

米国 S 大学におけるリーダーシップ教育と スポーツ

倉 元 綾 子

A Case of Leadership Education and sports in a catholic university
in Minnesota, U.S.A.

Ayako Kuramoto

I. はじめに

日本の大学におけるスポーツ部活動には長い歴史がある。しかしながら、そのあり方については、監督やコーチからの選手に対するパワーハラスメントなどが多く見られる、勝利至上主義で強い選手が優遇されがちである、学業との両立に困難をきたす場合がある、選手が意見を出しにくいなど、課題が少なくない。生活主体としての子どもや大学生の大学や地域におけるスポーツ部活動のあり方の改善には何が必要か、検討する必要がある。

筆者は、2024年8月から9月にかけて、米国においていくつかの大学を訪問し、米国の大学におけるリーダーシップ教育とその中でのスポーツ部活動に関して調査・研究する機会を得た。

そこで、本稿では、リーダーシップ教育とスポーツ部活動について、事例を踏まえて検討し、日本の大学スポーツ部活動のあり方について示唆を得たい。

II. 日本の大学におけるスポーツ部活動に関する先行研究

(1) スポーツ部活動に関する研究

「大学体育会系部活動研究の研究動向—文献レビューからみる5つの方向性—」(村上, 2024)は、以下のように解明している。

大学部活動研究の動向には、大学部活動の定義と歴史に関する研究、大学部活動学生に関する調査研究、大学部活動指導者に関する調査研究、入試とスポーツ特別選抜に関する研究、諸外国の教育とスポーツに関する研究である。それらを次のように要約している。

- (1) 大学部活動はいつ始まったか、どのように運営されているかについて議論はあるものの、何を目指すべきか、どうあるべきかについての議論はあまりなされていない。
- (2) スポーツ選抜入試など大学部活動の入り口の研究は多いものの、大学卒業後のスポーツへの取り組みについての研究があまり行われていない。
- (3) 日本と海外における部活動のあり方やスポーツ研究の仕方にスタンスの違いが見られる。

(2) プロ野球におけるリーダーシップ教育と選手育成

プロ野球においては、権藤、吉井など幾人かの監督が、選手育成に際し、先駆的な指導を行ってきている。

権藤（1938年生まれ。元プロ野球選手、中日で投手、内野手、中日・近鉄・ダイエー・横浜でコーチ、1998年横浜を優勝に導く）は『教えない教え』（2010）で、コーチ・監督の経験を経るなかで、多くの気付きがあり、先駆的な指導をおこない、チームを優勝に導くまでになったことを記している。

同書冒頭で、米国の教育リーグ視察（1972年）で教育リーグに在籍する選手たちがフライをうまく処理できない様子を見て、ストゥーピッドじゃないかと聞いたときのことである。「するとそのコーチは私にこう返してきた。／『彼はルーキーだ。入ってきたばかりだ。だから何もできない。来年のいま頃、彼が一年たってまだあんなプレイをしていたら確かにストゥーピッドだろう。しかし彼は違う。ルーキーなんだ』」。これは、権藤のコーチとしての考え方、姿勢を根底から覆すものだった。帰国後は「焦らずじっくり、丁寧に教えないといかん」という気持ちになったという。

また、現役時代、入団後2年連続で最多投手となったものの、右肩を痛め、3年目以降の7年間は苦しんだ。それは“天国と地獄”だったという。「しかし、

私が監督として日本一になれたのは、そんな地獄の期間があったからである。地獄の中でもがき苦しんだ経験があるから、人の痛みにも気付けるようになった。…／トップの立場として人を扱っていくには、下の人間の痛みが分かる人間であらねばならない。自分がかつては下の立場の人間だったことを、忘れてはいけないのだ。」と記している。

吉井（1965年生まれ。2023年から千葉ロッテマリーンズ監督、1984年から近鉄・ヤクルト・オリックスで投手、1997年から2002年メジャーリーグで活躍、2008年から日本ハム・ソフトバンク・ロッテの投手コーチなど）はコーチングやリーダーシップについて、いくつもの著書を出版している。

近著『機嫌のいいチームをつくる』（2024）で、監督の仕事は「選手たちが『主体的に』『勝手に』成長していくための環境を整えること。／直接選手に関わるコーチや、選手の身体や心をケアするスタッフを含め、すべての関係者がチームの勝利に貢献するための『心理的安全性』を整えること」と記している。そうすることによって、選手たちが「自分の強みと弱みを正確に把握する。／強みを伸ばすために何をやるべきか自ら考える。／弱みを補うために何をやるべきか自ら考える。／改善し、成長するための行動を、自らの意思で遂行する」ようになる。「監督は選手をけん引するのではない。選手を後押しする存在なのだ。」と述べている。

以上のように、日本においては大学や社会においてリーダーシップとは何かに関する議論や学習は限定的であり、一般化しているとは言えない。学生や指導者、スポーツにおけるリーダーシップのあり方には、今なお、多くの議論が必要である。

Ⅲ．米国ミネソタ州S大学におけるリーダーシップ教育とスポーツ部活動

(1) S大学におけるリーダーシップ教育

筆者は、米国におけるリーダーシップ教育とスポーツに関して、ミネソタ州S大学を訪問し調査する機会を得たので、その一部を紹介する。

S 大学は、1905 年に創設された長い歴史をもつ女子大学である。
大学のミッションは次のとおりである（S 大学ウェブサイト）。

「私たちの使命は、女性がリーダーシップを発揮し、影響力を発揮できるように教育することである。

私たちは、カトリックの知的伝統の中で教養教育と専門教育を重視、統合し、カロンデレットの聖ヨセフ修道女会が実践した学問的探究と社会正義の教えを重視しながら、あらゆる学位レベルで教育を行っている。

大学は、女子のための学士課程を中核とし、男女共学の大学院および成人向けカレッジを擁し、多様性に富んだ学生を歓迎している。卓越性と機会の提供に尽力する S 大学は、誠実に行動するリーダーを育成する。

私たちの使命は、女性、カトリック、リベラルアーツという 3 つの基本原則に基づいており、3 つの寄付講座によって支えられている。（倉元仮訳、以下同様、仮訳）」

現在、大学は全体的プログラムとして、リーダーシップ教育 LEAD（リーダーシップ、激励、援助、成長）に取り組んでいる。主専攻・副専攻の履修、専門職プログラム、インターンシップ、討論を基礎とする、行動変容をめざす、コミュニケーション・スキル、リベラル・アーツ教育、批判的思考、問題解決学習、システムの思考、表現力、潜在的雇用主、講演会、キャリア教育、学外組織とのコラボレーションなどがあり、相互に関連して機能している。

(2) S 大学ソフトボール部活動とリーダーシップ教育

スポーツ活動との関係について検討すると、S 大学はミネソタ州大学対抗競技大会のメンバーであり、全米大学競技協会 3 部リーグに属する 12 のチームを持っている。そのうち、ソフトボール部指導者である Powers がリーダーシップ教育の概要を紹介する。資料には 2023 年シラバス等を用いた。

1) LEAD2022 : 「リーダーシップと影響力」(2023 秋, 後期) および概要
 コース概要は以下のとおりである。

「リーダーシップとは、個人やグループが他者に影響を与え、変化を促し、人々や組織、地域社会に永続的なプラスの影響を残すプロセスである。(下線引用者)

このコースは、S 大学での学生生活を通して、運動とチームという切り口から、リーダーシップを継続的に育成するための基礎を築く。学生は、研究、自己内省、メンターシップ、リーダーとしての役割を果たすことで他者を導き、影響を与える経験を通じて、包括的で倫理的かつ効果的なリーダーとは何かを検討する。学生は、自分独自のリーダーシップ能力を確認し、社会正義とインクルーシブ・リーダーシップ (下線引用者) についての理解を深め、S 大学の卒業生と指導関係を結ぶ。」

表 1 はコースの成果目標、指導方法、学習の成果の確認である。

表 1 コースの成果目標、指導方法、学習の成果の確認

コースの成果目標	指導方法	学習の成果の確認
多様なチーム、組織、コミュニティの中で、人々やプロジェクトをリードし、影響を与えるリーダーの役割を理解する。	『スチューデント・リーダーシップ・チャレンジ』と『リーダーシップ・エクスペリエンス』の教科書の講読、評価、シミュレーション、視聴	リーダーシップ・クイズ
	リーダーシップ・パネル、ケイティ・リーダーズ・メンター・ライブラリー収録	リーダーシップ・パネルのふりかえりとメンター・スピーカーのふりかえりに対する評価とフィードバック
	講師による講義、クラスでのディスカッション、オンライン共同フォーラム	リーダーシップ・クイズ
個人の価値観とリーダーシップの強みを特定し、ふりかえる。組織や地域社会での立場に関係なく、誰でもリーダーになれることを認識する。	朗読と鑑賞	リーダーシップ目的声明書に対する評価とフィードバック。メンターのふりかえり用紙、リーダーシップ・プロジェクトのふりかえり用紙。
	リーダーシップ・プロジェクト	
	担当メンターとのメンタリング・セッション	
	講師による講義、クラス・ディスカッション、グループ・ディスカッション/共同フォーラム	

変革的リーダーシップの視点を通して、社会正義と包括的卓越性の意味を認識、理解し、伝える。	リーダーシップの目的	リーダーシップ目的のステートメントに対する評価とフィードバック
	S大学のリーダーシップとインクルーシブ・エクセレンス・ステートメント、および聖ヨゼフ修道女会のリーダーシップの特質について復習する。講義、クラスディスカッション、またはグループディスカッション/共同フォーラムを行う。	クラス・ディスカッションやグループ・ディスカッション、共同フォーラムへの参加の質とレベル
	多様性、公平性、包摂 (DEI) に関するインタラクティブなシミュレーションを完了する。	DEIシミュレーションの結果とフィードバック (4)
	リーダーシップ・パネル S大学リーダーズ・メンター・ライブラリー録音	リーダーシップ・パネルのふりかえりとメンター・スピーカーのふりかえりに対する評価とフィードバック
リーダーシップを発揮し、影響力を行使する。	リーダーシップ・プロジェクトの提案およびリーダーとしての職務経験 教員と担当指導者のサポート。	リーダーシップ提案の評価 リーダーシップふりかえりペーパー (目標、影響、応用要素) リーダーシップ・プレゼンテーション
指導者、関係構築者としてのリーダーの役割を理解する。	担当メンターとのメンタリング・セッション メンター・スピーカーの総括 メンター・リフレクション・ペーパー	メンターによるふりかえり論文の評価、メンターによる講演のふりかえり
口頭および書面によるコミュニケーションスキルを活用し、多様なグループ内で効果的に協力する。	課題図書	書面によるリーダーシップ・プロジェクトのすべての要素に関する評価とフィードバック
	口頭発表	リーダーシップ・プロジェクト・プレゼンテーションの評価とフィードバック

2) S大学におけるキャリア成功のコンピテンシー、およびLEAD 2202「リーダーシップと影響力」での取り組み

- リーダーシップとコラボレーション: リーダーシップ・プロジェクトを通して、リーダーシップとコラボレーションの能力を伸ばす。11/9と12/7までに2回、メンターとのメンタリング・セッションに参加する。また、リーダーシップの目的ステートメントを作成することで、自分自身のリーダーシップに関する知識を広げる。
- コミュニケーション: 自分のリーダーシップとメンターシップ・プロジェクトについて、メンターや同僚とコミュニケーションを取る。最初のメンタリング・セッション (11/9まで) で、メンターにエレベーター・スピーチを

行い、自己紹介とプロジェクトを紹介する。また、S大学リーダーズ・ライブラリーのメンターとリーダーシップ・パネルから得た主な学びのふりかえりを書く。

- 批判的思考と意思決定：リーダーシップ・プロジェクトにおける課題と機会を分析する。批判的思考と意思決定能力は、クラス・ディスカッションでも発揮される。
- 創造性と革新性：創造性と革新的なアイデアを活かして、独自のリーダーシップ・プロジェクトを開発する。
- プロフェッショナルリズムと倫理：リーダーシップ・プロジェクトを通じて、プロフェッショナルリズムと倫理を実証する。また、レジユメ・カフェ、キャリア活動開始支援、Pathway Uなどの特別単位を取ることで、プロフェッショナルとしての幅を広げることができる。このシラバスの最後には、キャリア開発が提供する専門的スキルや知識を深める機会がある。注：月～金曜の12～13時まで、履歴書やカバーレターに関するピア・アドバイスを受けることができるコースもある。
- デジタルとテクノロジーの応用：リーダーシップ・プロジェクトのパワーポイント・プレゼンテーションを通じて、技術的な能力を証明する。リーダーシップ・プロジェクトによっては、プロジェクトに関連した具体的な作業を通じて、デジタルとテクノロジーに関する能力を証明することもある。
- グローバルおよび異文化交流能力：クラス・ディスカッションや、リーダーシップおよびメンターシップ・プロジェクトを通して、グローバルおよび異文化交流能力を証明する。
- キャリア・マネジメントと適応力：リーダーシップとメンターシップ・プロジェクトでは、メンターや仲間と共にプロジェクトに取り組む中で、キャリア・マネジメントと適応力のコンピテンシーを発揮する。また、「リーダーシップ目的ステートメント」の作成を通じて、リーダーシップとキャリアについて考える。このシラバスには、キャリア・マネジメントを深めるための専門的な機会が数多く用意されている。

3) 「リーダーシップと影響力」コースで達成しようとするS大学リベラルアーツ教育の目標

- リーダーシップとコラボレーション
- さまざまな方法で効果的なコミュニケーションを図る
- 目的を持った生涯学習
- 分野別能力
- 知識

4) クラス構成

1. 対面式コース：このコースは火曜日と木曜日に対面式で行われる。コースプランは変更される場合がある。
2. コース情報と最新情報：キャンパスのコースサイトでは、コースのお知らせや、コースの資料、コース内容に関連するウェブサイト、その他の重要な情報など、コースの学習リソースを見ることができる。キャンパスとS大学のEメールを毎日チェックすること。キャンパスには <https://www.stkate.edu/students> から直接アクセスできる。
3. 指定された教科書・教材を読むこと。
4. クラス・ディスカッションに参加すること。これはディスカッションを中心としたコースである。全員の意見が尊重され、学習に貢献する。
5. スケジュール通りに課題をこなすこと。

5) メンター・トークとメンター・ワーク・セッション

このクラスでは、数回のメンタリング・セッションでメンターと一緒に活動する：

- (1) メンター・セッション #1…11月9日まで。
- (2) メンター・セッション #2…12月7日まで

これらのセッションは、各自がスケジュールを立て、各日も授業の最後の45分間をそのための時間にあてる。メンターは、あなたのリーダーシップ・プロジェクトを指導する。また、リーダーシップやメンターシップに関する貴

重なる見識を提供し、成功のための戦略を分かち合ってくれるだろう。

6) 評価と採点

評価と査定活動	ポイント	期日等
授業への参加と出席 50	50	出席 25, 学期中継続 25
ケイティ・リーダーズ・ライブラリー・メンター 講演録 総括# 1 11/16 締切 総括# 2 11/30 締切 総括# 3 12/07 締切	30	3 × 10 = 30 ポイント
リーダーシップ・パネル ふりかえり #1 11/9 締切 ふりかえり #2 12/7 締切	20	20 ポイント
リーダーシップ・クイズ 12/3 締切	20	20 ポイント
リーダーシップ・プロジェクト 1. リーダーシップ・プロジェクトの提案と経 験 (35 ポイント) 11/7 締切 2. リーダーシップの目的に関するステートメ ント (30 ポイント) 11/7 締切 3. リーダーシップ・プロジェクト・プレゼン テーション (35 ポイント) 授業最終日のい ずれかに提出。スケジュールは授業内、未 定。 4. メンタリング・セッション #1, #2 (11/7, 12/7 まで)	100	合計 = 100 ポイント
合計	220*	

エクストラ・クレジット = 10 ポイントまで

* キャリア活動開始「Career Activator」で履歴書を作成し、5 ポイントまで追加単位を取得することができる。

<https://www.kristinclark.com/college-planning-untangled-overview>

* 「パスウェイ U」のキャリアアセスメント（シラバスの最後にある情報を参照）を完了し、学習の要点について簡単なレポート（ダブルスペースで1～2 ページ）を書くことで、5 ポイントまでの追加単位を得ることができる。

<https://pathwayu.com/>

コースの成績評価基準：

A	93-100	C	73-76
A-	90-92	C-	70-72
B+	87-89	D+	67-69
B	83-86	D	63-66
B-	80-82	D-	60-62
C+	77-79	F	60 以下

7) コースの成果物

- (1) 授業への参加と出席：授業への参加と出席は、最大 50 点（最終評点の 25%）の価値がある。授業への参加は一週間を通じて期待され、評価される。質問やアイデアは大歓迎である！ あなたの意見は授業に付加価値を与え、全員の意見が評価される！
- (2) リーダーシップ・クイズ：この小テストは合計 20 点満点である。すべての問題は『Student Leadership Challenge』のテキストまたは授業で配布されたプリントから出題される。この小テストはキャンパスで指定された期間利用できる。
- (3) メンター・スピーカーの要約（Media Space の S 大学リーダーズ・ライブラリーにある録音から）：学生は S 大学リーダーズ・ライブラリーから 3 人のメンターを選び、1 ページの簡条書きのアウトライン形式でハイライトをまとめる。受講生は、以下の分かりやすいガイドラインに従って、スピーカーの要約を作成する：
 - 見出し 1：講演者の略歴－講演者に関する簡条書き 3 つ
 - 見出し 2：主な学びのポイント：5～10 簡条書きで、講演者から得た主な学びについて述べる。1 ページ以内 ダブルスペース 12 pt フォント
 - ・講演者の略歴が欠落している場合、10% の減点がある。
 - ・これらの要約をリーダーシップ・ツール・キットに保存すること！
- (4) リーダーシップ・パネルのふりかえり：学生は、リーダーシップ・パネルにヴァーチャルに出席し（予定時刻に出席できない場合は録画視聴）、以下の内容を含むふりかえりを書く：
 - 見出し 1：パネル・メンバーの氏名／役割

見出し2：主な学習事項－パネルからの主な学習事項を5～10箇条書きにしたもの1ページ以内 ダブルスペース 12pt フォント

- (5) リーダーシップ・プロジェクトの提案とリーダーシップ体験（4パート）：学生は、コース期間中にリーダーシップを発揮する役割を選ぶ。学生は教員の指導のもと役割を選択し、リーダーシップ体験提案書に記入する。提案書には、プロジェクトの概要、スケジュール、目標を記入する。学生は、教員と担当メンターのサポートを受けながら、この役割を担う。可能性のある分野の例：職場、地域社会、家族、学生自治会、スポーツチーム、大学（例：寮アドバイザー、入試広報大使、研究会議、非営利団体、ボランティア団体など）、その他自分の興味や都合に合ったプロジェクト。過去の授業で学生が実施したプロジェクトの例は、「授業内容」のページに掲載されている。「コースの内容」で確認することができる。リーダーシップ・プロジェクトの例：イベント（会議、学内の学生活動）を企画・運営するリーダー的役割。生徒や兄弟を個人指導するリーダー的役割（大学進学準備や出願）。職場におけるリーダーシップの役割（新入社員の研修、顧客向けのマーケティング資料の作成）。D2L コース内容の追加課題の詳細を参照。指導的役割に要する時間は様々である（指導的役割には授業外で約10～15時間が必要である）。
- パート1：リーダーシップ・プロジェクト提案書：提案書には、プロジェクトの概要、スケジュール、目標を記載する。学生は、教員とメンターのサポートを受けながら、この役割を果たす。
 - パート2：個人メンター・セッション：インストラクターは、クラスを通して知恵とサポートを与えてくれるメンターを学生に紹介する。学生はメンターと連絡を取り、30分間の1対1の個人面談を2回（学期の始めと終わりに1回ずつ）行う。これらのセッションは、9月15日と10月18日の通常のクラス・ミーティングの時間帯に予定されている。メンターとの関係は、学生がリーダーシップについてより深く理解し、個々のリーダーシップ経験を通じてサポートを得ることを可能にする。
 - パート3：リーダーシップ目的ステートメント：明確な目的は、学生の人

生に焦点と意味をもたらし、リーダーとして、またインフルエンサーとしての役割につながる助けとなる。学生は、授業中の読書とディスカッションから得たすべての洞察に基づき、文章を作成する。以下の見出しを使用して、文章を整理してください。

見出し1：あなたはリーダーとして、自分をどのように見ているか？ 何を大切にしているか？

見出し2：指導力と影響力を発揮するための、あなた独自の能力とは？ 他の人の能力とは？

見出し3：包括的で効果的かつ倫理的なリーダーとは？

見出し4：重要な洞察（読書課題、パネルふりかえり、メンター経験、リーダーシップ経験から、少なくとも5つの重要な洞察を特定し、議論する。

- パート4：応用リーダーシップ・プロジェクト・プレゼンテーション：あなたのリーダーシップの役割と指導経験に基づき、以下の項目に取り組むこと：

スライド1：自己紹介／タイトルスライド：あなたの名前、リーダーシップの役割、メンターの名前

スライド2：議題スライド（スライド3～9の見出しを含む）。

スライド3：プロジェクトを選んだ理由は？

スライド4：リーダーシップを発揮した経験について述べよ。

スライド5：メンターとの経験について述べよ。

スライド6：あなた個人のリーダーシップの価値観とリーダーシップ能力について話し合う－リーダーシップ・ステートメントを取り入れる。

スライド7：あなたのリーダーシップは他の人に影響を与えたか？ もしそうであるなら、どのように？

スライド8：この経験はあなたに影響を与えたか？ もしそうであるなら、どのように？

スライド9：学んだことを将来のリーダーとしての役割にどう生かすか？

プレゼンテーションの質：専門的スライド：各スライドに3～5個の箇条書き，1行約6語，1スライド6行以内。すべての単語のスペルは正確に。文法は明確かつ正確に。専門的に見えるように，色，デザイン，一貫した書式とすること。7分以内。

8) 各週のコース概要

週間	トピック	クラス／課題の詳細
セッション準備		
<p>第1週 10/23-29</p>	<p>自己紹介&ブログ／日誌1</p> <p>コース・レビュー テキスト・レビュー シラバスとコース概要の確認</p> <p>リーダーシップとは何か？ リスク，報酬，責任を探る。</p> <p>リーダーシップとメンターシップ・プロジェクトの応用学習について話し合う</p>	<p>読書課題：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配布資料1：チームキャプテンのリーダーシップ・マニュアル ・学生リーダーシップ・チャレンジ ・S大学の使命とビジョン ・S大学のリーダーシップ・ステートメントとインクルーシブ・エクセレンス・ステートメント <p>事前計画：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトの要件の確認，(リーダーシップとメンターシップ・プロジェクトを) 指導する機会について予め考えておくこと。 ・11/7までにリーダーシップ・プロジェクトの提案書の確認
<p>第2週 10/20-11/5</p>	<p>ブログ／日誌2</p> <p>リーダーシップとメンターシップ・プロジェクトの確認 「ファースト・フォロワー」であることについて話し合う</p> <p>個人評価：パーソナリティとリーダーシップ</p>	<p>読書課題：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分自身を導くことの探求：人格と価値観の深掘り-別冊資料 ・学生リーダーシップの挑戦：模範となる道 <p>第1章 コミットメント #1 価値の明確化</p> <p>第2章 コミットメント #2 事例を示す</p>

		<p><u>視聴課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ Becky Roloff (S 大学学長) のリーダーシップに関するインタビュー, Graig Pratt が Nextlevel Leader Podcast Series のためにインタビュー。これを 11/2 の授業までに聞くこと。 https://podcasts.apple.com/us/podcast/are-you-telling-the-truth-are-you-working-as-hard-as-you-can/id1461652719?i=1000454775320 <p><u>課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (リーダーシップ・プロジェクトのために) 指導する機会について考える。リーダーシップとメンターシップ・プロジェクト提案書の提出期限は 11/7 の授業時間まで。
<p>第3週 11/6-11/12</p>	<p>ブログ/日誌3</p> <p>リーダーシップの課題:「可能性を想像する」「共通の目的を見つける」「共通の理想へのアピール」「アニメイト・ザ・ビジョン」</p> <p>来週までにメンター・セッション第1回をすること!</p>	<p><u>読書課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ TCLM: 実例による指導 ・ 学生リーダーシップの課題: 共有ビジョンを鼓舞する 第3章 コミットメント #3 未来を構想する 第4章 コミットメント #4 他者を巻き込む <p><u>視聴課題：</u> シェリル・サンドバーグの TED トーク “女性リーダーが少なすぎる理由”</p> <p><u>課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 11月7日の授業までに, リーダーシップ目的声明を提出すること。 ・ リーダーシップ・プロジェクトの提案と経験(35ポイント)11/7 締切

		<ul style="list-style-type: none"> ・メンター・セッション第1回は、11/9までに行われる必要がある。 ・リーダーシップ・パネルのふりかえり第1回 提出期限：11/9
<p><u>第4週</u> 11/13-11/19</p>	<p>ブログ/日誌 4</p> <p>リーダーシップ課題</p> <p>「主導権を握る」「アウトサイドの行使」「小さな勝利を生み出す」「経験から学ぶ」</p> <p>ディスカッションのテーマ：S大学の創始者、聖ヨゼフ修道女会とその女性教育のための勇気ある行動リーダーシップ。</p> <p>彼女たちが共有した教会の関与についての研究：</p> <p>「私たちは隣人、特にホームレス、疎外された人々、経済的に貧しい人々、危険にさらされている女性たち、そして傷ついた地球と、共同体を育てようとしている。」</p>	<p><u>読書課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・TCLM：ヴォーカル・リーダーシップ ・学生リーダーシップの挑戦プロセスに挑戦する <p>第5章 コミットメント #5 チャンスを探す</p> <p>第6章 コミットメント #6 実験とリスクテイク</p> <p><u>課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・S大学 Leaders Library Mentor Speaker Recap #1 は 11/16 の授業までに提出。
<p><u>第5週</u> 11/20-11/26</p>	<p>ブログ/日誌 5</p> <p>リーダーシップの課題：「信頼の風土をつくる」「人間関係を円滑にする」「自己決定を高める」「実力と自信をつける」</p> <p>討論テーマ：「紛争解決」「コミュニケーションと傾聴」</p>	<p><u>読書課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ体験 第8章 モチベーションとエンパワーメント ・学生リーダーシップの課題：他の人が行動できるようにする <p>第7章 コミットメント #7 協働の促進</p>

		<p>第8章 コミットメント #8 他者の強化</p> <p><u>シミュレーション：授業での情報！</u></p> <p><u>課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・S大学・リーダーズ・ライブラリー・メンター・スピーカーまとめ #2 11/30 の授業まで。
<p><u>第6週</u></p> <p>11/27-12/3</p>	<p>ブログ / 日誌 6</p> <p>リーダーシップ課題：「ベストを期待する」「パーソナライズされた認識」「コミュニティの精神を創造する」「個人的に関与する」</p> <p>リーダーシップ・プロジェクトのプレゼンテーションを始める。</p>	<p><u>読書課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生リーダーシップ課題- 第9章 コミットメント #9 貢献を認める 第10章 コミットメント #10 価値と勝利を祝う <p><u>キャンバスクイズ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・12/3 午後 11 時 59 分までに、クイズに答えること。
<p><u>第7週</u></p> <p>12/4-12/10</p>	<p>ブログ / 日誌 7</p> <p>あなたが指導するチーム文化</p> <p>リーダーシップ・プロジェクト・プレゼンテーション</p>	<p><u>読書課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップ体験 第11章 リーダーシップの多様性を発展させる ・学生リーダーシップ課題-あとがき：リーダーへの行動の呼びかけ <p><u>PPT プレゼンテーション：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リーダーシップとメンターシップ・プロジェクトに関する PPT プレゼンテーションの提出期限は、12/7, 12/12, 12/14 のいずれか。スケジュールは授業中に決定する。 <p><u>課題：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・S大学リーダーズ・ライブラリー・メンター・スピーカー・レポート #3, 12/7 の授業までに提出。

		・メンター・セッション第2回は11/7までに行われる必要がある。
最終週 12/11-12/14	<p>ブログ/日誌8</p> <p>リーダーシップと影響力に関する主要な学習事項のまとめ。</p> <p>しっかり「充電」して、「自分」を大切にすること！</p>	

9) 授業への参加と準備に関する一般的ガイドライン

基準	期待以上	期待に込えている	期待以下
参加レベル	<p>質の高いアイデアを提供したり、適切な質問をしたりして、授業活動に貢献する。</p> <p>他者のコメントを求めたり、積極的に傾聴したりして、授業での討論に積極的に他者を巻き込む。</p> <p>発言の正確性と妥当性に対して建設的に異議を唱える。</p> <p>要点を効果的に特定し、要約する。</p>	<p>定期的にアイデアを出したり、質問したりして、授業活動に貢献する。</p> <p>他者のコメントを求め、授業での討論に他者を巻き込む。</p> <p>発言の正確さと妥当性に異議を唱える。要点を特定し、要約する。</p>	<p>アイデアを出したり、質問したりして、授業活動に貢献することがない。</p> <p>他者を授業での討論に巻き込むことがない。</p> <p>要点をほとんど理解していないことを示す。</p> <p>ほとんど要点を特定できず、要約できない。</p>
準備	<p>課題や必要な資料を持って授業に備えている。</p> <p>討論で提起された課題に関連する基礎知識を的確に表現できる。</p>	<p>課題や必要な資料を準備している。</p> <p>授業での討論に関連する基本的な基礎知識を表現できる。</p>	<p>課題や必要な資料を準備していない。</p> <p>授業で討論に関連する基礎知識が限られている、または全くない。</p>

10) プレゼンテーションの一般的ガイドライン

基準	期待以上	期待に込えている	期待以下
準備と組織化	ルーブリック・ガイドラインに従い、適切な内容を盛り込む。 プレゼンテーション全体を通して準備し、組織化している。	ルーブリック・ガイドラインに従い、適切な内容を盛り込む。 プレゼンテーションのほとんどを準備し、組織化している。	いづらかガイドラインに従い、適切な内容を盛り込む。 プレゼンテーションのほとんどにおいて、準備と組織化していない。
アイ・コンタクト	常に、または頻繁に聴衆とアイ・コンタクトをとる。メモ用紙やスライドを一字一句読みあげない。	ほとんどの時間、聴衆とアイ・コンタクトをとる。メモ用紙やスライドを一字一句読み上げることはめったにない。	聴衆とアイ・コンタクトをとることがほとんどない。メモ用紙やスライドを一字一句読み上げるが多い。
熱意	プレゼンテーション全体を通して、個人またはグループが、そのテーマに対する熱意を示している。	プレゼンテーションのほとんどの時間、個人またはグループが、そのテーマに対する熱意を示している。	プレゼンテーションの大半において、個人またはグループがそのテーマにほとんど熱意を示さない。
声のトーンと話し方	声の出し方：プレゼンテーション全体を通して、聴衆が聞き取りやすく、理解しやすい。	声の出し方：プレゼンテーションの大半において、聴衆が聞き取りやすく、理解しやすい。	声の出し方：プレゼンテーションの大半において、聴衆が聞き取りにくく、理解しにくい。

11) 論文の一般的ガイドライン

基準	期待以上	期待に込えている	期待以下
目的	論文全体を通して、中心的な目的や主張が、読者に容易に理解できる。	論文の大半を通じて、中心的な目的や主張が明確である。	論文の大半を通じて、目的や主張がほとんど不明確である。
内容	中心的な目的や主張を明確にサポートする、適切でバランスの取れた正当な情報を提示している。重要なテーマについて、思慮深く、深い分析を示している。読者は重要な洞察を得ることができる。	情報は中心的な目的や主張を合理的に支持し、基本的または一般的な分析の証拠を示している。読者は何らかの洞察を得ることができる。	中心的な目的や主張が明確に特定されていない。分析があいまい、または明白でない。読者は混乱するか、誤った情報を得る。
組織	目的や主張を支持するために、アイデアが論理的に配置されている。それらは、次から次にスムーズに流れ、互いに明確に結びついている。読者は推論の筋道を追うことができる。	中心的な目的や主張を支持するために、アイデアが論理的に配置されている。それらは、通常、互いに明確に結びついている。ほとんどの場合、読者は推論の筋道を追うことができる。	文章が論理的に整理されていない。アイデアがまとまっていないことが多い。読者は推論の筋道を特定できず、プロジェクトへの興味を失う。
参考文献と APA 書式	参考文献は、主に査読のある専門誌やその他の承認された情報源から引用され、主張を裏付ける説得力のある証拠が示されている。読者は、情報源からの情報やアイデアの信頼性を確信できる。論文全体を通して APA 書式が正確かつ一貫して使用されている。すべての出典が適切に引用されている。	ほとんどの参考文献は専門的に正当なものであり、主張を裏付けているが、読者はいくつかの出典の信頼性は不確かだと考える。APA 書式が使われているが、軽微な誤りがある。ほとんどの出典からすべての出典が、適切に引用されている。	専門的に信頼できる情報源は事実上ない。読者は資料の価値を真剣に疑っている。文書の書式には APA 書式から見ていくつかの誤りがあり、引用された出典はほとんどない。

IV. まとめと今後の課題

以上のように、米国S大学を中心にリーダーシップ教育の現在を調査した。その結果を要約すると以下のとおりである。

- ・S大学は、女性がリーダーシップを発揮し、影響力を発揮できるように教育することを使命としている。この使命は、女性、カトリック、リベラルアーツに基づき、教養教育と専門教育を統合し、学問的探究と社会正義の教養を重視している。
- ・「リーダーシップと影響力」(2023 秋, 後期) コースでは、「リーダーシップとは、個人やグループが他者に影響を与え、変化を促し、人々や組織、地域社会に永続的なプラスの影響を残すプロセス」と記述している。コースでは、学生がリーダーシップを継続的に育成するための基礎を系統的・実践的に学ぶ。誰でもリーダーになれること、自分独自のリーダーシップ能力の確認、社会正義やインクルーシブ・リーダーシップなどについての理解を深めることを目的としている。研究、自己内省、メンターシップ、リーダー役割の訓練や経験を行う。
- ・リーダーシップ・プロジェクト(授業外で約10~15時間)は、コース評価の半分を占める。授業では、提案書の作成、メンターとのセッション、リーダーシップ目的ステートメント作成、リーダーシップ・プロジェクト・プレゼンテーションを行う。
- ・コースを通じて、リーダーシップとコラボレーション、コミュニケーション、批判的思考と意思決定、創造性と革新性、プロフェッショナルリズムと倫理などのコンピテンシーの養成に取り組んでいる。

以上のように、S大学では、スポーツだけでなく、幅広い視野と観点からリーダーシップ教育に取り組み、すべての学生のリーダーシップを育成し、将来にわたって発揮できるようにしている。

一方、日本ではリーダーシップ教育が必ずしも広く実施されていないこともあり、スポーツにおけるリーダーシップのあり方に課題があると考えられる。

これらのことから、日本においても系統的で時間をかけたリーダー

シップ教育とそのスポーツへの展開の重要性と必要性が示唆された。

今後、包括的リーダーシップ教育の状況をより具体的に探究し、日本において幅広く展開するにはどうしたらよいか、検討していきたい。

謝辞

本稿作成にあたり、S 大学ビジネス学部長 Anupama Pasricha 教授、ソフトボール部コーチ、体育と教育、「リーダーシップと影響」コース担当の Colleen Powers 先生には、リーダーシップ教育の概要や、コースに関する資料の提供など、大変お世話になった。また、調査企画とコーディネイトでは、実践女子大学の高橋桂子教授に全面的にお世話になった。先生方のリーダーシップとご支援に対し、記して深く感謝いたします。

引用文献

- Janssen, J. The Team Captain' s culture manual level 5, Janssen Sports leadership center. 2016.
- Kouzes, J, Posner B. The Student leadership challenge facilitation and activity guide. The leadership Challenge A wiley brand. 2013.
- 権藤博. (2010). 『教えない教え』. 集英社新書
- 村上弘通. (2024). 大学体育会系部活動研究の研究動向：文献レビューからみる 5 つの方向性. 久留米大学教職課程年報, 8, 18-32.
- St. Catherine University: Mission and Values. (2023).
<https://www.stkate.edu/about/mission-and-values#:~:text=Our%20mission%20is%20to%20educate%20women%20to%20lead%20and%20influence.&text=Committed%20to%20excellence%20and%20opportunity,supported%20by%20three%20endowed%20chairs.>
(2025 年 11 月 11 日閲覧).
- 吉井理人. (2024). 『機嫌のいいチームをつくる』. デイスクヴァー・トウエンティワン