュニケーション能力	10.87 (2.41)	12.11 (2.50)	10.93 (2.31)	9.74***	Pre<Pos1*,Pos2<Pos1*

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

分析の結果、HC創成得点において、要因の主効果は有意であった ($F(1, 96)=12.91, p<.001$)。群毎に多重比較を行った結果、Pre、Pos2の値に対し、Pos1の値が有意に高い値を示した。各因子の比較結果においてもすべての因子で、要因の主効果は有意であった(リーダーシップ能力 $F(1, 96)=16.11, p<.001$ 、マネジメント能力 $F(1, 96)=8.59, p<.001$ 、プランニング能力 $F(1, 96)=4.95, p<.001$ 、ネゴシエーション能力 $F(1, 96)=7.94, p<.001$ 、コミュニケーション能力 $F(1, 96)=9.74, p<.001$)。各因子における多重比較の結果、リーダーシップ能力、マネジメント能力およびコミュニケーション能力の値がHC創成得点と同様にPre、Pos2の値に対してPos1の値が有意に高い値を示した。プランニング能力、ネゴシエーション能力に関しては、Preの値に対し、Pos1の値が有意に高い値を示したが、PreとPos2およびPos1とPos2の間に有意な差は認められなかった。

2. 一元配置の分散分析の結果

一元配置の分散分析によって得られた結果を表4、5、6に示す。

分析の結果、HC創成得点に関しては、Pre、Pos1およびPos2においてAveより有意に高い値を示した (Pre : $F(1, 790)=10.94, p<.001$ 、Pos1 : $F(1, 790)=94.39, p<.001$ 、Pos2 : $F(1, 790)=22.99, p<.001$)。各因子得点においては、ほぼすべての項目で、Aveの値より有意に高いことを示したが、Preにおけるネゴシエーション能力のみ、有意な差が認められなかった ($F(1, 790)=2.14$)。

V. 考察

1. 事業の参加者について

本事業の参加者は、東北地区の高等学校における生徒会役員である。分析結果から本事業の参加者は、参加した高等学校に在籍する生徒全般よりも、HC創成の初期能力値が高いことが明らかとなった。高等学校学習指導要領では、高等学校の生徒会活動の目的として「特に、よりよい人間関係を築く力や社会に参画する態度や自治的能力の育成を重視する」とある⁽⁸⁾⁽⁹⁾。

また、活動内容に関しては、「生徒会の計画や運営」「異年齢集団による交流」「生徒の諸活動についての連絡調整」「学校行事への協力」「ボランティア活動」等となっている⁽⁹⁾。生徒会活動において、生徒会役員が生徒会運営に関する年間計画を立案したり、生徒の諸活動の連絡調整を行ったりすることで、一般の生徒よりも人や組織と接する機会が多くなると考えられる。特に課外活動等の連絡調整ともなれば、会議を招集したり、予算を作成・執行したりといった様々な業務を行う必要があると考えられる。そのような一般の生徒が経験することのない体験を経て、高等学校生徒会役員を経験した生徒は一般の生徒よりもHC創成の各能力が高い値を示すと考えられる。

一方で、本事業の参加者は、新生徒会役員が中心である。構成する生徒の中には、前年から継続して生徒会役員として活動する生徒の他に、新しく役員に選出された生徒も多くいると考えられる。この事情を加味してなおも、前述のような結果が示されていることを考えれば、生徒会役員を志す生徒が持つ、役職に対する責任や、個々の意識の高さがHC創成の数値となっ

表4 PreとAveにおける各得点の平均値と標準偏差および分析結果

	<i>n=97</i>		<i>n=693</i>		<i>F</i> 値
	<i>Pre</i>	<i>/ (SD)</i>	<i>Ave</i>	<i>/ (SD)</i>	
HC創成得点	77.99	/ (12.33)	73.91	/ (11.24)	10.94***
リーダーシップ能力	13.75	/ (3.12)	12.37	/ (3.03)	17.59***
マネジメント能力	21.96	/ (3.38)	21.21	/ (3.16)	4.66***
プランニング能力	16.95	/ (3.15)	15.92	/ (3.30)	8.45***
ネゴシエーション能力	14.46	/ (2.83)	14.06	/ (2.49)	2.14
コミュニケーション能力	10.87	/ (2.41)	10.35	/ (2.39)	3.98*

p*<.05, *p*<.01, ****p*<.001

表5 Pos1とAveにおける各得点の平均値と標準偏差および分析結果

	<i>n=97</i>		<i>n=693</i>		<i>F</i> 値
	<i>Pos1</i>	<i>/ (SD)</i>	<i>Ave</i>	<i>/ (SD)</i>	
HC創成得点	86.08	/ (13.63)	73.91	/ (11.24)	94.39***
リーダーシップ能力	15.73	/ (2.90)	12.37	/ (3.03)	105.82***
マネジメント能力	23.68	/ (3.55)	21.21	/ (3.16)	50.34***
プランニング能力	18.60	/ (3.56)	15.92	/ (3.30)	55.34***
ネゴシエーション能力	15.96	/ (2.84)	14.06	/ (2.49)	47.65***
コミュニケーション能力	12.11	/ (2.50)	10.35	/ (2.39)	45.79***

****p*<.001

表6 Pos2とAveにおける各得点の平均値と標準偏差および分析結果

	<i>n=97</i>		<i>n=693</i>		<i>F</i> 値
	<i>Pos2</i>	<i>/ (SD)</i>	<i>Ave</i>	<i>/ (SD)</i>	
HC創成得点	79.84	/ (12.48)	73.91	/ (11.24)	22.99***
リーダーシップ能力	14.05	/ (2.88)	12.37	/ (3.03)	26.51***
マネジメント能力	22.26	/ (3.43)	21.21	/ (3.16)	9.11***
プランニング能力	17.51	/ (4.51)	15.92	/ (3.30)	17.91***
ネゴシエーション能力	15.09	/ (2.84)	14.06	/ (2.49)	14.06***
コミュニケーション能力	10.93	/ (2.30)	10.35	/ (2.39)	5.04*

p*<.05, *p*<.01, ****p*<.001

て表出している可能性が考えられる。

事業終了後に参加者から得た事業に関する自由記述式のアンケートには、「他校の生徒と関することで刺激となった」「他校の取り組みを自分の学校に活かしたい」「自分の意見だけでなく相手の意見を受け入れることを学び、成長できた」などの記述が数多く見られ、事業を経て参加者の意欲の高まりを感じることができるとともに、生徒会役員として意識を高く持って取り組む姿勢を見取ることができた。

分析結果では、初期値のネゴシエーション能力のみ一般生徒と同水準であったが、Pos1およびPos2において、他の能力同様にネゴシエーション能力にも有意差が認められた。これは、事業を通して高められた資質・能力が、3ヶ月後においてもその変容が維持されることを示唆している。参加者の属性が新生徒会役員であるため、事業後から本格的に生徒会運営に取り組

んでいく生徒が多く存在すると予想されるが、事業終了直後の高い意識が、その後の生徒会運営での実践に活かされ、その結果として追跡調査でのHC創成の能力値維持につながったと考えられる。

2. 事業におけるHC創成の変容について

分析結果から、「フォーラムニューリーダー」への参加を経て参加者のHC創成の諸能力が向上することが明らかとなった。ヒューマンコミュニティ創成マインドの先行事例では、及川⁽¹⁰⁾が、グループワークを中心とした大学生の自己啓発キャンプの効果を検証し、様々な背景を有した参加者がワークショップ等の同一体験を共にすることで、ヒューマンコミュニティ創成マインドの諸能力を向上させる可能性があることを報告している。

本事業はワークショップのキーワードに「主

体性」「自治」「自分たちにできること」などを挙げ、KJ法やブレインストーミングの手法を使用し、参加者主体の活動を多く取り入れた。東北地区5県25校の生徒会役員の生徒130名が集い、参加者主体のワークショップを実施したことが、HC創成の諸能力の向上へつながったと考えられる。このことは、及川の報告した先行事例に類似した結果となり、公立校、私立校の違いや所在する県の違いなど、異なる背景を持つ参加者が主体的に関わり合う体験をすることで若者の「人や組織と協同するために欠かせない資質・能力」を育む可能性が示されたといえる。

得られた数値に着目すると、その得点率の上昇値はHC創成得点が7.5ポイント上昇した(72.2%→79.7%)。各因子得点に着目すると、最も得点上昇率が高かった因子はリーダーシップ能力で9.9ポイント上昇し(68.8%→78.7%)、次いでコミュニケーション能力、ネゴシエーション能力、プランニング能力、マネジメント能力の順であった(表7)。

築山ら⁽¹¹⁾は、大学生のキャンプ実習におけるHC創成の各因子得点においてリーダーシップ能力の得点上昇率がもっとも顕著であり、他の能力はリーダーシップ能力に強く影響を受け上昇している可能性があることを報告している。本研究においても、リーダーシップ能力の上昇率が最も顕著であり、築山らの報告を支持する結果といえる。

また、追従する能力として、コミュニケーション能力の得点上昇率が次いで高い値を示した。発達段階において、身体は大人に近づきながらも、心は未成熟である高等学校期において、物事を管理調整する能力であるマネジメント能力や、様々な物事を綿密に練り上げるプランニング能力、さらには、相手の心理状態を加味し円滑な組織関係を築くためのネゴシエー

ション能力は、高等学校期において非常に養成し難い能力と考えられる。本事業はワークショップ等を積極的に取り入れ、同世代の生徒と意見交換をすることを重点に置いた事業であり、HC創成における諸能力の中で、リーダーシップ能力に見られる、学校のリーダーとしての自覚や、コミュニケーション能力に見られる、他人とうまく過ごしていくための心の持ち方などが重点的に養成されたと考えられる。柏木⁽¹²⁾は、リーダーとしての能力は、その場を構成するリーダーやそのリーダーを支えるフォロワーとの相互作用を通じ養成されると述べている。さらに柏木によれば、フォロワーは同時に、場面が変わればリーダーとして存在する可能性があり、その結果、その場を構成する多くの人間がリーダーとしての能力を高めることができる可能性があるとも述べている。「フォーラムニューリーダー」では、ワークショップをはじめとするグループ活動が数多く展開された。その場面ではリーダー的な行動を求められる場面もあった一方で、参加者として「リーダーを支えるフォロワー」としての行動を求められる場面もあったと考えられる。しかしながら、本事業の参加者は学校に戻れば生徒会役員として必然的にリーダーとしての資質を求められると考えられ、本事業の中では、普段からリーダーとしての役割を得ている人間が、リーダーを支えるフォロワーに回る経験を経て、リーダーとしての能力向上へつながった可能性が考えられる。

3. 調査の課題

本研究では参加者130名に対し、分析対象者は97名と2桁に留まったことが課題の一つとして挙げられる。分析結果の信頼性をさらに高めるためには、より多くのサンプルを確保し調査を深めていく必要があると考えられる。本研

表7 HC創成得点と各因子得点における得点率と得点上昇率

	<i>Pre</i>			<i>Pos1</i>		
	得点上限	得点	得点率	得点	得点率	得点上昇率
HC創成得点	(108)	77.99	72.2%	86.03	79.7%	7.5ポイント
リーダーシップ能力	(20)	13.75	68.8%	15.73	78.7%	9.9ポイント
マネジメント能力	(28)	21.96	78.4%	23.68	84.6%	6.1ポイント
プランニング能力	(24)	16.95	70.6%	18.60	77.5%	6.9ポイント
ネゴシエーション能力	(20)	14.46	72.3%	15.96	79.8%	7.5ポイント
コミュニケーション能力	(16)	10.87	67.9%	12.11	75.7%	7.8ポイント

究においては、事前調査、事後調査、追跡調査の合計3回の調査において不備のあった回答が非常に多く、分析対象者数が参加者数と比較し25%も減少した。減少した要因として、郵送での追跡調査における回答が得られない学校が3校あったことが挙げられる。追跡調査も含め回答を得る確率が高まる調査方法や調査時期を検討する必要があると考えられる。精査を重ね研究の精度を高めていく必要があるといえる。

VI. 結論

本研究は、国立岩手山青少年交流の家が実施した事業「フォーラムニューリーダー」の参加者に対し、事業参加による心理的な変容を明らかにすることを目的とし、「人や組織と協働していくために欠かせない資質・能力」を測る指標であるHC創成を手がかりにすることで以下の結論を得た。

- ①「フォーラムニューリーダー」に参加した各校の生徒会役員に就く生徒は、平日頃の生徒会に関する活動を経て、それぞれの高校に在籍する一般の高校生よりも、「人や組織と協働するために欠かせない資質・能力」を測る指標であるヒューマンコミュニティ創成マインドの諸能力が高いことが明らかとなった。
- ②「フォーラムニューリーダー」の参加者は、他校の生徒会役員と主体的に関わることができるグループワークを中心とした事業のプログラムによって、「人や組織と協働するために欠かせない資質・能力」を測る指標であるヒューマンコミュニティ創成マインドの諸能力を高めることが明らかとなった。

本研究は国立岩手山青少年交流の家の教育事業「フォーラムニューリーダー」の参加者を対象に、我が国のキャリア教育における「社会の一員として役割を果たす」「個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていく」という点をHC創成という心理的尺度を手がかりにし、その一端を明らかにするための試みであった。我が国は近年、情報化や過疎化とともに社会構造が大きく変化し、青少年を取り巻く環境も複雑な要素が絡み合う混沌とした時代を迎えている。その中で我が国の「教育」に求められる期待は非常に大きなものであるといえる。文部科学省では、現代の子どもたちを取り巻く情報化や過疎化といった時代背景の中で、

「本物」の体験を提供するためには、指導者育成の充実と学校教育と社会教育の連携強化が必要であると述べている⁽³⁾。そのような時代を迎える中で、本事業の様に「青少年教育施設」と「学校教育」が連携し、成果を上げていくことは新しい教育資源の創出につながり、新しい時代に対応していくための事業モデルとなると考えられる。また、学校のまとめ役といえる高等学校生徒会役員を対象に事業を展開することで、次代を担うリーダーの育成にも寄与していくと考えられる。しかしながら、教育の成果は総じて目に見えにくいものであり、成果を客観的に示す取り組みは、教育の重要性について広く理解を求めていく上で課題の一つといえる。本研究は、教育の成果を客観的に認識するための取り組みとして、意義あるものであったと考えられる。

VII. 今後の課題

本研究で得られた知見から、さらに研究を深めていくために次の課題が挙げられる。

- ①事業成果の維持・定着と言った、事業後の継続的变化のための方策の検討。

本研究の課題として、3ヶ月後の追跡調査の結果を踏まえて事業後の継続的な能力の維持・向上へ向けた方策を検討する必要があると考えられる。現段階では、事業の成果が一過性のものである可能性が高く、その詳細を明らかにすることも今後の課題といえる。

- ②類似事業等の情報を収集し、より効果的なプログラムデザインの構築。

得られた効果の具体的な要因を追求することで、再現性の高い教育事業として関係機関内外に普及できるものとする。今後、より効果的な事業を目指し、様々な分野から有機的に情報を組み入れ、プログラムデザインを構築していく必要があると考えられる。

参考文献等

- (1) 文部科学省、キャリア教育に関する報告書「学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」、2011
- (2) 文部科学省、「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き～児童一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」、2006
- (3) 中央教育審議会、「今後の青少年の体験活動の推進について」(答申)、2013
- (4) 全国中学生生徒会サミット、公益財団法人夢現エ

ディメント, <http://www.send-to2050.jp/program/2012/summit.html>, 2012

- (5) 「平成20年度企画事業報告書 スタクカウシュベ」, 国立大雪青少年交流の家, 2008, pp.10-13
- (6) 日潟淳子・森口竜平・小山田祐太・齋藤誠一・城仁士, 「正課外活動で得られる能力尺度の開発」, 神戸大学大学院人間発達環境学研究科紀要, 2, 2008, pp.345-350
- (7) 森口竜平・日潟淳子・小山田祐太・齋藤誠一・城仁士, 「ヒューマンコミュニティ創成マインド評価尺度改訂版の開発」, 神戸大学大学院人間発達環境学研究科紀要, 3, 2008, pp.87-91
- (8) 文部科学省, 「高等学校学習指導要領」, 2009
- (9) 文部科学省, 「高等学校学習指導要領解説 特別活動編」海文堂, 2009
- (10) 及川未希生, グループワークを中心とした大学生の自己啓発キャンプがヒューマンコミュニティ創成マインドに及ぼす影響, 日本野外教育学会第15回大会プログラム・研究発表抄録集, pp.92-93, 2011
- (11) 築山泰典・石田頼誠・瀬尾賢一郎・藤井雅人, 「大学生キャンプ実習が「社会人基礎力」に及ぼす影響」, 日本野外教育学会第15回大会プログラム・研究発表抄録集, 2012, pp.70-71
- (12) 柏木仁, 「リーダーシップ論からリーダーシップ開発へ」, 亜細亜大学経営論集, 第44巻, 第1号, pp.57-73, 2008