

TAPを通したリーダーシップ教育の研究

—玉川学園K-12のリーダーシップ教育の現状調査と展望・第2報—

Research on leadership education through TAP :

The survey of current status and prospects for leadership education at Tamagawa Gakuen K-12 vol.2

工藤 亘、大山 剛

Wataru Kudo, Tsuyoshi Oyama

キーワード : TAP、リーダーシップ教育、K-12、一貫教育、カリキュラム・マネジメント

Keywords : TAP, Leadership education, K-12, Consistent education, Curriculum management

1. はじめに

令和2年度に「TAPを通したリーダーシップ教育の研究—玉川学園K-12のリーダーシップ教育の現状調査と展望—」(第1報)を発表した。その調査対象は、玉川学園幼稚部主任と1年生から12年生(K-12)までの学年主任(計13名)であり、各学年の責任者として統括的な視点からリーダーシップ教育についてインタビュー調査を実施した。

玉川学園では学びの連続性を確保するために、2006年度より初等・中等教育課程を6-3-3制からK-12(幼稚園から12年生)一貫教育システムに変更し、教育活動を展開している。このK-12一貫教育の体制下では、園児・児童・生徒の発達段階に応じるための生活区分としてK-4-4-4のディビジョンを設けて教育活動を実施してきた。しかし、教育実践を積み重ねる中で、より教育活動を有効にするために、2021年度からK-5-7のディビジョン構成で教育活動を行うことに変更した¹⁾。

第1報の調査結果²⁾は以下の通りであり、詳細は玉川大学TAPセンター年報第6号(2021年)のpp. 17-35を参照して欲しい。

①リーダーシップ教育の認識

全ディビジョンの教員は「リーダーシップ教育」と称して実践している訳ではない

②リーダーシップ教育の必要性

どの学年でもリーダーシップ教育は必要と考えており、様々な場面や当番、行事、コミュニティ等を通して、自然とリーダーシップ能力は身に付けていって欲しいと考えている

③リーダーシップ教育の現状

「リーダーシップ教育」と称して、重点的に取り上げて実施していない

④リーダーシップ教育の課題

1. (コロナ禍) グループワークや集団活動が難しいため、子ども達がリーダーシップを発揮する機会が限定的である

2. 普通の学校生活や授業等でリーダーシップを発揮する子どもが偏っている
3. 外部から入学した児童生徒はリーダーシップを発揮しにくい
4. 部活動等での下級生は、上級生がいると能力を承認されにくい
5. リーダーシップ教育が計画的に実施されるのであれば、興味・関心があるため促進したいと考える教員がいる一方で、リーダーシップ教育の定義が明文化されていない
6. 子ども達が理解できるリーダーシップの考え方が必要

⑤リーダーシップ教育の展望

1. 発達段階に応じ、子ども達のリーダーシップを発揮しようとする意識が高まっていくことや成長していくことを期待している
2. 縦割りでの活動や労作教育、新たな学校行事の企画等、教員側の仕掛けづくりや支援体制の強化等を望んでいる

以上の第1報（2021）の調査結果を踏まえ、本研究では、①玉川学園初等・中等教育の教育部長（計5名）の視点から、各部のリーダーシップ教育の認識・必要性・現状・課題・展望についてインタビュー調査と記述式調査のミックス法を用いて明らかにすることを目的とする。また、②その結果から各部の現状や実態、発達段階を考慮し、玉川学園K-12での体系的で一貫性のあるリーダーシップ教育の在り方についてTAPの視点から検討することを目的とする。

2. 研究の目的と調査概要

a. 研究の目的

本研究は、令和2年度に実施した玉川学園幼稚部主任1名、1年生～12年生学年主任12名を調査対象とした「TAPを通したリーダーシップ教育の研究—玉川学園K-12のリーダーシップ教育の現状調査と展望—」（第1報）の結果を踏まえ、玉川学園K-12の教育部長（5名）の視点に着目し、①リーダーシップ教育の認識・必要性・現状・課題・展望についてインタビュー調査と記述式調査のミックス法を用いて明らかとし、②その結果から発達段階や各部の実態を踏まえ、体系的で一貫性のあるリーダーシップ教育の在り方をTAPの視点から検討する。

b. 調査概要

玉川学園K-12の各教育部長に研究の目的と内容、調査方法や手続きを文章で説明し、許可を得たうえで、対象者に文章によるインフォームドコンセントを実施、各自の同意を得て実施した。本研究は玉川大学人を対象とする研究に関する倫理審査委員会で承認を受けて実施した。（令和2年7月3日付）

調査対象

- (1) 玉川学園 Primary Division 幼稚部長
- (2) 玉川学園 Primary Division 教育部長
- (3) 玉川学園 Secondary Program Division 担当部長
- (4) 玉川学園 Secondary Program Division 教育部長
- (5) 玉川学園学園教学部長

調査対象の選定理由

K-12の教育活動において、前年度の研究の結果を踏まえたうえで、各部の教育目標や教育内容・活動等、総合的にマネジメントをしていることから、玉川学園K-12の各部長（4名）及びK-12を統括する学園教学部長（1名）を選定した。

① 調査時期

令和3年6月9日～7月1日 各回30分程度のインタビューを実施。合計5回

② 調査方法

対面式インタビューによる聞き取り調査と質問紙による記述式調査

調査機器としてICボイスレコーダー、ビデオカメラ、記録用紙、質問紙を使用した。

③ 調査者

玉川大学TAPセンター研究員

④ 調査内容

インタビューおよび記述式では下記5項目の内容について、児童生徒・教員のそれぞれに対して質問を実施した。

児童生徒に対する質問

- (1) 担当ディビジョンの児童生徒のリーダーシップ教育に関する認識
- (2) 担当ディビジョンの児童生徒へのリーダーシップ教育の必要性
- (3) 担当ディビジョンの児童生徒へのリーダーシップ教育の現状
- (4) 担当ディビジョンの児童生徒へのリーダーシップ教育の課題
- (5) 担当ディビジョンの児童生徒へのリーダーシップ教育の展望

教員に対する質問

- (6) 担当ディビジョンの教員のリーダーシップ教育に関する認識
- (7) 担当ディビジョンの教員のリーダーシップ教育の必要性
- (8) 担当ディビジョンの教員のリーダーシップ教育の現状
- (9) 担当ディビジョンの教員のリーダーシップ教育の課題
- (10) 担当ディビジョンの教員のリーダーシップ教育への展望

TAPへの期待について

- (11) TAPがお手伝いできることはありますか

資料1（リーダーシップ教育に関するインタビュー調査内容）文末参照

* 質問内容に関しては、教育学と社会心理学に精通し、TAPの研究と実践を21年間行ってきた者と、初等教育とTAPの実践に長年携わってきた者が検討と精査をした上で作成した。

⑤ 倫理的配慮

調査協力は自由意志であること、録音の許可、プライバシーの保護とデータの管理を徹底すること、年報・学会誌等投稿の許可を文書にて説明し承諾を得ている。また筆者が文書にて協力者の所属する学校長に研究目的と内容を説明し、調査協力の許可を得ている。

⑥ 備考

本年度調査は2ヵ年計画の研究のうち、2年目の調査として位置づける。

3. 研究方法

今回の研究では、TAPとリーダーシップ教育の関連を明らかにする方法として昨年度と同様に、各々の教育部長の質問紙に記述された文章とインタビューの際の発言を「テキストマイニングの手法」で分析を進め、学校現場における両者の関係について検証を進めることをねらいとしているが、本研究においてもテキストマイニングの手法が有効であることは、前回にも述べている。

本論文ではその意味を再度確認するため、その一部を端的に記載する。

テキストマイニングでは蓄積されたテキストデータを単語やフレーズに分解し、これらの関係を一定のルールに従って分析することにより、単語間の関係や時系列の変化などを抽出する。これにより事象の問題点の把握や対象の評価を調べたりすることや、発言の多い言葉の関係性を見出しながら、問題点や評価が時系列的にどう変遷しているかを調査することが可能である。そこで本研究でも各教員の発言を通してリーダーシップ教育について明らかにしていく³⁾。(中略)

このツールについては、近年様々な研究領域に用いられているが、その特性からTAPの研究領域においても、川本・永井(2018)の研究⁴⁾および大山(2018)の研究⁵⁾で利用されている。川本・永井によれば、「TAPの研究においては、活動での学びの傾向を知るために、振り返り用紙等の定量データに焦点をあて、その特徴・傾向を分析するために定性データを用いることが多い。その結果、振り返り用紙に記述された事項をテキストマイニングすることによって、抽出文章データを単語や文節で区切り、それらの「出現の頻度」や「共出現の相関」「出現傾向」「時系列」などを解析することができる。」⁶⁾と考え、本研究で調査を進める上でも、効果的な方法であると判断する。(以上、ここまで)

そこで本研究も第1報と同様に、K-12におけるリーダーシップの特性について前述の5項目2分野、加えてTAPへの教育協力の1項目に対して、教育部長からの視点で傾向を明らかにするとともに、K-12全体での特徴について検討を加え、その様子を次章で明らかにしたい。

また、昨年度の研究デザインの段階ではインタビュー調査と記述式調査の結果に対し、それぞれにテキストマイニングを実施するミックス法を計画していたが、インタビュー調査と記述式調査の内容が比較的同質の傾向を示し、両者に大きな差異が見られないことから、回答として情報量の多いインタビューを中心に、テキストマイニングを進め、その結果を次章で提示することで、第1報と同様に当初の研究計画と方法を修正している。

本来のテキストマイニングによる研究は、文字列を対象としたデータマイニングで、解析結果も単語出現頻度や共起キーワード、2次元マップ、階層的クラスタリング等である。しかし、本報告は昨年度の論文を踏まえた上であることから、全体の文章を可視化して、視覚的なイメージとして把握しやすいワードクラウドの形での報告とし、文章中の重要度を示す「スコア」は5点以上を示した単語についての結果報告とする。

4. 結果

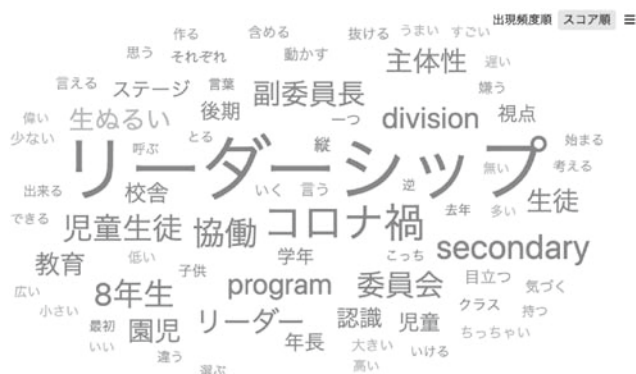
※「リーダーシップ」という単語は、本調査全体のキーワードであることからインタビュー中にも使用頻度が高く、その結果として5つの調査項目の全てで大きく表示されている場合が多い。また同時にスコアも高い傾向を示していることを、本章の冒頭に記述しておく。

※「TAP」の公式表記は、以前から「全角サイズ」としているが、テキストマイニングにおいては、TとAとPがそれぞれ別々の言葉として扱われてしまうため、一つの単語としての識別・意味づけを持たせるために、本稿の結果では半角の「TAP」を使用する。加えて以下のワードクラウド図では分析システム上、英文字は全て小文字表記で「TAP」→「tap」となるため、下記の結果欄にもそのまま記載することを付記しておく。

a. 項目別一児童生徒対象

(1) リーダーシップ教育に関する認識

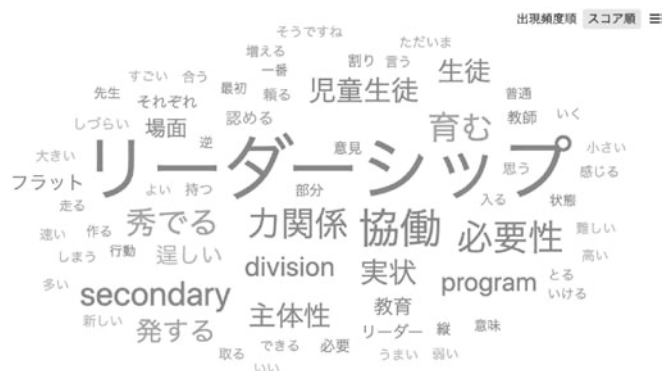
ワードクラウド全体として、テキストマイニングの特性から動詞や形容詞に比較して、名詞に焦点が当たることが多いが、今回の調査でも「リーダーシップ」が一番大きく表示されている。そのほかの名詞では「コロナ禍」「リーダー」「委員会」「副委員長」「協働」「Secondary」、動詞・形容詞では「取り組む」「育む」などの表示が大きく扱われている。



全体を通してスコアの高かった単語は「リーダーシップ」である。この単語のスコアは言うまでもなく、5つのどの項目においても高いスコアを示している。「認識」の項目でのスコアは79.56と一番高い数値を示した。次いで「コロナ禍」27.69、「委員会」8.71、「リーダー」7.55、「教育」5.29、を示している。

(2) リーダーシップ教育の必要性

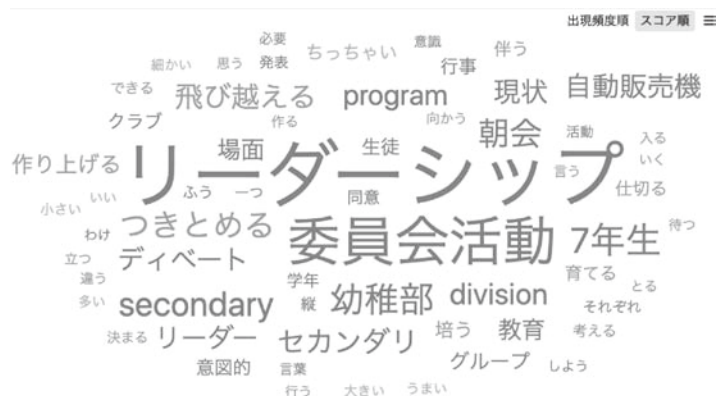
ワードクラウドでは、この項目でも「リーダーシップ」が一番大きく表示されている。そのほかの名詞では「協働」「力関係」「児童生徒」「必要性」、動詞・形容詞では「秀でる」「発する」などの表示が大きく扱われている。



全学年を通してワードクラウドにおけるスコアの高かった単語は「リーダーシップ」67.61、「協働」27.38、「必要性」19.86、「division」10.25、「主体性」9.83、「生徒」8.16、「教育」6.54、「場面」5.19、である。

(3) リーダーシップ教育の現状

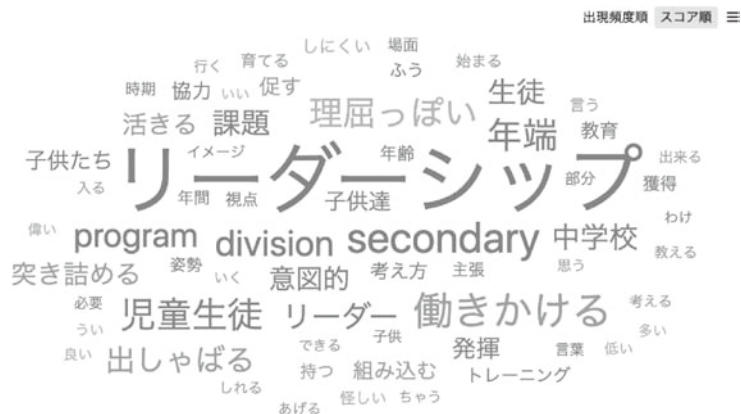
ワードクラウドでは、この項目でも「リーダーシップ」が一番大きく表示されている。そのほかの名詞では「委員会活動」「幼稚部」「朝会」「7年生」「secondary」、動詞・形容詞では「飛び越える」「つきとめる」などの表示が扱われている。なお「自動販売機」はインタビュー内の7年生活動事例の教材として述べられたもので、テキストマイニングの特性上、常用項目と判定されて大きく記載されている。



ワードクラウドにおけるスコアの高かった単語は「リーダーシップ」79.56、その他にスコアとして5点以上の単語は「委員会活動」49.84、「教育」6.54、「現状」5.32、「リーダー」5.25、であった。

(4) リーダーシップ教育の課題

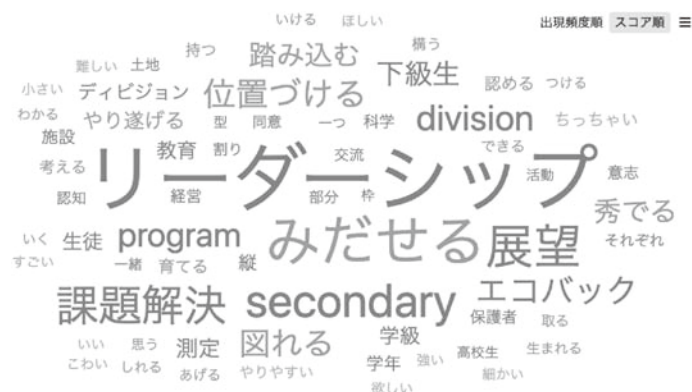
この項目でも「リーダーシップ」が一番大きく表示されている。そのほかの名詞では「program」「division」「secondary」「児童生徒」、動詞・形容詞では「働きかける」「突き詰める」「出しゃばる」「理屈っぽい」などが扱われている。



全学年を通してワードクラウドにおけるスコアの高かった単語は「リーダーシップ」50.41、「division」10.25、また、形容詞の単語「働きかける」が4.79を示している。

(5) リーダーシップ教育の展望

この項目でも「リーダーシップ」が大きく表示されているが、「課題解決」や「展望」という単語の表示も大きく扱われている。そのほかでは「secondary」「program」「division」「下級生」、動詞・形容詞では「みだせる」「図れる」「位置づける」「踏み込む」「秀でる」などの表示が大きく扱われている。



全体を通してワードクラウドにおけるスコアの高かった単語は「リーダーシップ」34.31、次いで「展望」17.27、「課題解決」14.46、「division」10.25、を示している。

b. 項目別一教員対象

(6) リーダーシップ教育に関する認識

教員に対するインタビュー内容においても、生徒項目と同様に「リーダーシップ」が一番大きく表示される傾向が強い。この単語のスコアは言うまでもなく、各項目においても高いスコアを示している。

その他の名詞では「学年主任」「教員」「secondary」「program」「学級委員」、動詞・形容詞では「取り組む」「捉える」「結びつく」などの表示が大きく扱われている。



スコアの高かった単語は「展望」21.50、次いで「secondary」17.29、「リーダーシップ」11.06、「division」10.25、「program」8.93、を示している。

c. TAPに期待する教育連携

ワードクラウドで大きく表示されているのは「tap」であるが、その他にも「サマースクール」「幼稚園」「リーダーシップ」「道徳」「継続的」「secondary」などが大きく表示されている。動詞・形容詞では「歩み寄れる」「散りばめる」「薄まる」「行き届く」などの表示が大きく扱われている。



TAPに期待する項目で、スコアの高かった単語は「tap」66.27、次いで「secondary」17.29、「division」10.25、「サマースクール」9.77、「道徳」6.06、のスコアを示している。

5. 考察

本調査では、各ディビジョンの教育部長から、リーダーシップ教育についてインタビュー調査を実施して、その結果を前章に記載した。そこで本章では、児童生徒・教員という項目別から、テキストマイニングに含まれない個々の感想や意見を特記事項として加味し、さらに各ディビジョンから要望されたTAPの役割を羅列しながら調査担当者の考察とする。

(1) 児童生徒の項目についての考察

リーダーシップ教育について、K-12では園児・児童・生徒の伸び代に期待している。

・各ディビジョンでのリーダーシップ教育は、ある程度は認識されており、少なくとも「何も考

えていない」ということはない。通常、幼稚園や小学校課程では学齢が低くなればなるほど異年齢交流や学年内交流など、直接的な接触を伴う活動や機会が豊富であるが、現況のコロナ禍において積極的な活動は控えざるを得なかった。したがって、K-5年生においては、学年を飛び越えた教育活動の実施という点で現状は厳しい。しかし反対に、非接触の場面にあってもある程度、相手の言動や振る舞いが認知できる年齢の学年では、「同級生を身近に感じる」「先輩から学ぶ」「後輩を意識する」という感覚は、いろいろな場面で存在することから、現在においてもリーダーシップ教育の実践を阻むものではない。

- ・学年が上がるにつれて、互いの良さを認め合うことが曖昧になる傾向も否定できない。即ち、生活様式自体が、「平和に過ごす=人との間で波風が立たないようにする」という考え方が、現状の児童生徒には根付いており、リーダーシップの発露が阻害され、抜け出せないでいる様子も見られる。
- ・コロナ禍の影響はあるにせよ、リーダーシップ教育において各教育部長が「はずせない」と考えているのは、ペガサス祭を代表とする学校行事の企画・運営に関わる生徒自身の活動や、生徒会各委員の委員会活動の実践であることは、共通の認識・成果として認められている。例えばインタビューの中である部長は「やはり一番は行事ですね。コロナ禍で出来なかったっていうのもありますが、ペガサス祭には実行委員会が置かれ、実行委員長、そして様々なリーダー会があり、目的に向かって作り上げていく、そこにリーダーシップをとっていき、そういうリーダーがいて、副リーダーがいて、各科があって、生徒たちがいっぱい入って一緒に作り上げる。そうして形が進むのかなって考えられます。」と述べているように、学校行事の果たす役割には大きな意義があると認識されている。
- ・K-12全体を通して、系統的にリーダーシップ教育をしているかという点について、K12一貫校として、各ディビジョンの中のリーダーシップ教育や学級の中のリーダーシップ教育、即ち、リーダーシップを発揮する場面をたくさん設定していくことは必要であろう。それも子供一人ひとりを見たときに、自分の興味関心を生かして得意分野で個性を発揮できることも必要であり、それが結果的にリーダーシップに繋がることもある。いずれにしても、リーダーを育てるには、場や環境の設定、方法が不足している状態と考えられている。そして、こうした状況の中で課題や展望として示されたのは、園児・児童・生徒の伸び代に期待している各教育部長の以下の言葉である。

(各教育部長の発言から)

- ・児童生徒に対する視点から述べると、各生徒一人ひとりが意見を持つ、それをしっかり主張するということが、それと一緒にいるが、他の生徒の意見や主張を傾聴する姿勢を持つこと。この姿勢・考え方・行動が必要だと考えている。
- ・リーダーシップ教育の原点として、「一人でできることと一人ではできないこと、その違いを教育の中ではっきりさせることも大切」と考えている。
- ・リーダーシップ能力は優先順位が下がっているかもしれないが、ソーシャルスキルとか、測定するのが難しい力、非認知的な能力がクローズアップされている昨今、その中にリーダーシップも入っていると思う。なかなか点数化できないが、実は本当に教育のことをわかっている人は、すごく大事に考えている。
- ・リーダーシップ教育ということでは「もう一步踏み込む意志の強さ」が必要。

- ・クラブ活動の昔は「上級生が神様。下級生が〇〇」、そんな徒弟制度みたいな感じもあったが、ここまでの見方が科学的になっている現在、科学的な根拠のある中で指導力を発揮できるリーダーシップを持った児童生徒の育成を作り上げていきたいと思う。
- ・ディビジョン縦割り活動で、一緒にキャンプに行くとかの試行も必要。ディビジョンごとの林間学校とか、なかなか枠からはみ出せないの大きな枠で考えて影響を与え合うようなことも試したい。正課授業では難しいのでES (Extended School) とか、取り掛かりとしてダイナミックに課外活動やTAP合宿も考えられる。

(2) 教員の項目についての考察

K-12でのリーダーシップ教育には、教員の立ち位置の変化と系統性が必要。

- ・教員に対する視点とすれば、リーダーシップ教育をテーマにした教員自身の具体的な取り組みや実践、具体例は乏しいとの意見が多かった。しかし、これは教員を非難するものでなく、現状の教員の仕事そのものの総量が飽和状態に近く、今、果たしてリーダーシップ教育に向かうだけの余裕がK-12全体にあるのかという問題に関わっている。そうした大前提はあるにせよ、今後のリーダーシップ教育を考える上で示唆が含まれており、有益な情報となっている。
- ・一つは、教員の組織の問題である。教員組織がリーダーシップを育てる環境になっているかという視点は、一般の企業との違いを考慮しても、組織として成り立つかどうか大事な要件である。以前から論じられているように「教員の世界は同僚意識があって、仲間意識は良いと思う。その反面、部長、主任、学年主任という組織的な枠組が明確ではない」という事実もあり、その点からリーダーシップ研修が必要だと考えられる。近年、主任や学年主任などのミドル層を対象とした研修の必要性が求められているが、本学の場合は私学として、職位に応じた研修が必要という意識が見られていない。したがって、キャリアに応じた研修の積み方や、仕事の役割に対する認識等がまだ不十分であるという危惧も示されている。
- ・個々の教員のリーダーシップ教育に対する考え方は多岐にわたり、一つにまとまっていないため、成果としてリーダーシップが発揮されにくい状況がある。教員の中でも、リーダーシップ教育やリーダー像に対する考え方が多様化している。特に最近では外国籍の先生も多く、バックグラウンドが異なるため、リーダーシップ教育に対する共通認識や共通理解を図る必要もある。また玉川学園・玉川大学の卒業生ではない教員も増えているため、例えば「人生の開拓者を目指す」という認識が通じない。玉川学園の新規採用教員には「玉川教育」や「教育の12信条」などを理解するための新任者教育の必要も求められ、「玉川学園K-12の目指すリーダー像や人物像」を共有していくことが非常に重要である。特にリーダーシップ教育に焦点が当てられた場合、玉川学園12信条の中の「第二里行者」の考え方や「人生の開拓者」は、12信条の中のリーダーシップ的な感覚があり、これまでは敢えて「リーダーシップ教育」と言わなくても、本学の理念の中にその思想や考え方が内在していたと考えている。
- ・上記2点と合わせて、リーダーシップ教育の視点が定まっていないという現状が現れている。一例をあげると、「リーダーシップ教育」と言った時に、表裏一体、裏表で対句として必ず「フォロワーシップ教育」が必要である。本当に良きリーダーは良きフォロワーでもあるが、そのことを、教員あるいは大人がどう理解するかが重要になる。しかし一般的には、声の大きい子や言葉の達者な子、動きの目立つ子には目が行きがちで、そうではない児童生徒の言動をフォロワーシップの観点から捉えることが疎かになりがちである。したがって、教員の視点について

もリーダーシップだけでなく、フォロワーシップについて理解する必要がある。しかし、その部分に対する理解度は教員によって個人差があり、K-12としてあるいは各ディビジョンとして統合され系統化された考えやモデルがないという状況も多く、児童生徒に何の力を求めているかが判然としない場合も見られていよう。教員へのリーダーシップ教育が困難ではあるが、児童生徒に対するリーダーシップ教育は学年によって変わるにせよ、教科学習同様に教員自身が系統的な視点を持つ必要があると考える。

- ・教員に対しての視点として「人材育成としての研修が必要」という考えは、本調査でも多く聞かれている。しかし「実行できていない」のが現状であり、結果的に教員各自、あるいは各学年にその方法が任されているのが現実である。したがって教員も児童生徒同様に、個の力をベースにして、それぞれの持ち味や得意分野を活かしながらリーダーシップを発揮できる方向を模索できればと考える。
- ・この数年でK-12の改革も進行していることや文科省からもICT教育、道徳教育、英語教育の推進・実行が求められており、さらに新しいもの（リーダーシップ教育）を導入するとすれば、必ず「またですか、では何を削るんですか」という話になる。したがって、リーダーシップ教育を加えるのであれば、「新しいものではなく、従来から続けている全人教育の中で大事なこと、そこにスポットを当てるだけ」という認識を持たせたいと考える。例えば「道徳の中で」「縦割り活動の中で」「実行委員会の中で」としていくことが考えられる。教員はその立場から、リーダーを育てる手立てを模索していく必要がある。例えば、学級委員のクラス内での役割は、教師自身が把握できていてこそその学級経営であり、目指すべきリーダーのその学年にふさわしい姿を明確に持っていることが大切な要件であろう。

(3) インタビューを通して見えてくるTAPのこれからの役割・展望

(K-12の教育でTAPがサポートできること・TAPへの要望)

幼稚部

- ・1学期に実施しようとしたが、現在は延期になっている保護者向けのTAP。
- ・年長の後期チャレンジプログラムの中での活動ができないかと考えたい。園児たちと保護者が親子で、サマースクールだけでなく、午後の保育や場合によっては、午前中に行うことも可能。時間と目的と人手、時期が許せば大学生インターンにとっても、幼児の活動場面に接することで、本人の貴重な体験や学習の場面になると考えている。
- ・やはり教員もあらためてTAP経験をさせていきたい。英語の先生も2人は変わっているし、教員研修として先生たちにも機会を設けたい。

Primary Division (1～5年)

- ・道徳科としてのTAPはぜひ早い時期に実施したい。コロナ禍で途切れて大変に残念である。この活動は、大学3・4年生達が来てくれる本学ならではの教育活動として、入学説明会でも積極的に広報していた。児童が少しだけ背伸びしてできるような目標設定で、簡単にできるのではなく、到底無理だと言うのでもない、本当にちょっとだけグループで頑張ればできる内容を設定して、それぞれ課題に取り組みせるという話を、写真を撮って説明して、最後はサマースクールプログラムのTAP。だからまず再開したいし、今も3.4.5年の道徳シラバスの中に入れてある。

Secondary Program Division (6～8年)

- ・一番の課題は教員のファシリテーター力を上げること、そこが全て。教員がTAPセンターの一員になれば、みんなでリーダーシップ教育ができる。
- ・ファシリテーターのスキルを学んで、様々な対応力を身につけさせたい。例えば「この状況ではこの内容やこんなことは言っちゃダメ」というように、良い事とダメなこと、教員一人ひとりがリーダーとしてのファシリテーターになれるような研修をやりたい。
- ・それはTAPのスキルであったり、アクティビティの引き出しであったり、例え上手にできなくてもテクニックの問題も含めて企画してもらおうと、リーダーシップ教育も行き届くのではないかと、そこが全てのような気がする。

Secondary Program Division (9～12年)

- ・何があるにしても心の教育ということを含めた上で、6年生から12年生まで継続的にできるプログラミングが必要と考えている。
- ・一時期は（私も含め）「同じことをもう一度やった」とか、「やったことあるのに何で」と言う生徒もいた。しかし10年生では他の中学校から入学した生徒もいるため、TAPの経験がある生徒と経験がない生徒が発生し、このギャップも出てきていると思う。
- ・本当にTAPを導入する隙間（時間）がない。体育では選択もあるけれど特に12年生や新入生。要望とすればクラスごと学年ごと男女別等、様々な方法があるんだけど、生徒が増えると内容的に薄まることもあり、何回か検討した中で、改めてTAPセンターと歩み寄れるといいなと思う。
- ・特に教員がTAPについて知っている人も減っている。昔の中学部と違い、新任研修等を通じて知るはずのTAPの設立経緯を教員が知らない。だから改めて教員研修ができれば良いと考える。教員に対する啓蒙活動、どうしてTAPが始まったとか、最後はシークエンスの中で何を学ばせたり掴ませたり気付かせたりとか、TAPの授業の中だけではなく、学校生活、社会生活の中でどう生かされているか、知らせたい。
- ・実際この20年間の間には、企業の方も研修に来たり、他の学校の生徒達も来たりとか、内部ではなく外部から来るのかとか、それだけ必要性を感じるがあったと思う。

学園教学部

- ・子供達に様々な機会を継続的に提供し、チャレンジの回数が与えられるといい。例えば道徳で何年生だけとかではなく、ローエレメントを小さい学年から継続し、色々な体験プログラムを教科学習や学級活動の中で実践されるのが本来の姿である。
- ・7年生の最初でチームビルディングをみんなでやって、しばらくやらないではなく、TAPとは「これなんだ」と言うところが散りばめられてくると、日常の教育活動の中でのあるべき姿だろうと思う。
- ・なかなか教員のトレーニングも難しいが、もう少し様々な場面でトレーニングを積んでいけば、授業や教科学習の中でTAP的な概念を入れることもできる。しかし現在はその考えが浮かばないレベルだと感じる。
- ・本当に教育活動の中にTAPを入れていくとすると、その系統性もすごく大事で、K12、K16その一環の中の流れがあった上で進めたい。
- ・新しいものと捉えられると導入は難しいけれど、中学校までは道徳の時間があるので、その中に「一つの実践的な分野」として入れることは、全く問題ないと思う。だから継続的にできる

とは思うが、やっぱりもう少し整理しないと物足りないので整理したい。

6. 総合考察（第1報を含む）

第1報（2021）の調査結果を踏まえ、本研究では玉川学園初等・中等教育の教育部長の視点から、「リーダーシップ教育」の認識・必要性・現状・課題・展望について整理し、その結果から発達段階や各部の実態を踏まえ、玉川学園K-12での体系的で一貫性のあるリーダーシップ教育の在り方をTAPの視点から考察する。

表1は、第1報の玉川学園K-12の学年主任（計13名）から得た結果と、本研究（第2報）の対象者である玉川学園初等・中等教育の教育部長から得た結果の対照表である。

表1 第1報と第2報の結果

	第1報の結果（各部主任の視点）	第2報の結果（各教育部長の視点）
リーダーシップ教育の認識	全ディビジョンの教員はリーダーシップ教育と称して実践している訳ではない 教育部長からも委員会活動や学校行事等を通してリーダーシップ教育が行われていると認識	対児童生徒：委員会活動を通じてリーダーの教育が行われている。コロナ禍で学校行事が制限されているため、今まで以上に委員会活動が重要 対教員：各学年主任に期待している点と学級委員のリーダーシップの育成に教員の関与が必要
リーダーシップ教育の必要性	各ディビジョンでもリーダーシップ教育は必要 児童生徒が様々な場面や行事等でリーダーシップを発揮できるように教員の創意工夫を求めている そのためにもTAPを通じた教員研修が必要	対児童生徒：リーダーシップ教育は必要。生徒の協働や主体性を発揮できる場面や環境を教育活動の中で積極的に設けることが重要 対教員：各ディビジョンでリーダーシップ教育は必要と考えており、TAPを通じた研修を期待
リーダーシップ教育の現状	リーダーシップ教育と称して取り上げて実施していないが、委員会活動を中心にリーダー育成を行っている 教員のリーダーシップ教育に関する理解不足を感じている教員も存在 学年主任を中心にリーダーシップ教育について共通理解を図っていくことが望ましい	対児童生徒：委員会活動を中心としてリーダーの育成が行われている 対教員：各ディビジョンの学年主任を中心に労作や様々なプログラムを通じてリーダーシップ教育が行われている
リーダーシップ教育の課題	リーダーシップを発揮する機会が限定的かつリーダーシップを発揮する児童生徒が偏っている TAPを通じて誰もがリーダーシップを発揮できる環境づくりを積極的に働きかけるように期待 教員には、リーダーシップの定義を共通理解をし、全人教育と関連させながら普段の教育活動に活かす必要がある TAPはその懸け橋として貢献できる	対児童生徒：各ディビジョンでリーダーシップ教育を積極的に働きかける必要がある 対教員：全人教育の中に含まれているリーダーシップ教育を各ディビジョンの教育活動全般を通して行うべき
リーダーシップ教育の展望	発達段階に応じたプログラム（縦割りの活動、労作教育、新たな学校行事の企画等）の必要 教員の仕掛けづくりや支援体制の強化が必要 教員とTAPセンターとの協働やTAP研修が必要	対児童生徒：各ディビジョンの児童生徒の発達段階に応じた課題解決を通じて行われることを期待 対教員：各ディビジョンの特性を活かしたプログラムを通じてリーダーシップを育成して欲しい 特にSecondary Division(6-12年生)でのリーダーシップ教育に期待

1) リーダーシップ教育の認識

第1報の結果と第2報の結果から、玉川学園では全ディビジョンでリーダーシップ教育と称して実践している訳ではない。しかし、委員会活動や学校行事等を通してリーダーシップ教育が行われていると認識していることが判明した。特に教育部長が各ディビジョンの学年主任に期待しているのは、学級委員のリーダーシップ育成に教員が関与することであると考えられる。

2) リーダーシップ教育の必要性

第1報の結果と第2報の結果から、各ディビジョンでリーダーシップ教育は必要と考えている。

児童生徒が、様々な場面や行事でリーダーシップを発揮できるように教員の創意工夫を求められ、そのためにTAPを通じた教員研修が必要とされている。

3) リーダーシップ教育の現状

第1報の結果と第2報の結果から、児童生徒へのリーダーシップ教育は、委員会活動を中心としてリーダーの育成が行われている。教育部長は教員に対しては、各ディビジョンの学年主任を中心に様々なプログラムを通じてリーダーシップ教育が行われているとしているが、共通理解が必要であると考ええる。

4) リーダーシップ教育の課題

第1報の結果と第2報の結果から、全人教育に関連させながら、各ディビジョンの教育活動全般を通してリーダーシップ教育を行うべきである。一部の児童生徒がリーダーシップを発揮するのではなく、TAPを通じて誰もがリーダーシップを発揮できるように教員が積極的に働きかける必要がある。

5) リーダーシップ教育の展望

第1報の結果と第2報の結果から、各ディビジョンの児童生徒の発達段階や特性に応じたTAPを通じて行われていくことを期待している。そのためにも各ディビジョンの教員とTAPセンターとの協働やTAPを通じた研修が必要であり、相互に連携を図っていくことが重要である。

第1報の結果と第2報の結果から、玉川学園では全ディビジョンでリーダーシップ教育と称して実践していないが、リーダーシップ教育は必要であると各部長や各主任は考えていることが判明した。そのための具体的な手段や方法として、TAPで体験学習ができるリーダーシップは非常に有効であると考ええる。

7. さいごに

TAPに期待する教育連携として全教育部長の要望の共通点は、教員に対するTAP研修の実施である。これによって教員が全人教育とTAPの関連性を共通認識することができ、リーダーシップ教育を含む新しいことを付け加えるという負担感の誤解を解くことが可能となる。

さらに教員研修を通じてファシリテーションを教員が体験学習することで、TAPの考え方をもとに普段の教育活動に応用・転用することが可能となり、一貫校としてTAPを実践することの意義が深まると考える。

そしてTAPセンターは各ディビジョンの要望に対応できるようにカリキュラム・マネジメントを含め協働し、今後の体系的で一貫性のある教育実践と研究を続けていく必要があると考える。

どんな時代にあっても不平・不満や課題はある。しかし、これらに対してリーダーシップを発揮し、率先して改善していかなければならないのである。不平・不満を提案に変え、玉川モットーを実行する気概のある人こそが21世紀を先導していく人であると考ええる。

この先に苦難があっても、失敗を恐れずに挑戦していく人やリーダーシップを発揮できる人を育てることがTAPの使命でもあり、TAPセンターは今後も実践と研究を積み重ねていかねばならないと考える。

【引用文献】

- 1) 学校法人玉川学園学園教学部学園教学課「K-12教育課程」学校法人玉川学園学園教学部学園教学課、2020年、pp. 1-2
- 2) 工藤亘、大山剛「TAPを通したリーダーシップ教育の研究—玉川学園K-12のリーダーシップ教育の現状調査と展望—」玉川大学TAPセンター年報 第6号、2021年、pp. 30-32
- 3) テキストマイニングツール by ユーザーローカル <https://textmining.userlocal.jp/> 2021年10月31日現在
- 4) 川本和孝、永井由美「TAPを活用した「特別の教科道徳」における道徳的価値を深めるための発問の焦点化に関する一考察～低学年4年生の授業を通じて～」玉川大学TAPセンター年報 第4号、2018年、pp. 50-54
- 5) 大山剛「道徳授業におけるアドベンチャープログラムの効果に関する考察（1）—小学校3年生での実践をもとに—」玉川大学TAPセンター年報 第4号、2018年、pp. 64-66
- 6) 前掲書、4) pp.44-45

資料

R3 リーダーシップ教育に関するヒアリング調査内容（案）

前年度の研究結果を踏まえ、TAPを通した「リーダーシップ教育」について研究を実施致します。

つきましては下記の5項目に関して、教育部長のお考えをお聞かせください。

（お名前 ）」

1. 担当ディビジョンでの「リーダーシップ教育」の認識について

R2の結果*全ディビジョンの教員は、「リーダーシップ教育」と称して実践している訳ではない。

<p><u>児童・生徒に対する視点</u></p> <p><u>教員に対する視点</u></p>

2. 担当ディビジョンでの「リーダーシップ教育」の必要性について

R2の結果*リーダーシップ教育は必要と考えている。

<p><u>児童・生徒に対する視点</u></p> <p><u>教員に対する視点</u></p>

3. 担当ディビジョンの「リーダーシップ教育」の現状について

R2の結果*リーダーシップ教育と称して重点的に取り上げて実施していない。少数だが教員自身のリーダーシップ教育に関する理解不足を感じている教員も存在する。

<p><u>児童・生徒に対する視点</u></p> <p><u>教員に対する視点</u></p>

4. 担当ディビジョンにおける「リーダーシップ教育」の課題について

R2の結果*（コロナ禍）グループワークや集団活動が難しいため、子ども達がリーダーシップを発揮する機会が限定的である。普段の学校生活や授業等でリーダーシップを発揮する子どもが偏っている。外部入学した児童生徒はリーダーシップを発揮しにくい。リーダーシップ教育の定義が明文化されていない。子ども達が理解できるリーダーシップの考え方が必要。

<p><u>児童・生徒に対する視点</u></p> <p><u>教員に対する視点</u></p>

5. 担当ディビジョンにとっての「リーダーシップ教育」の展望について

R2の結果*発達段階に応じ、子ども達のリーダーシップを発揮しようとする意識が高まっていくことや成長していくことを期待している。縦割りでの活動や労作教育、新たな学校行事の企画等、教員側の仕掛けづくりや支援体制の強化等を望んでいる。カリキュラム上の問題により活動を実施する時間を確保できないこと、精神面の成長やリーダーシップ能力の向上よりも学習面の向上に対する保護者の評価が敏感であることもあり、行事や集団活動等で培うリーダーシップ能力は優先順位が下がっている。

児童・生徒に対する視点

教員に対する視点

ご協力ありがとうございました。

TAPセンター 工藤亘・大山剛