

藤沢清流高校  
(神奈川県立)

# 日常的な声かけによるリーダーシップの養成。 部活動から始め、行事や授業の活性化へ

## 学校の新たな特色とすべく 3カ年計画で推進

藤沢清流高校の大きな特色は、単位制を生かした多彩な選択科目と、2013年度から全校をあげて取り組んでいるアクティブラーニング型の授業だ。さらに、今年度から導入したリーダーシップ教育を、新たな特色として打ち出していく。

導入のきっかけは、昨年度、総括教諭・小島昭彦先生が「立教リーダーシップカンファレンス2015」に参加し、大学や高校でのリーダーシップ教育の先進事例に触れたことだ。

「権限や役職に関係なく一人ひとりがリーダーシップを発揮できれば、高校生活も変わるし、その後の人生がより豊かになるだろうと、強く感じました」(小島先生)

ちょうどアクティブラーニング型への授業改革がひと段落した時期だった。これによって同校の教育の質をもう一段進めることができるかもしれないと、全校体制での取り組みに踏み切った。現在、3カ年で段階的にリーダーシッ

プ教育を取り入れていく計画を立てている。まず今年度は部活動への活用からスタートし、来年度以降は生徒会活動への活用や、リーダーシップ教育をテーマにした科目の開発にも取り組む予定だ。

## 部活動での意識づけから 他の活動へと広げていく

ある高校では、部活動にリーダーシップ教育を導入したところ、メンバーの目標意識が高まり、練習や試合の結果にも効果があつたという。藤沢清流高校は部活動加入率が9割近いことを生かして、まずは部活動でのリーダーシップの強化に取り組む。そこで培われた意識や行動が、学校行事や学級活動、授業の場面でも発揮されていくことを目指す。

第一歩として、4月のある放課後に、部活動加入者を対象とした研修「リーダーシップへの挑戦」を実施した。同校はリーダーシップ教育の推進において株式会社イノベストと提携しており、当日は同社から派遣された講師が進行役を担当。同社にはこのほか、各種研修

運営やプログラム設計などで、3カ年にわたってサポートしてもらっている。

研修には400人を超える生徒が参加。乾燥バスタとテープでマッシュマロを頂点とするタワーを作るワークショップ「マッシュマロチャレンジ」を実施した。目標の共有や一人ひとりの役割の重要性を知る体験をし、リーダーシップとはどういうものかを学んだ。

研修後、女子サッカー部の2年生は、「リーダーシップという3年生の役割というイメージがあつたが、誰でもリーダーシップを発揮できるということがわかった。先輩だけでなく、いろんな人の意見を生かしていきたい」と語った。年度内にあと2回程度の部活動研修を行う予定だ。

## 生徒の変化を促すため 教員研修を実施

生徒がリーダーシップを身に付けるには、研修を行うだけでなく、日常的な周囲の関わり方がカギになるといふ。「実は、今でも生徒がリーダーシップを発揮している場面は多いものです。ポイントはその意識させられるかどうか。

## 藤沢清流高校の リーダーシップ教育を支援 株式会社イノベスト



立教大学経営学部にてリーダーシップを学び、名古屋大学でリーダーシップ開発の講師を務める松岡洋佑氏(写真)が、自らの経験をもとに2011年に創業。早稲田大学や淑徳大学をはじめ、主に全国の大学や高校などへのリーダーシップ教育実践の支援を行っている。「リーダーシップ教育で自分のやりたいことに向けて一歩踏み出す力を身につけてほしい」と松岡氏。

## 研修を受けた生徒の感想

- マッシュマロゲームをしてどんなことを学べるのかなと初めは思ったが、ひと通りの流れのなかにこんなにもリーダーシップを発揮しているんだとわかってすごいなと思った。
- リーダー性がある人は頭が良い人やセンスのある人など限られた人だけだと思ったけど、今回みんなが発揮していたので、誰でもリーダーシップがとれると知りました。クラスで率先してものごとに取り組める人になりたいと思った。
- 部活を上手くまわす(皆を活かす)のに、具体的な目標というものが必要なんだと思った。目標のつくり方を見直したい。
- 今まで部活で他の2人に頼ってばかりで過ごしてきてしまったので、残りわずかですが、自分でもっと動いて迷惑にならないようにしたいです。
- 部活動で一番下手くそでも、何か行動や声の大きさを、リーダーシップを発揮していけるようにしたいです。

取材・文／藤崎雅子

キャリア支援グループ  
総括教諭  
小島昭彦先生



学校 data  
2010年創立／単位制普通科／生徒数752人(男子389人・女子363人)／進路状況(2016年3月実績)大学132人・短大17人・専門学校55人・就職3人・その他29人

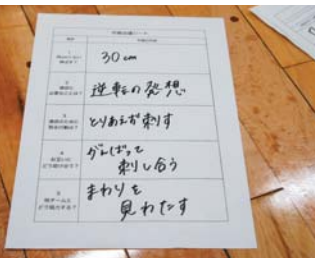
### 部活動所属生徒向けリーダーシップ研修 「リーダーシップへの挑戦」



5人グループで、乾燥パスタとテープを使って頂点にマシュマロを乗せても自立するタワーを作り、その高さを競った。



1回目の挑戦では、うまくいかないグループが多かった。そこで、各グループで目標設定し、その達成のために何が必要か、作戦会議を実施。そのうえで2回目挑戦したところ、多くのグループで初回を上回る高さのタワーを作ることができた。

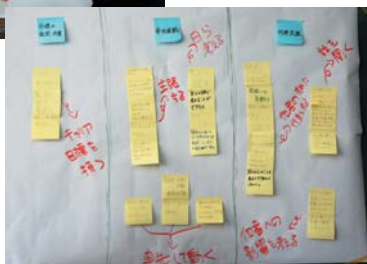


### 教員対象リーダーシップ研修



5~6人のグループごとに、「生徒にどのようになってもらいたいかな」を模造紙に書き出すなどのワークショップを実施。

生徒たちに望むことを、リーダーシップ行動の3要素「目標共有」「率先垂範」「同僚支援」に分類。



稲垣特任准教授(写真左端)はリーダーシップ行動の中身とそれを認め合う意義を解説し、「今後はこの3要素にあたる行動をした生徒に積極的な声かけを」と参加者に呼びかけた。

意識させられれば、自己肯定感が高まり、その後も自信をもって行動できるようになるでしょう。そのためにも教員が日頃の生徒のリーダーシップ行動に目を配り、本人に認識させることが大切だと考えます(小島先生)

しかし、現時点ではほとんどの教員がリーダーシップ教育については初心者だ。生徒への研修と同時並行で教員も学び、足並みを揃えて推進していく必要がある。

そこで同校は、立教大学経営学部でリーダーシップ教育を実践している稲垣特任准教授を講師に招いて、5月に第1回教員研修を実施した。ワークショップを交えて、新しいリーダーシッ

プの概念やリーダーシップ行動3要素(目標共有・率先垂範・同僚支援)について学習。今後は生徒のリーダーシップ行動に対し、「目標共有しているんだね」「今のは率先垂範だね」など、3要素にあてはめて行動にラベリングしていく方向性を確認した。

目新しい考え方に、まだ戸惑う様子の教員も少なくないようだ。一方で、さつそく部活動や授業に取り入れていくこととする教員もあり、「授業で自ら動く生徒が増えるのでは」との期待の声も聞かれた。秋に第2回を実施し、少しずつその輪を広げていくという。

「教員の役割は、生徒自身が変わるのを見守っていくこと。授業に特別な何

かを取り入れなくても、部活動を足掛かりとしてリーダーシップが身に付けば、結果としてアクティブラーニング型授業がやりやすくなるのではないかと期待があります(小島先生)

また、教員自身のリーダーシップも大事だと、小島先生は考える。

「我々教員も、学校行事や分掌の業務などチームで取り組む場面がたくさんあります。そこでリーダーシップを発揮することで、具体的な行動や効果をもつて知ることができ、生徒への積極的な働きかけにつながるのではないでしょうか(小島先生)」

### 研修を受けた教員の感想

#### ■リーダーシップ教育を活用できそうな点

- 部活や行事など、目標が的確に設定できる場面では活用できると思います。
- 目標共有と、その目標に向かって自身とチームがどうしていけば良いのかを考えさせていくことはできると思う。
- 実技科目なので、道具の数が足りない時や片付けで順番待ちしないといけないときなど、どうしたらうまくいか考えて実践してみて、と問いかけてみたい。
- 同僚支援はかなりできている場面を多く見かけます。そこを褒めることから始めたい。

#### ■リーダーシップ教育の課題、疑問

- 少しあいまいな点がある。チームワークとの違い。
- (課題は)教員側の姿勢。教員自身がリーダーシップ行動3要素にもとづいた行動や生徒への対応ができるかどうかでこと。教員はリーダーシップ教育は受けていないし…(笑)
- 今、自分に何ができるのか、また、何ができないかを明確に認知することができれば、自分というものを最大限に生かせる努力ができると思う。そことリーダーシップとが、うまく結びつかないのが今の自分。