

生徒のキャリア発達を促す生徒会リーダー研修 ー鹿児島大学教育学部附属中学校の取組からー

有倉 巳 幸 [鹿児島大学教育学系 (教職大学院)]

山内 誠 [鹿児島大学教育学部附属中学校]

森藤 悦子 [鹿児島大学教育学部 (教育心理学)]

山口 優子 [鹿児島市立伊敷中学校]

Student council leader training to promote the career development of students:

From the initiatives of the Middle School Attached to the Faculty of Education, Kagoshima University

YUKURA Miyuki, YAMAUCHI Makoto, MORIFUJI Etsuko and YAMAGUCHI Yuko

キーワード：リーダー研修会、キャリア発達、生徒、リーダーシップ育成

はじめに

鹿児島大学教育学部附属中学校には、生徒会自治活動組織として、代議員会というものがある。この代議員会は、1～3年の全クラスから男女各1名が参加し、生徒会活動の運営に当たる。また、生徒会組織には、生徒会長、副生徒会長、書記や、各委員会の委員長、副委員長がおり、これらのメンバーによって、生徒会の自治活動が推進される。本稿では、これらの生徒会活動が、個々の生徒のリーダーシップをどのように育成し、キャリア発達を促しているかを、リーダーシップ研究にみられるリーダー観の変容を踏まえ、学校の取組と生徒の省察物から明らかにする。

リーダーシップ研究の概観

リーダーシップに関する研究は、心理学のみならず、社会学、経営学、政治学と他分野にわたるテーマである。本稿では、主に社会心理学に関する知見をもとに、Kotter(1996)や中村(2010)などを参考にして、リーダーシップ研究を概説する。

当初、リーダーシップ研究では、パーソナリティの側面（知能や情動性など）に着目し、有能なリーダーはそうでない人との間にどのような個人的な資質や特性の違いがあるのかについて研究が行われた。いわゆる特性研究であり、それらの研究はナポレオンやチャーチルなど歴史上の優れた指導者の事例分析をもとにリーダーとして必要な資質を明らかにするものであった。しかし、これらの研究を概観した Stogdill(1972)や Mann(1959)のレビューでは、リーダーに普遍的な特性はなく、対象になった資質・特性とリーダーシップの関係は、研究者間で一貫しておらず、その後、このタイプの研究は衰退していった。

前後して、リーダーシップ行動論の立場が注目されるようになってきた。リーダーとして必要な行動を明らかにすることによって、リーダーはどんな行動をとればよいのかがわかり、リーダーシ

ップは育成することが可能であるという立場にたつ。この立場で代表的なのは三隅(1978)の PM 理論である。リーダーシップは performance (目標達成機能) と maintenance (集団維持機能) という2つの機能から構成され、目標設定や行動計画立案などによる目標達成志向性とメンバー間の人間関係を良好に保ち集団のまとまりを維持するなどによる集団維持志向性によってリーダーを4つのタイプに分類して、満足度や士気(morale)といった集団成果を比較している。

しかし、行動理論においても、資質研究同様に、状況普遍的な結果を追求している点は共通している。例えば、両機能とも高い PM 型は、両機能とも低い pm 型よりもメンバーの結束力、士気は高く、集団やリーダーに対する満足度は高いことが分かっている (三隅, 1978)。ただし、この結果は、PM 研究が回答者に自分の上司などのリーダーシップを評価させ、その上で満足度を評価していることで、上司と部下の関係の良好さに係る分散を共有していることによると考えられる。

この一方で、集団の置かれた状況によって最適なリーダーシップも変化するという考え方が研究されてきた。代表的な理論としては、Fiedler(1967)の状況即応モデルである。このモデルは、個人特性として LPC(least preferred co-worker)得点を算出し、状況要因として、リーダーとフォロワーの関係性、課題の曖昧さ、リーダーの影響力の3要因による組合せから8つのオクタントを設定する。LPC 得点は、リーダーにこれまで仕事をしていて最もやりにくかった人を想定させ、その人を評価することで求められるが、この人を相対的に好意的に評価する人は人間関係志向的なリーダーであり、非好意的に評価する人は課題志向的なリーダーであるとされる。一方、状況要因でリーダーシップへの影響が最も大きいのは、リーダーとフォロワーの関係性であり、ついで課題の曖昧さ、リーダーの影響力の順であるとした。その上で、3要因ともリーダーにとって望ましい状況(関係性良好、課題明瞭、影響力大)と、望ましくない状況(関係性不良、課題不明瞭、影響力小)において、LPC 得点が低い課題志向型リーダーが有効であるとし、望ましさが中程度(関係性良好、課題不明瞭、影響力小; 関係性不良、課題明瞭、影響力大)の状況では LPC 得点が高い人間関係志向型リーダーが有効であると考え、理論モデルを提示し、先行研究によって得られた相関の平均値を当てはめ、適合することを示した(Fiedler, 1967)。

Hersey & Blanchard(1977)は、フォロワーの成熟に着目し、未成熟のときと成熟した後では、適切なリーダーシップは変化するというライフサイクルモデルを提唱した。彼らによると、フォロワーの成熟度には課題遂行に関する意思(動機)と技能(能力)の2つの要素が関係しており、支援を行う人間関係的行動と指示を行う課題的指示行動の2次元からなるマトリックスによって、教示型、説得型、参加型、委譲型の4つのリーダーシップ・スタイルを提示した。フォロワーの成熟度が低い場合には、課題的指示行動を中心とする教示的リーダーシップが効果的であり、成熟するにつれて徐々に課題的指示行動を減らし、人間関係的行動を高める。ある程度、成熟してくると、人間関係的行動も減らしていき、フォロワーの成熟度が高くなったら、両行動とも減らしていく(権限)委譲的リーダーシップが効果的であるという。このモデルは、教育においてフォロワー(児童・生徒)の自立を促すために徐々に(教師の)リーダーシップを減らしていくが、教示的な働きかけは関係の初期に必要であり、成熟するにつれて漸次減らしていくこと、支援的な働きかけは関係の中

期くらいまでは徐々に増やしその後減らしていくことで、最終的に自立したら責任を取るだけで特にフォロワーに働きかける必要がないことを含意している。

Dienesch & Liden(1986)は、LMX 理論(Leader-Member Exchange Theory)を提唱した。この理論は、それまでの理論がフォロワーをひとまとまりにして捉えているが、実際のところ、リーダーは一部のフォロワー（内集団）と他のフォロワー（外集団）を区別して扱っており、その点に着目したことが特徴である。組織上の単なる上司-部下関係であると考えられる場合は、このメンバーは外集団に所属すると位置づけられ、メンバーがリーダーとの関係をそれ以上のものであり、かつリーダーのために望んで職責以上のことを成し遂げようとする場合には、このメンバーは内集団に所属すると考える。学校においても、生徒から見たときに、教師-生徒関係が単なる形式的な関係であれば外集団と認識され、教師の期待に応えたいと望み、成果を上げていくのであれば内集団と見なすであろう。従って、教師はより多くの生徒を内集団に所属させられるようなリーダーシップを取ることが求められよう。

Pfeffer(1977)は、リーダーシップの帰属理論(Attribution Theory)を提唱した。それまでの理論はリーダーシップを課題志向と人間関係志向の2次元から捉え、両方の志向に関心を持つリーダーが一般的に優れていると考える傾向にあったが、実は逆なのではないかと考えた。つまり、集団や組織が好業績を達成したとき、リーダーがこのイメージに合致すれば、そのようなリーダーシップに集団や組織の好業績を帰属させやすかっただけであり、集団や組織が低業績に陥るとその原因を課題達成に関心を示すリーダーに帰属させているだけであると考えた。これは、リーダーシップの幻想(Romance of Leadership)、つまり、組織の成果をリーダーに過剰に原因帰属する傾向(Meindl, 1990)から指摘できる。淵上(1995)は、学級経営に成功した事例、失敗した事例に関する記述を学校の外部者に読んでもらい、成功・失敗の原因について求めたところ、成功・失敗の原因に関する確実な情報は記述されていないにもかかわらず、教師のリーダーシップが最も大きな影響要因であると捉えていたことを明らかにした。

Kotter(1996)は、変革型リーダーシップ理論を提唱した。この理論は、変革を実現するためにはどんなリーダーシップのあり方や特性が必要なのかを追求する。彼は、これまでしばしば互換的に扱われていたリーダーシップとマネジメントを概念的に区別した。リーダーシップは、フォロワーの行動を促すものと考え、特に変革を必要とする状況では、①方向を定め、②フォロワーを目標に向けて揃え、③フォロワーのモチベーションをあげることを主張した。一方で、マネジメントは、複雑な環境に効果的に対処し、既存のシステムの運営を続けることであるとし、課題達成において①計画立案や予算策定、②組織化と人材配置、③コントロールと問題解決を進めることと考えた。その上で、先行研究が想定していたリーダーシップを交換型リーダーシップとして位置づけ、変革型リーダーシップと対比している。詳述すると、交換型リーダーシップではフォロワーがリーダーに従うことによって得る報酬は金銭的、物質的なものが主であるが、変革型リーダーシップではフォロワーが得る報酬はリーダー及び組織の使命が実現できたという集团的、精神的報酬が主であると主張する。こうした変革型リーダーシップの特徴は、①魅力あるビジョンを作りだし、それを明確

にフォロワーに伝えること、②ビジョンを実現化する戦略を構築し、それが現実に達成できる期待をフォロワーに抱かせること、③フォロワーとの間に人間的ないし感情的な絆を結んで、彼らからより多くの貢献を引き出すこと、④フォロワーにとって理想の役割を演じることができるといものである。

学校におけるリーダーシップ育成の意義

ここまで、リーダーシップ研究を概観してきたが、時代の流れを受けてみられる変化を2点あげておきたい。

一つは、リーダーシップを限られた一部の人の資質と考えるのではなく、全ての人に必要な基礎的・汎用的能力と捉えるようになった点である。こうした能力を育むためには、集団内での相互作用やコミュニケーションが重視され、他者や集団の性質といった周囲の環境とマッチするリーダーシップのあり方が解明され、通状況ではなく特定の状況下において最適なリーダーシップを身につけることが求められるようになってきた。

もう一つは、現代につれて、組織の中のフォロワーの成長や成熟に視点が置かれ、合理的、形式的な関係以上に情緒的、精神的なリーダーとフォロワーの関係性が重視されてきてきた点である。ただし、これらの研究では、フォロワーとされている人が将来、リーダーの役割を担うこともあるという視点が見逃されている。フォロワーは、リーダーによって成長・成熟を促進されるが、その成長の途上、様々な場面でリーダーシップも発揮し、意識を高め、スキルを磨いていく。また、組織業務の多様化につれて、リーダーとフォロワーの関係も流動的になり、状況によってリーダーにもなるが、別の状況ではフォロワーとしてリーダーを支えていたりする。その中で、組織だけでなく、組織内のメンバー全員が成長し、リーダーシップを発揮できるようになることが求められるようになった。

このような考えはすでに21世紀に入った段階で指摘されるようになっており、日本経済団体連合会の2006年報告書では、「主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～」と題して提言している。その中では、「経済活動のグローバル化やICTの進展など、我が国はまさに歴史上の激変期にある。企業の活力の源泉となる最も大切な資源は人材である。内外の環境変化に伴い、人材育成のあり方を再構築していく必要がある。様々な業務で求められる能力は異なるものの、それぞれの職場で、自律型人材（自ら主体的に考え行動する人）が不可欠となっている（日本経団連報告書，2006）。」と述べられており、自律型人材の育成においては、企業の経営方針やビジョンを明確にして、従業員にその趣旨を浸透させていくトップの強いリーダーシップが大切であると指摘するとともに、自律した従業員は、顧客の声、現場の状況を、ラインを通じて、速やかに上へと伝達していくことが求められ、こうした風通しの良さを持った組織が、企業をより柔軟にかつ強固なものとしていくことになると指摘している。

こうした人材育成の在り方をうけて、企業主導型のキャリア形成から従業員自身の主体的なキャリア形成にその仕組みを転換することとし、自分の特性や強み・弱みを認識した上で、どのような

仕事がしたいのかを明確にして、主体的にキャリア形成に取り組む姿勢が求められている。

加えて、これから求められる人材像については、学校段階からのさまざまな社会体験の重要性が述べられ、子どもたちが自分の進路について考える機会を適時適切に提供することによって、学校で学ぶことの意味そのもの、つまり社会や企業とのつながりを理解させていくことが大切であると述べられていた。

この報告書が提出されて久しいが、人材育成の方向性については、2020年度の今も変わっておらず、日本経済団体連合会の2020年報告書では「初等中等教育改革 第一次提言 Society 5.0 で求められる能力と教育の方向性」と題して、Society 5.0 に向けて求められる教育の方向性として、児童生徒の自律的、主体的な学びを尊重する教育に触れ、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた探究型学習（PBL 授業、チーム学習、調べ学習）により多くの時間を充てることが可能となる。探究型学習においては、社会課題など答えのない問題に対してチームで取り組むことで、対話・コミュニケーション能力を育むとともに、各教科で得られた知識を相互に関連づけて自分なりに考えることを通じて主体的で深い学びの実現や自律の精神の養成が期待されると述べている（日本経団連報告書，2020）。

こうした提言を受けて、学校現場は様々な活動を通して生徒のリーダーシップ育成を図っているが、そのリーダーシップは特定の生徒に求められているというよりも、生徒のキャリア発達を促す中ですべての生徒に求められている資質として考える必要がある。併せて、リーダーシップ研究を概観してみて明らかなように、リーダー観というのもこの方向性に沿っている。

そこで、本稿では、以下に鹿児島大学教育学部附属中学校のリーダー研修会を紹介し、取組とそれによる生徒のリーダーシップに対する考えがどのように培われているのか整理し、このようなリーダーシップ育成の方向性と突き合わせながら考察する。

鹿児島大学教育学部附属中学校の生徒会活動組織について

約 540 名の全生徒からなり、他の学校でいう生徒会のことは「生徒会本部」と呼ぶ。生徒会組織が立ち上がるとまず、生徒会目標を立てる。この目標は、生徒会の総意とするため、アンケートを実施し、本部役員が原案を作成し、職員や代議員会とのやりとりといった手続きを経て、職員会議、生徒朝会等で公表する（天野, 2019）。このように、各学校行事から生徒朝会、代議員会まで本部が企画書の段階からすべて運営を行う。

5月末に全生徒による生徒総会が行われる。総会では、予算・決算の承認、本部や委員長による事前に設定された議事についての説明、それに対しての意見交換が行われる。選挙は9月に行われ、生徒会本部は正副生徒会長、正副書記長、正副企画委員長、教養部長、徳育部長、保健体育部長、情報部長の計 10 名から構成される。役職ごとの優劣はなく 10 名全員で協力して活動している。活動としては、生徒総会、代議員会、専門委員長会、旗の上げ下げ、朝の挨拶、当直引き継ぎ、当直の点検等がある。また、行事としては、上記の生徒会目標作成のほか、後述するリーダー研修会や、開校記念一日遠足、生徒総会、運動会、文化祭、卒業生を囲む会、卒業生合唱「タンホイザー行進

曲」のきょうだい学級及び全体練習、壁画制作がある。

生徒会本部主催リーダー研修会

リーダー研修会は、生徒会本部が企画し、夏期休業中の半日をかけて行われる。企画書に掲載されているねらいとしては、(1) 生徒会活動の中心となるべき生徒のリーダー性を育む、(2) 望ましい生徒会活動の在り方やリーダーとしての姿勢について研修させるとともに、学年・学級の枠を越えて親睦を図らせる、(3) 会議の進め方・話し合い活動の持ち方について研修させ、今後の活動に活用させるというものである。参加者は、各学級の代表者計30名、生徒会本部役員10名、顧問教諭3名である。この企画書は、教諭が作成するのではなく、生徒会が企画立案し実行するのが特徴である。先輩から後輩に引き継がれ、内容についても前年度の課題を踏まえ、その年の生徒会本部が検討し、実施に至っている。

リーダー研修会は近年、3部構成となっており、例年、生徒会役員を経験した同校卒業生の話を聞く第1部があり、その後、第2部、第3部がワークショップ形式の研修会となっている。

令和2年度のリーダー研修会も3部構成となっており、開講式の後、アイスブレイクを行った。その後、第1部で先輩（同校卒業生）の話を聞き、質疑応答を行った。役員経験者の講話は、参加した生徒にとって、学年によってその意義は異なるであろうが、経験を通して語られる内容にはリアリティがあり、参加生徒各自の問題発見や今後の見通しと重ね合わせて理解することができよう。第2部では、シチュエーションを想定したワークショップであった。代議員になったときの様々な場面（話し合い場面、プレゼン場面）を想定した上で、話し合いやプレゼンテーションを行うことで、困ったときの対処法や、自分の思いを学級にうまく伝えるための方法を学ぶ。ソーシャルスキルという視点からすれば、スキルはすべての状況に効果をもつものではない。スキルをいろいろと持っており、直面した状況で適切にかつ効果的に使用できなければならない。その点では、話し合い活動においても様々な状況を設定することで適切かつ効果的な使い方を身に付ける機会となり得る。また、司会者、話し合いメンバー、観察者に分かれ、セッション内で役割を代わるしかけを取り入れている。複数の立場を演ずることで視点の相対化を図ることができよう。第3部は、よりよい学校にするための企画書づくりをグループに分かれて行うワークショップであった。各学級の代表者に事前アンケートを実施し、その後、企画委員が内容を精査した上で実態に即した議論ができるよう工夫されていた。今年度は、現生徒会の主活動である「きょうだい学級における縦のつながりの重視」「無言清掃の推進」「地域貢献」「一人一役活動の活性化」といった取組について、理想の姿、企画概要、活動内容(what)、理由・目的(why)、活動する生徒(who)、時期・日時(when)、場所(where)、具体策(how)といった視点を設けてディスカッションを行った。多くのリーダーシップ研究からも明らかのように、リーダーシップは課題達成機能と集団維持機能から構成されるが、参加した生徒それぞれが主として前者の機能を磨く機会になろう。

なお、第2部、第3部は、5つのグループに本部役員が入り、グループは学年・学級の垣根を取り払い、各学年の異なる学級から男女1名ずつ構成される。8名という人数はグループとしては大



図1 リーダー研修の様子

きいが、本部役員はファシリテーターとしての役割を担うことで、他のメンバーの話し合いを活性化させていた。

また、学年の垣根を取り払ったグループにおいて、下級生が臆することなく上級生に対して意見を出していた。日本の中学校や高等学校では学年の壁は大きく、校舎や階を別にし、異学年の混じり合いを避ける傾向にある。これまで先輩・後輩関係が、組織における上下関係を学習する機会として機能していたが、その一方で条件によっては権威的な関係が作られやすいという問題点もはらんでいた。このような学校文化の中で、先輩は文化を学んだ者として良くも悪くもモデリングの機能を果たし、後輩に影響を与える。上述したような現代のリーダーシップの考え方やグローバル化の時代においては、先輩、後輩といった立場に関わらず自発的にコミュニケーションがとれるよう徐々に見直しを図っていく必要があると考えられる。

研修会の最後に閉講式が行われ、顧問教諭による総括がある。この中で、研修会の学びの意味について、参加した生徒たちに視点が提示され、研修会全体を俯瞰することができる。終了後には、感想文を書く時間が設けられ、活動のリフレクションを図ることができる。以下では、生徒の感想文を通して、リーダー研修会が生徒のリーダーシップの意識にどのような影響を与えたのかを整理してみたい。

生徒の感想文によるテキストマイニング分析

感想文データは、2017年度（31名分）及び2020年度（31名分）の研修会で収集した。分析は、webで無料公開されているUser Local社のAIテキストマイニングを使用した。

まず、共起キーワードをリストした。共起とは、一文（改行や「。」などで区切られた各文）の中に、単語のセットが同時に出現するという意味であり、その頻度を図式化したものが図である。

この結果から、リーダー研修会を通して、「リーダー」と共起している動詞に「いく」「思う」「できる」が相対的に多かった。今回の感想文において多く使用されている「いく」は、活用形を含み64件の出現頻度があり、「リーダー」という用語との共起は31件あった。使用スタイルとしては、「自分がこれから人の前に立って活動をしていくとこのために・・・」「リーダーとして皆をまとめて

いく・・・」「クラスをよりよい方向に持っていくため・・・」といった感想に見られるように、出来事の時間的推移を表すために使用されるケースが大半であった。また、「活かす」「学ぶ」との共起もそれぞれ 18 件、13 件あり、リーダー研修会を通して学んだことを活かしたいという気持ちが芽生えていることが窺える。

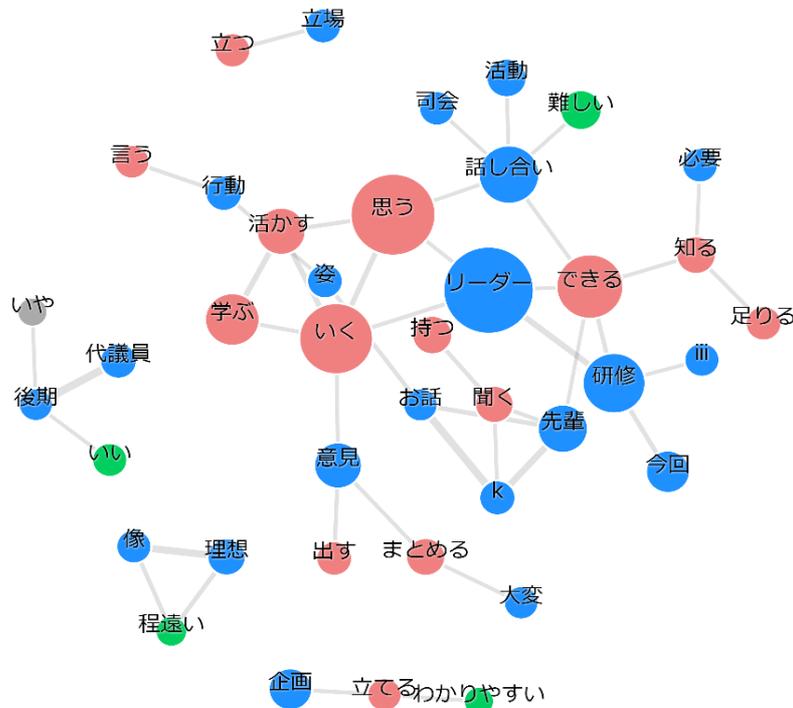


図2 感想文データにおける共起キーワードグラフ

「話し合い」という用語は、「難しい (10 件)」「司会 (8 件)」「活動 (9 件)」と共起しているが、「話し手の人が話し合いやすくなるような司会の仕方、クラスをよりよい方向に持っていくための終わり方・・・」「話し合いをする際に、司会者がこんなふうに関われば答えやすいとか・・・」といった感想にみられるように、話し合い活動を通して、司会の立場を経験し、司会の立場から話し合っているメンバーの活動を捉えようとしていることが窺える。

感想文に見られる参加生徒のリーダー観

リーダー研修会を通して、参加生徒がどのようなリーダー観をもったのか、記述から明らかにしたい。

これらの記述には、リーダー研修会を通して、フォロワーとの関係性を重視した近年のリーダー観を持ちつつあることが窺える。特に、「誰もがリーダーである」「肩書きがなくても常にリーダーでいられる」といった視点は、リーダーとフォロワーの関係性が流動的であるという考えに通じるものがあり、「共有リーダーシップ(shared leadership)」そのものと言えよう。共有リーダーシップとは、「集団あるいは組織の (大きな) 目標、またはその双方の目標達成に向けて、(中くらの) 目

標が互いに導かれることにより、集団内の個人間で生じる力動的で相互作用的な影響過程」と定義される(Pearce & Conger, 2003)ように、集団に所属しているメンバーがとる相互作用的な影響過程を指している。学校での活動で言えば、学級活動やグループでの活動で生徒たちがとっている相互作用は、自分や相手、所属集団（グループや学級）に影響を及ぼすと考えることで、活動や局面ごとに誰かがリーダーシップを発揮するのであって、固定されたリーダーがそこには存在していない。このことは、上述した主体的で対話的で深い学びといった現代の学習観とも通じ、すべての生徒のキャリア発達を促すリーダーシップのあり方と言える。

・研修までのK先輩からのお話では、応援して応援される人というのが理想のリーダー像として持っていらしゃるというのを聞いた。そのことについて、僕はとても当たっているし、僕もそういう人を目標にしていきたいと思った。(2017年度1年生)

・リーダーには、人一倍周りへの配慮や伝える力を出していかななくてはなりません。他の人の模範となるような行動、みんなで創りあげるといふ協調性を見つめながら、理想のリーダーに近づけるよう皆に認められる存在になっていきたいです。(2017年度2年生)

・私は今までリーダーは対象者の中心となり周りに支持を出したりする人だと思っていたけれど、周りの仲間の力をかりたり支えられたりして協力することでリーダーが成り立つのだと考えなおすこともできた。(2017年度3年生)

・先輩や先生からのお話で、リーダーでいる姿と生徒としての姿を分けるのではなく肩書がなくても常にリーダーでいれるようにとあった。(2017年度学年不明)

・1人1役の面で見るとすべてリーダーである。(2020年度1年生)

・それは、リーダーという立場になったとき、自信を持つことが重要であるということだ。…話し合いをする際は、みんなが意見を出しやすいように工夫し、一つひとつの意見を大切にしていきたい。(2020年度2年生)

・代案を出したり、意見や考えをみんなに求めたりする力は、リーダーにとって必要だと思う。また、「前に立つとこういうことを考えるんだ」と、ここで初めて理解できたこともあった。リーダーとしてなくても、グループなどの中で意見をたくさん出してよりよい学校にしていきたい。(2020年度3年生)

まとめと今後の提言

本稿では、リーダーシップ研究を概観し、現代の子どもがこれからの社会で自律的に活躍していくことが求められていることに触れ、これに伴い、子どものキャリア発達を考えていく上でリーダーシップがすべての子どもに必要であることを説明した。その上で、鹿児島大学教育学部附属中学校のリーダー研修会の実践をもとに、参加生徒のリーダー観の分析を行った。その結果、研修会を通して、現代のリーダー観に沿うような振り返りが見られていた。

主体的・対話的で深い学びという新学習指導要領の理念にも沿うが、社会課題など答えのない問題に対してチームで取り組むことを通して、Society5.0の時代を生きるすべての子どもがリーダーシップを身につけていくことが必要である。しかし、まだ、リーダーシップは選ばれた特定の人

発揮するものであるという考えが主流であり、昨今のリーダーシップ研究や文科省や経団連等の報告書に追い付いていないのが現状である。そのため、中高生を対象にしたリーダー養成も、一部の教育委員会や学校、NPO では行っているものの、学校の教育活動全体を通して、どの生徒もとるものとしての認識は薄い。今後、子どものキャリア教育を構成する一つの取組としてリーダーシップ教育は位置づけられる必要があり、今回取り上げたようなリーダー研修会がすべての生徒に提供されることが望ましい。

引用文献

- 天野慎也 (2019). 中学校におけるキャリア教育としての生徒会活動の展開 : 学びのプロセスを中心にして 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, **28**, 343-352.
- Dienesch, R.M. and Liden, R.C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, **11**, 618-634.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill.
- 淵上克義 (1995). 学校が変わる心理学 —学校改善のために— ナカニシヤ出版.
- Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1977). *Management of Organizational Behavior 3er Edition-Utilizing Human Resources*. Prentice Hall, New Jersey.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press. (梅津祐良 (訳) (2002). 企業変革力 日経 BP 社)
- Mann, R. D. (1959). A Review of the Relationship between Personality and Performance in Small Groups. *Psychological Bulletin*, **66**,241-270.
- Meindl, J. R. (1995). The romance of leadership as a follower-centric theory: A social constructionist approach. *Leadership Quarterly*, **6**,329-341.
- 三隅二不二 (1978). リーダーシップ行動の科学 有斐閣.
- 中村久人 (2010). リーダーシップ論の展開とリーダーシップ開発論 経営力創成研究,**6**,57-71.
- 日本経済連合会報告書 (2006). 主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～ (社) 日本経済団体連合会(<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/044/index.html>)
- 日本経済連合会報告書 (2020). Society 5.0 に向けて求められる初等中等教育改革 第一次提言～with コロナ時代の教育に求められる取組み～ (社) 日本経済団体連合会(https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/063_honbun.pdf)
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). All those years ago. In C. L. Pearce, & J. A. Conger (Eds.), *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* (pp. 1–18). Thousand Oaks, CA: Sage
- Pfeffer (1977). The ambiguity of leadership. *Academy of management review*,**2**(1), 104-112.
- Stogdill, R. M. (1972). Group productivity, drive, and cohesiveness. *Organizational Behavior & Human Performance*, **8**(1), 26–43.