

## 口頭発表 B

### 就業力育成における「人間としての協働力」を高める教育プログラム開発の検証

キーワード：リーダーシップ、チーム、就業力、協働力

○中野充<sup>1</sup>、鈴木宏<sup>1</sup>、押木泉<sup>1</sup>、小林孝之助<sup>2</sup>、鈴木正人<sup>3</sup>

<sup>1</sup>新潟青陵大学、<sup>2</sup>公益財団法人ボーイスカウト日本連盟、<sup>3</sup>新潟青陵大学大学院

#### I. 目的

大学全入の時代を迎え、学生の質の多様化に対応した大胆な教育改革が大学に求められている。新入生へのオリエンテーションが、多くの大学では教員・事務からの事務連絡に止まっている感が強い。しかし、「鉄は熱いうちに打て」のごとく最初の関門であるこの時期に、「他者と関わる力」と「意欲＝やる気」が欠けるなどの多様な学生への迅速な対応が疎かになっているのが現状だ。過去6年に渡り看護福祉心理学分野を学ぶ新入生へのオリエンテーションキャンプを在学生在が主体となり開催し、その後の学生活動の中核となるリーダー学生を多く輩出してきた。言い換えれば、未来を担うリーダーの育成は、その後の全学の学生活動の起爆剤として継続的なサイクルとして定着し、シナジー効果を持つ教育活動であると考えられる。数多くの大学では新入生を対象に宿泊型の研修や初年次教育が実施されてきているが、本当に学生が持っている力を引き出しているのか、疑問が残る。苦境に立ったときに、自分で自分の道を切り開く力となるのは「自分で考え行動ができる人」を育成しなければならないし、持っている力を引き出す仕掛けを作る必要がある。著者らが実施展開してきた方法の最大の特徴は、「小集団（チーム）」として学ぶ仕掛けである。この仕掛けは、新入生に対しても適用するが、一方で新入生の学びをリードするために自主的に集まった在在学生を育成する事も視野に入れた活動でもある。多くの研究では、主体である新入生が自己理解、他者理解、協力・協調および主体性の育成に効果があることは報告されているが、それをリードしてきた在在学生に対しての仕掛けについての検討はあまりされてない。

本研究では、看護福祉心理学分野への就業力育成や各企業においてリーダーとなる人材育成を大きな目標とし、これまで得られた成果を多角的に検証し、教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に向けた学生を主体とした活動への大学からの支援が、最も効果的である事も併せて検証し、体系的に教育プログラムとして提供できることを目指すために第1弾として、在在学生スタッフを対象にアンケート調査を実施し、その効果を検証した。

#### II. 方法

対象：新潟青陵大学オリエンテーションキャンプ在在学生スタッフ2～4年生、及び大学院生60名。  
調査方法：2011年3月24日に行った、在在学生スタッフのためのリーダー研修会実施前と、4月23日実施のオリエンテーションキャンプ後の2回、ヒューマンコミュニティ創成マインド自己評価尺度（日瀧2010）を利用した質問紙調査を行った。これは、①コミュニケーション能力（4項目）、②ネゴシエーション能力（5項目）、③プランニング能力（6項目）、

④マネジメント能力（7項目）、⑤リーダーシップ能力（5項目）の計27項目、「あてはまる－全くあてはまらない」の4段階評定の質問紙である。調査にあたっては、対象者に回答は自由であること、データは研究目的以外に使用しない旨を口頭で伝えた。

#### III. 結果

質問紙調査の結果、有意差の得られた⑤リーダーシップ自己評価得点の結果を表1、図1に示す。また、図1は事前、事後の結果をそれぞれヒストグラムとして示したものである。⑤リーダーシップ能力を測定する項目において、事前－事後間でt検定を行ったところ、事後の結果が有意に高かった（ $t(88.9) = 2.632, p < .01$ ）。また、他の①コミュニケーション能力、②ネゴシエーション能力、③プランニング能力、④マネジメント能力においては、有意な結果は得られなかった。

表1 H 自己評価尺度の記述統計量とt検定の結果

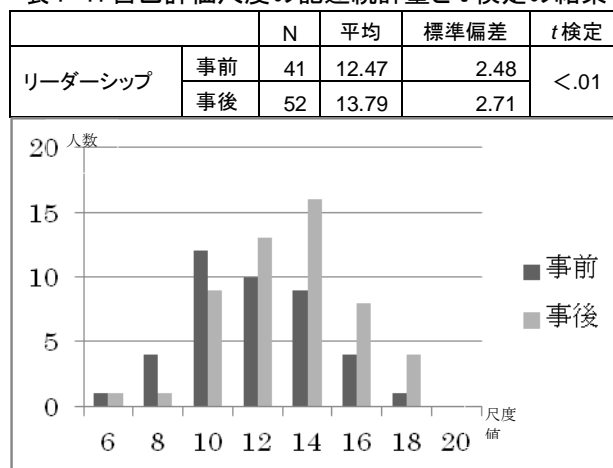


図1 リーダーシップ自己評定値

#### IV. 考察

質問紙調査の結果より、スタッフ研修から、実際の準備過程、当日のプログラム進行などを通して、在在学生スタッフのリーダーシップ能力が向上していたと言える。これは、在在学生スタッフが主体的に準備から実施までを行い、キャンプ当日は新入生の班リーダーとして一日を過ごす中で、醸成されたものと考えられる。

#### V. 結論

小集団の活動による協働活動を促進する役割を担うリーダーのリーダーシップ能力の向上が明らかとなった。これにより新入生が自分の力以上の何かを生み出すことができるリーダーに惹かれ、次年度にも循環していくと考える。

#### 引用文献

日瀧淳子他. 正課外活動によるヒューマンコミュニティ創成マインドの変化. 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要. 2010;4:127-133.