

大学生のリーダーシップ養成方略に関する研究：リフレクシヨ活動の効果を中心に

泉谷，道子

<https://doi.org/10.15017/1654614>

出版情報：九州大学，2015，博士（心理学），課程博士
バージョン：
権利関係：全文ファイル公表済

氏 名 : 泉谷 道子

論文題名 : 大学生のリーダーシップ養成方略に関する研究
—リフレクション活動の効果を中心に—

区 分 : 甲

論 文 内 容 の 要 旨

日本の大学教育においてリーダーシップ養成の取組みが広がる一方で、大学生のリーダーシップをどのように教育することができるかについての理論的検討や実証研究は、日本において十分に行われてこなかった。本論文では、リーダーシップ養成において近年重要視されているリフレクションに焦点を当て、リーダーシップの発達におけるリフレクションの役割、効果的なリフレクションの方法について理論的、実証的検討を行った。それらの結果を踏まえ、日本の大学における効果的なリーダーシップ養成の方略について考察することを目的とした。

本論文ではまず、リーダーシップ養成が盛んな米国での取組みとその背景について概観し、リーダーシップ養成におけるリフレクションの重要性を確認した。また、リフレクションを用いたリーダーシップ養成を議論する上で基軸となる枠組みを提示した。それらの枠組みの日本の大学教育への応用可能性について検討するため、まずはリフレクションが主要な活動として位置づけられているプログラムを対象に実証研究を行ない、その効果について検討を行った。次に、リーダーシップ養成は、学習者の人生経験を通じた成長とリーダーシップ能力が統合される長期的なプロセスであることを踏まえ、リーダーシップの長期的な発達メカニズムについて文献調査を行い、そのメカニズムが日本人学生にもあてはまるかについて、質的調査を用いて議論した。その後、質問紙調査をもとに、具体的にどのようなリフレクションの習慣・方法がリーダーシップの重要な要素である自己への意識に作用するかについて検討を行った。最後に、総合考察として日本の大学におけるリフレクション活動を用いた効果的なリーダーシップ養成方略について吟味・検討し、本論文の意義を示した。以下に各章から得られた主要な知見を整理する。

まず第1章では、文献調査の結果、米国におけるリーダーシップ・プログラムの特徴として、理論やモデルをベースにプログラムのデザインが行われている他、専門家らによる学協会が構築したガイドラインやスタンダードが存在し、多くの大学によって活用されていることが明らかとなった。その他、効果的なプログラムや活動内容も明らかにされた。最後に、日本の高等教育における効果的なリーダーシップ養成方略を検討する上で基軸となる枠組みを提示した。

第2章と第3章では、西日本の国立大学におけるリーダーシップを学ぶゼミナールに着目し、その効果について検討を行った。調査では、SCM (Social Change Model of Leadership Development) に掲げられるリーダーシップの要素を測定するSRLS-R2が用いられ、リーダーシップの行使において肝要とされる「個人の価値」と「組織の価値」に位置付けられている全ての要素が、参加者に養われていることが示唆された。第2章に示した研究の結果、リフレクション活動を多く取り入れるリーダーシップ養成プログラムにおいてリーダーシップに関わるスキル・知識・態度の変容が起こると結論づけることができた。第3章に示した研究の結果からは、自己に対する批評的リフレク

ションや、他者とのフィードバックのやり取りがリーダーシップ能力を高めることが示唆された。

第4章では、リーダーシップの長期的な発達メカニズムについて明らかにするために、青年期の認知的・心理的発達を概念化した「構造発達理論」に焦点を合わせ文献調査を行った。ここでは、大学生のリーダーシップ・アイデンティティの発達メカニズムを示した枠組みであるリーダーシップ・アイデンティティ発達モデル (Leadership Identity Development Model, 以下 LID) に着目した。本モデルには、大学生が様々な経験を得ながら、他者との関わり方、自己像、リーダーシップ観を変容させ、結果的にリーダーシップ・アイデンティティを発達させることが示されていた。また、発達を促す他者の重要性が明らかとなった。本研究によって、リーダーシップ養成におけるリフレクションの位置づけと、教職員の具体的な介入方法が明らかとなった。

第5章では、前章で提示した LID モデルが日本のリーダーシップ養成においても応用可能であるか検討するため、先行研究に倣い、同様のインタビュー調査を行った。結果、情報提供者らは、集団経験とその狭間の意義深い出会いや学びの機会を通して、リーダーとしての役割を認識し、成功、失敗、気づきを繰り返しながらリーダーシップ観を変容させ、リーダーシップ行使への自己効力感を高めていくことが示された。また先行研究と類似した発達ステージをたどっていることも明らかとなった。

第6章ではまず、文献調査によって、リフレクションが効果的なリーダーシップ行動を生む重要な要素である自己への意識を発達させることを確認した。次に、実際にどのようなリフレクション習慣・活動を促すことが効果的かについて検討するため、学生を対象に質問紙調査を実施した。結果から得られたリフレクションを用いた効果的なリーダーシップ養成への示唆には、主に以下のような事柄が挙げられた。一つ目は、将来の計画や自己のアイデンティティなどについて現実的・論理的に考える「能動的内省」を促すこと。次に、他者と一緒にリフレクションを行う習慣付けを行うこと。最後に、複数の視点を用いた事象の意味付けや自己の言動の評価と教訓の抽出を伴う深いリフレクションを促すことである。

第7章では、諸研究における議論を整理し、仮説を交えながら再評価を行った。結果、主に以下のような事柄が示唆された。1) リーダーシップの学習環境においては、お互いの成長に責任を抱く下地を構築するため、個々人が自己への理解を深め、リーダーシップを学ぶ目的や背景を他者と共有することが肝要である、2) リーダーシップの発達段階は、リーダーシップ養成に関わる教職員が、メンタリングやアセスメントを通して学生の準備性を把握し、個々人の発達により適した効果的な学習機会をデザインする上で有効な指標を提供している、3) リーダーシップ養成をねらいとした集団経験には、成功体験、代理経験、社会的説得などの自己効力感の向上を促す要素を含むことが有効である、4) 学習者の準備性に配慮した学習機会をデザインする際、成功体験が得られるように、指示/支援の量、学習課題におけるダイバーシティのレベル、経験の質を調整することが肝要である、5) リーダーシップ学習の効果を高めるためには、研修/授業や活動のあらゆる場面で、インタラクティブにリフレクションを行うことが求められる。それらのリフレクションは、何が起こったか、どう感じた/考えたか、次にどうすれば良いかという表面的なものでなく、その事象を意味づける、自己の言動を司る内部モデル/枠組み、価値、信念などに目を向け、検証するものであることが求められる。