

\*\*\*\*\*

## チームを担うリーダーの

あるべき姿、

そして教育者をめざす者として

\*\*\*\*\*

### 第1章 プロジェクトの概要

#### 1. プロジェクトの名称

チームを担うリーダーのあるべき姿、  
そして教育者をめざす者として

#### 2. プロジェクトの目的

本プロジェクトは、これまで京都教育大学  
体育会で行ってきたリーダートレーニング  
という研修会を、真にリーダー育成のための  
行事へと発展させる足掛かりとすることを目的とする。

これまでの研修会では1回生に限定していたが、現状チームを運営している幹部にも対象を拡大させる試みを元に、リーダーとしての在り方を多角的に見直すこととする。さらに体育会としては、将来教員という職に就くにあたって、学級経営においても運営を円滑に行うリーダーの育成を目指している。

#### 3. 代表者及び構成員

##### ・代表者

貝原俊樹 社会領域専攻 3回生

##### ・構成員

奥田直希 体育領域専攻 3回生

河野千恵 体育領域専攻 3回生

須賀亮太 体育領域専攻 3回生

沼田華奈 体育領域専攻 3回生

本谷佳規 体育領域専攻 3回生

西村佳那子 国語領域専攻 3回生

西村美咲 国語領域専攻 3回生

#### 4. 助言教員

荻野雄 (社会学科)

### 第2章 内容や実施経過など

#### 1. プロジェクトの活動

##### (1) 主な活動

平成27年12月6日(日)

リーダートレーニング開催

12月6日(日) 分科会活動 90分×3コマ

##### (2) まず初めに

今回、e-project mini を体育会から出させていただく際に、本年5月より、外部講師の先生に講演会をしていただくという計画であった。その内容・目的としては、これまで1回生向けに行っていたリーダートレーニングの中で、効果が高く参加者からも好評だった外部講師の先生の講演を現行チームを運営する上回生へも対象にして行ってみて、チーム内に存在する幹部又は、リーダーとしてのあるべき姿を多角的にみることにした。また、現場教育の経験を持ち、加えてトップアスリートの育成や現場を間近で見てこられた先生を講師として招き、お話を聞くことにより、将来教員を目指す者の多く集まる体育会全体の発展を目的としていた。

しかし、実際に計画を実行に起こすことはできなかった。実行に移すことのできなかった2つの要因について述べていきたい。

1つ目は、リーダートレーニングという活動の不明確さである。体育会では、毎年、12月に体育会に所属する全体育会員の1回生を対象にリーダートレーニングを実施している。当活動はクラブ内でのリーダーとは何かを考え、体育会の横のつながりを強めるということに目的を置き、体育会常任委員が企画、運営して行ってきた。

今年で当活動も51回目と、長い歴史がある。しかし、長い歴史のもと引継ぎがうまくいっていない年も多く、現体育委員は当活動が発足した経緯や目的を認知していないとい

うのが実際の状況である。当活動には大学側からも多大な支援金をいただいている。数年前より大学学生課側からは、リーダーとしての研修に1回生を対象にする理由を問われたり、上回生を対象にした企画への移行の話は提示していただいていた。しかし、当大学体育会常任委員の弱さであり、人任せな部分で「来年から頑張ります」との回答だけ行い、自分の代は継続して同じ活動をするということをここ数年繰り返してきた。そのリーダートレーニングの改革に着手し、長い期間を経て大きく変革する1年目とした。

2つ目の要因として、今年の夏季休業中に起きた不祥事である。1つ目の要因は、以前に企画していたE-project miniの変更の大きな要因ではない。以前のE-project miniの計画では、上回生対象の講演会と1回生対象のリーダートレーニングを並行して行い、5年の期間を見て、リーダートレーニングを上回生も対象の活動へと移行する計画であった。そのためには、これまでの体育会常任委員の引継ぎを確実に行ったうえである。

しかし、夏季休業中に某クラブで合宿打ち上げと称し、未成年者が急性アルコール中毒で救急搬送される事態が起きた。当体育会では数年で連続して急性アルコール中毒での救急搬送の事件が起きている。たまたま命に別状はなかったが、一歩間違えば大変危険な状態であったであろう。それが、今年未成年者から出たということで、体育会としての注意喚起、今後の防止対策を早期対応する必要があると判断した。

この2つの要因から、現時点でのリーダーではなく、次期リーダーの養成が必要であるとの意見があがった。そこで、19歳と20歳の狭間であり、来年チーム内の幹部を請け負うであろう現2回生の1名以上を今年度のリーダートレーニングの対象として加え、今後のリーダートレーニングの変革への足掛かりとした。

### (3) 活動の目的と取り組み

京都教育大学体育会は人数がとても少ない。1つ1つの各クラブを見ても20人を超えるクラブは少数で、1桁の人数しかいないクラブも多く存在する。たくさん上回生がいるクラブとは違い、下回生の役割というものは非常に大きなものである。しかし、上回生の役割であったり、責任というものは、実際になってみないと感じるができないものである。下回生が上回生になることを待っているようでは、時間がいくらあっても足りない。その矛盾を体育会として解消するため、現時点でチーム内の役割を考える時間を作ることで現行のチームのことを考え、どうすれば今のチームを良くすることができるのかを話し合い、直近に控えた幹部交代への意識を強めることで、幹部交代をスムーズに行えることを目的とする。また、飲酒や体罰が起きた時の対応や未然の防ぎ方を話し合うことで、体育会全体からそういった問題が起きない環境づくりを目的とする。

活動の取り組みとしては、90分の分科会を3回のコマに分けて実施した。1回目は現行のチーム状況に関してと、幹部交代した際のことを話し合う時間とした。2回目は1回生の分科会に交じり、上回生としての活動に重きを置いた。3回目は飲酒や体罰について話し合いを行った。

## 第3章 結果や成果

### (1) 分科会内容と結果

上述させていただいた内容を詳しく解説していく。

#### 1回目の分科会

1回目の分科会では、まず、現在のチーム状況を一人約30秒程度話し、体育会としての横のつながりを共有した。そして、「理想の上回生」というテーマで考える時間を与え、上回生にとって必要な資質を話し合った。た

くさんの価値観や考え方があり多様な議論が行うことができた。次に、現在のチーム内で2回生の自分がどのような立ち位置や役割をしているのかについて議論を行った。上述でもあったように、各クラブの人数が少なく、下回生も多くの役割や責任が回ってくる。議論を見ていて感じたことの意見として、下回生の立ち位置や役割と初めに話した現在のチームの状況は比例しているとの意見が多かった。それは、現在のチームが良い状態であると答えるチームほど、下回生の役割認識がしっかりしていた。その後は、自分が幹部交代をした時のことを想像して話し合いを進めた。まず、幹部として1番に決めることとして、自分が幹部を下学年に引き継ぐまでの「年間の目標」をたて、その年間の目標を達成するための「月間の目標」を計画する。次に、月間の目標を達成するために「1日目標」をたて、毎日の中で行う最低限の目標を計画した。スポーツにはオンシーズンとオフシーズンがあるため、オンとオフを考えながら月間目標を計画してもらった。しかし、1日目標に関しては、ほとんどのクラブで「挨拶をしっかりする」や「身の回りの環境を整備する」など、技術以上に人としての大切なことは何か。スポーツだけしているだけではいけないということをしかりと持っている印象を受けた。体育会の行事として年間2回草刈りと称して活動場所の環境整備を行っているが、その際にも非常に一生懸命整備してもらっている姿を目にする。こういった雰囲気はリーダーの姿勢によって引き継がれたものであるのかと改めて感じさせられた。1回目の分科会の最後として、自分が考えたチーム像の中で必要な下回生の役割を考えてもらい、現在のチームでどのような役割を担っていかねばいけないのかを考えてもらい1回目を終えた。

## 2回目の分科会

2回目の分科会では、並行して行っている

1回生の分科会に参加してもらった。1回生の分科会のテーマは「適材適所」である。各グループで行う活動は違うが、1回生を4人～5人のグループに分け、その中に1人の2回生を参加させ、最上回生として活動を行ってもらおう。1回生の中でも役割を与え、その役割に対しての責任を全うするという活動を行った。一つの活動を紹介すると、会社を立ち上げた設定のもと、集まった1回生5人に、「社長」「装飾部」「企画部」「報道部」「万能屋」の5つの役割を与え商品を開発から販売までのマーケットを行い、そこに「代表取締役」として派遣されてきた2回生を1人参加させ、1回生だけで進めてきた活動へのアドバイスや改善策を客観的かつ上司としてのスキルのもと指示してもらおうという活動を行った。1回生は90分を3コマその活動に当てた分内容の濃い活動ができたが、2回生は90分を1コマしか参加させることができなかつたため、もっと時間があれば、もっと伸ばすことができたと言欲的な感想をいただいた。

## 3回目の分科会

3回目の分科会では、飲酒と体罰についての議論を行った。1回目の分科会の際に、「現状チーム内に体罰があるかどうか」「現状のチームで飲酒による問題があるかどうか」の2つのアンケートを実施した。結果としては、全クラブで体罰は存在しないという回答であり、飲酒による問題は3つのクラブであると回答がでた。

体罰に関しては、将来教育者を目指す者が多く集まるという環境のため、指導方法としての体罰に対して批判的な意見が多く見られた。しかし、議論の中でたくさんの人が中学、高校の間に体罰を受けたことがある、目撃したことがある、と答えた。

飲酒に関しては、近年社会的にも問題になっている。当大学でも上述させていただいたように連続して発生している。この問題に関しては強く意識づけさせる必要があると考え、

多くの時間を使った。また、アルコールを強要するハラスメントとセクシャルハラスメントを同時に考えた。実際に過去当大学で起きた2つの飲酒事件を例に取り上げ、グループでの話し合いをおこなってもらった。1つ目は、「未成年の飲酒による急性アルコール中毒」2つ目は「飲酒によるセクシャルハラスメント」である。2つとも事件背景を詳しく説明した後、事前で対応できなかったのか、事後ではどのような対応を取らなければいけないのかを考えた。事前対応に関しては、どのグループでも同じような回答になったが、事後対応に関しては、処分の重さに特徴が現れ、一時的な部活動停止から退部までと非常に大小あるものになった。個人的価値観で罪の重さはさまざまであるにせよ、絶対にしてはいけないことではある。対策の仕方、処分の取り方を2回生に決めさせることは不可能である。今回は実際に起きた場合、これだけの大きな事態になりかねないという危機意識を持ってもらうこと、アルコールというものが命を落とす危険性があるということを理解してもらうことに重きを置いた。しかし、議論をしていく中で、各クラブ内での処分内容が明確になっていないということが分かった。事件が発生してから考える問題なのであろうか、事前に一定の基準を定めておいたほうがいいのかという話で3回目の分科会を終えた。

#### 第4章 まとめと反省、今後の展望など

##### 1、まとめ

今回のリーダーस्टレーニングは、これまでのリーダーस्टレーニングの在り方を変革するうえで2回生を参加させるに至った。ただ、準備の段階での運営側の円滑な準備が行えず、2回生を各クラブ1名以上という形でしか行えなかった。しかし、参加していただいた、2回生の方の感想では、「1回生の時に参加したリーダーस्टレーニングとは違い、立場や

責任の出てきた2回生になってからチームについて考えた今回の方が実のあるものであった。」という意見が多数寄せられた。また、チーム内に起る、体罰や部内暴力、飲酒による不祥事で議論を行ったが、事前の対策、事後の対策、さまざまな対策があるが、明確な答えを出すことができなかった。事件の大きさや、警察の介入度合いでも、処分の重さは変わってくる。細かく見ていく時間が無かったと言えば、運営側の責任ではあるが、来年度以降の課題としていきたい。

##### 2、今後の展望

今回のリーダーस्टレーニングを経験させていただいて、今後必要であると考えた2つのことがある。

1つ目に、体育会規約の改訂に着手すること。本大学の体育会規約は長年にわたり改訂されていないものであることで、過去と現在での必要な項目が載せられていないことから考えた。例を挙げるのであれば、分科会でも扱ったように、不祥事に対しての規定がないことである。現状不祥事が起こった際には、体育会としての処分ではなく、各クラブの部則に基づいて、各クラブで自分たちの処分を決定している。そのため、曖昧な部分が多くある。それらを一律、体育会で規定する方向で考えたい。そのほかにも現状必要であると考えられる部分への改訂も行う。

2つ目に、リーダーस्टレーニングの在り方について。今年度は、2回生を各クラブ1名以上という形で行った。しかし、現状を見ても、試合等で来ることができなかったクラブもある。また、リーダーについて考える場に1回生主体でいいのか、2回生に重きを置き換えて今後実施していくのが良いのか十分検討したうえで来年度の方向性を決めていきたい。

以上が今後の展望である。どれだけのことに着手できるかは、やってみないと分からない

い部分ではあるが、京都教育大学体育会として、長い期間の中で時代のニーズに合わせながら一つ一つ変革していくことが大切である  
と考える。

最後に、今回、リーダーストレーニングを実施するにあたって、大学関係者の方にはたくさんのご迷惑をかけ、たくさん協力をしていただきました。心より感謝申し上げます。  
今後とも、たくさん協力をしていただくことになるとは思いますが、なにとぞよろしくお  
願い致します。