

大学スポーツにおけるフォロワーの役割と在り方とは ～高知工科大学の強化指定競技に着目して～

1200463 田口 大地

高知工科大学経済・マネジメント学群

はじめに

意義を持って集まった二人以上の集団を組織という。その組織において「リーダー」の存在は欠かせないものとされている、またはそのイメージが強い。有名企業や、歴史上の人物として名を残しているのはカリスマ的なリーダーシップを発揮し、組織を成功や勝利に導いてきた「リーダー」という存在である。そうした「リーダー」から成功の秘訣や特徴を知るために多くの研究者や著者が「リーダー」や「リーダーシップ」に関する本の執筆や研究を行ってきた。実際に「リーダー」や「リーダーシップ」に関する著書や研究は多く目にする。

しかし、組織を語る上でリーダー以外の存在も忘れてはいけないと感じる。組織において圧倒的に個体数が多いのはリーダー以外、すなわちフォロワーの存在である。彼らは有名企業や歴史上だけでなく、学校のクラスや部活動、意義を持って集まった集団において必ず存在する。結果を出すリーダーの陰で、彼らはリーダーを支え、リーダーの実力が十分に発揮されるように「働いて」きた。

そんな彼らの働き、「フォロワーシップ」について興味を持った。その中でも私は、大学スポーツにおけるフォロワーの役割に着目した。私自身、小学校二年生からこれまで野球、ソフトボールをしてきた。その中で礼儀や思いやり、コミュニケーションなど生活をしていくうえで大切なことを多く学ぶことができた。そして大学では副主将を務めたこともあり、主将のフォロワーとして、また部員のリーダーとして両方の視点でチームに関わることで得るものも多かった。しかしその一方で、組織運営に関する人間関係、フォロワーとしての視点でのチームへの働きかけに関して悩んだこともあった。

前にも述べたように組織において注目されるのはリーダーの働きであるが、フォロワーがリーダーや組織に対し、それぞれが自覚

を持ち積極的に支援をすることで組織はもっと良くなっていく。またそのような人物たちの中から次のリーダーが生まれ、組織が永続的に成長することが理想的である。もし私自身が大学スポーツにおけるフォロワーの在り方についてもっと早い段階で知ることができたなら、チームをより良い方向に導くことができたかもしれない。

それゆえ本論では、大学スポーツにおけるフォロワーの在り方を検討したい。そしてフォロワーシップを発揮できる仕組みづくりの提案をすることで、高知工科大学の運動部の後輩たちが自発的に活動できる魅力的な学び場になればと考えている。

以下、第一章では先行研究からフォロワーとフォロワーシップの定義をまとめ、一般的に理想とされるフォロワーとフォロワーシップの在り方を明らかにしていく。第二章では高知工科大学におけるフォロワーの在り方について、大学スポーツの位置づけと高知工科大学の特異性を踏まえ考察する。ついで第三章では、高知工科大学のスポーツ学生がフォロワーシップを発揮する能力を持っているかアンケートとヒアリングを通して分析していく。そして以上を第四章に落とし込んで結論を導く。

第一章 フォロワーとフォロワーシップについて

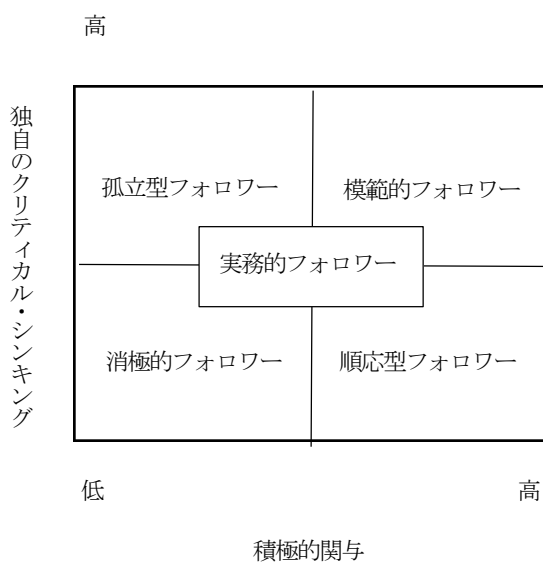
第一節 模範的フォロワー

フォロワーシップの定義とは、M.K カーステンによると「リーダーとの関係における(フォロワーの)個人的行為に基づく行動」、言い換えると「より上位の階層の人物に関する相互作用」と定義されている。この定義によるとフォロワーシップは対リーダーとの関係において生成されるもので、その背景にはフォロワーが自発的にリーダーを支える意思が不可欠である。

どのようなフォロワーがフォロワーシップを発揮できるのだろうか。ロバート・ケリーはフォロワーシップを構成する二つの要素

を指摘している。一つ目はリーダーの言動に対して建設的な批判をし、自分らしい考えを持つ「独自のクリティカル・シンキング」。二つ目は主導権を取り、責任を持ち、自発的で担当業務以上の仕事をする「積極的関与」である。この両特性を持ったフォロワーがフォロワーシップを発揮できる。また、この二つによりフォロワーのタイプを五つに分けることができる（小野善生 [2018]）。以下がタイプを表す図である。

図1. ケリーによるフォロワーのタイプ



出典：小野善生 [2018] 118 ページより

両次元を満たす模範的フォロワー。独自のクリティカル・シンキングを満たしているが積極的関与に欠ける孤立型フォロワー。積極的関与を満たしているが独自のクリティカル・シンキングに欠ける順応型フォロワー。どちらも欠けている消極的フォロワー。適度に両次元を示す実務的フォロワー。両特性を満たす模範的フォロワーがフォロワーシップを発揮することができ、理想的なフォロワーとされている。

第二節 勇敢なフォロワー

著名なコンサルタントのアイラ・チャレフは、リーダーシップとフォロワーシップは表裏一体の関係性にあり、目標を達成するためにはリーダーの推進力とフォロワーのバックアップが不可欠であるとしている。ゆえに、リーダーと同様にフォロワーも責任を担う必要がある。そのようなフォロワーのモデルが「勇敢なフォロワー」

という考え方で、「勇敢なフォロワー」こそがフォロワーシップを発揮できるとされている。

勇敢なフォロワーとしてフォロワーシップを実践するにあたっては、支援と批判という行動が求められる。アイラ・チャレフは勇敢なフォロワーの基礎となる勇気を五つに分けて説明している。

一つ目は責任を担う勇気である。勇敢なフォロワーは、自分自身と組織に対する責任を引き受ける。さらに、組織の中で自分の可能性を十分に発揮し、自らの価値を最大限に活かす機会を見つけ、作り出す。組織の活動を改善するために自らの価値観にもとづいた行動を起こす。その行動を支えるのは、共通目的に対する当事者としての責任、そして組織が仕える対象からの要求である。

二つ目は役割を果たす勇気である。自らの役割を理解し、リーダーを支えるための困難な仕事や、リーダーの力不足を補う仕事、リーダーが組織の為に辛い決断をしたときに擁護するなどの行動を起こす。彼らは共通目的を追求する情熱では、リーダーに負けない。

三つ目は異議を申し立てる勇気である。勇敢なフォロワーは、リーダーや組織の行動や方針が自分の考えと食い違う場合、建設的な批判をする。正しいと思えない判断に対し、自らの主張をすることでできる対立をいとわない。勇敢なフォロワーは組織の調和とリーダーとの関係を尊重するが、そのために共通目的と自分自身の誠実さを犠牲にするようなことはしない。

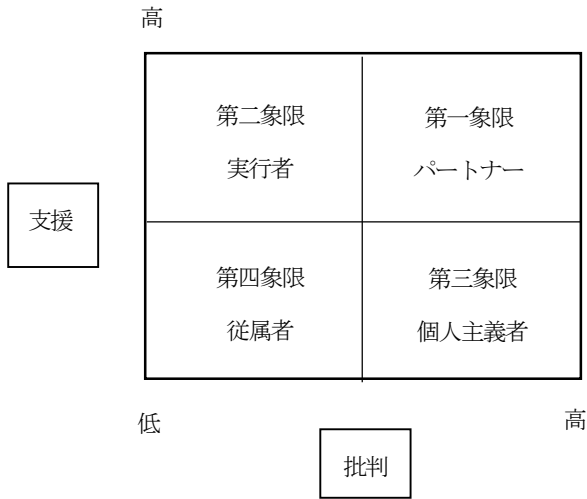
四つ目は改革にかかわる勇気である。共通目的の追求のために改革が必要であると気付いた時、リーダーや組織と団結して本格的な困難に立ち向かう。なぜ自分が改革を求めているかをよく把握し、改革のプロセスに深く関わる。

五つ目は良心に従って行動する勇気である。自らの倫理基準に従って、上司や組織の指示に反する行動や場合によっては辞表を申し出るなどの行動をする。道義的な行動には個人的な危険が伴うが、共通目的を果たすためには正しい行動であり、ときにはどうしても必要な行動である（アイラ・チャレフ著 野中香方子訳 [2009]）。

以上が勇敢なフォロワーの基礎となる五つの勇気である。勇敢なフォロワーとしてフォロワーシップを実践するにあたって、フォロワーがリーダーを支える度合いを示す支援と、リーダーの言動に対して異議を申し立てる度合いを示す批判という行動が求められる。この二次元の行動特性に基づき 4 つのタイプのフォロワーが導き

だされる。以下がそれを表す図である。

図2. チャレフによるフォロワーのタイプ



出典：アイラ・チャレフ著 野中香方子訳 [2009] 59 ページより
第一象限のパートナーがリーダーを積極的に支えて、リーダーが誤った判断をした場合には建設的な批判ができるという最も勇敢なフォロワーの要素を備えたフォロワーといえる。

第三節 まとめ

ケリーの模範的フォロワーと勇敢なフォロワーからある共通点を見出すことができた。独自のクリティカル・シンキングと批判という行動は、建設的な批判と意義を申し立てる勇氣、自らの倫理基準に従うなどの点において共通する。さらに積極的関与と支援という行動は、責任を持つこと、当事者意識、役割を果たすという点において共通する。

模範的フォロワーと勇敢なフォロワーはリーダーと同じような目線で共通目的に対して主導権を取り、独自の倫理基準に従って誠実な行動する。リーダーは組織を導き、フォロワーはそれを支援する。役割はそれぞれ違いますが根本にあるものは同じであることから、そこに上下関係や従う・従わせるという力関係は存在しないのではないかと考えられる。

以上をまとめると理想的なフォロワーとはリーダーに対して自分の意見を主張し、組織の目的に対し主体的に行動できるフォロワーである。

第二章 高知工科大学におけるフォロワー

第一節 大学とスポーツ

大学において、スポーツは、正課・課題活動にかかわらず、学生が豊かで健康的な生活を送るとともに、人間性や主体性、リーダーシップなどを身に着けるための素養教育として重要な役割を担ってきた（一般社団法人アリーナスポーツ協議会監修 大学スポーツコンソーシアム KANSAI 編 [2018]）とし、2017年3月に公表された「大学スポーツの検討会議最終とりまとめ～大学スポーツの価値の向上に向けて～」では、学生アスリートにとっての大学時代を「競技力向上のキャリア面で重要な時期であると同時に、将来社会で活躍するうえで必要なスキルを身につけ、人間形成を図るうえでも重要な時期」と位置づけ、学修上の配慮やキャリア形成支援が重要であるとしている（文部科学省 2017）。

上記をまとめると大学スポーツの位置付けは、人間性、主体性、リーダーシップを身に着け、社会で活躍する人材育成の場であるということである。

第二節 高知工科大学の特異性

高知工科大学の特色として、国公立大学でありながらA0入試によるスポーツ学生の募集である。そのA0入試や特別推薦の目的や背景に関しては、濱崎羅奈 [2016] 『学生アスリートにおけるキャリア教育の一考察～高知工科大学のアスリート教育の在り方とは～』に明記されている。始まりは2009年度の入試から導入された特別推薦制度＝スポーツ推薦入試である。この制度は大学入試センター試験への参加、自己アピール、スポーツ活動、課外活動等を評価するというものであり、学生の多様化を目的として始まった。追うようにして導入された入試制度が、マネジメント学部での2013年度開始のA0入試である。内容としては数理マネジメントプログラム、国際マネジメントプログラム、スポーツマネジメントプログラムの3つから成り立っており、マネジメント学部が唱える「さまざまな分野におけるマネジメント能力を有する人材を育成する」という目標を具現化する意味でもあった。これは大学の入試制度における新たな一歩でもあるものである。中でも本研究ではスポーツが常に片割れとなるスポーツマネジメントプログラムについて取り上げる。当プログラムでは大学のスポーツ活動で高度な成績を修めつつ、マネジメントの専門意識を習得することで、スポー

ツビジネスの分野で求められるマネジメントスキルを身につけることを学ぶ意義、将来の展望としている。さらに学生に求める人物像としては大学スポーツ分野で高度な業績を修めつつ、マネジメントの専門知識を活かして、将来スポーツマネジメント領域で活躍しようとする文武両道を旨としている者である(本学パンフレットおよびAO入試「学生募集要項」。

以上の内容が、高知工科大学がスポーツ推薦制度とAO入試制度を取り入れている理由である。

また、本学は2017年度より授業時間割を3限目までに集中させるという取り組みを行った。目的としては4限目と5限目の空いた時間を予習や復習、課外活動に使えるようにするためである。このように学生が空いた時間を有効活用できるようにしている。

しかし、五限目まで授業がある学生もいるため空いた時間は全体での練習ではなく各自で練習するために利用されている。

第三節 問題提起

大学のスポーツの役割、高知工科大学の特異性を踏まえ、高知工科大学において求められるフォロワーの在り方とは何なのかを考えた。一般的な理想とされるフォロワーの特徴はリーダーに対して自分の意見を主張し、組織の目的に対し主体的に行動するということである。それに加え求められる行動が二つ考えられる。以下がその内容である。

①スポーツにおける高度な成績を修めつつマネジメントの専門知識を活かす学生となるべく、スポーツと学業を結び付け、部活動は得た知識を活かす場と意識しなければならないのではないかと。

②私立大学と比べ、施設やトレーナー、指導者の存在が十分といえないことから、部活に所属する学生一人一人が自覚を持ち部活動を運営していく模範的フォロワーでなければならないと考えられる。

以上を踏まえて第三章では実際に強化指定競技の部活動に焦点を当てて高知工科大学のスポーツ学生の実態を調査していく。

第三章 実態調査

第一節 アンケート調査

ケリーのフォロワーシップ研究に基づくアンケートを自分なりに、部活動向けに改良したアンケートを強化指定競技の部活動に所属する学生に協力していただき、部員をタイプ別に分けることで高

知工科大学の現状について調査していく。以下はアンケートの内容である。(注)

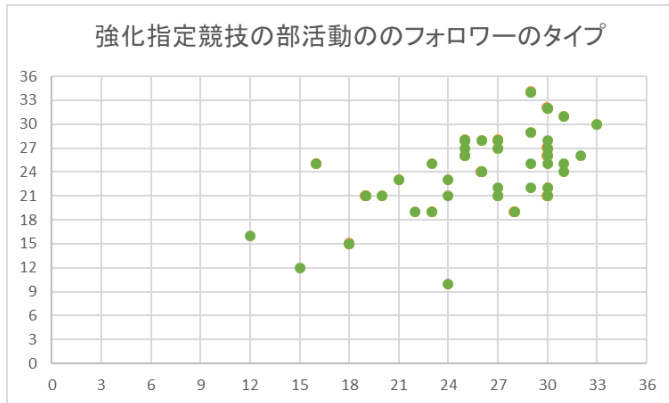
以下の質問に最も当てはまるものに○をしてください。

(0:全くない、1:あまりない、2:どちらかと言うとない、3:どちらともいえない、4:どちらかと言うとある、5:よくある、6:ある)

1. あなた個人の目的と、部の目標は同一線上にあるか。
2. 部に貢献するために、部活動の練習や試合においてスキルや長所を積極的に発揮しているか。
3. 部活動において、自分の役割以外にも、貪欲で率先して行動できるか。
4. 部活動において、チームが人間関係や結果が出ないなどの困難に直面した時、リーダーに任せずとも自分で解決する努力ができる。
5. 自分がレギュラーでなくても、レギュラーや他の部員に対し、支援ができる。
6. 部のリーダーの考えや立場を理解し、それに見合うように自身も主体性を持って行動できているか。
7. あなたの部活動に対する熱意は部員に理解され、良い影響をもたらしているか。
8. 指示を待ち、言われたことをするのではなく、部の目標を達成するために一番必要なことをあなたなりに判断しているか。
9. 部の目的に貢献できる練習の内容や試合における戦略などの新しいアイデアを、自主的に考え、それを提案できるか。
10. 嫌われることをいとわず、部の方向性の善悪を判断し、リーダーや部のために意見をだせる、または批判できる。
11. 部活動の中でリーダーから、できないかもしれないことややりたくないことを頼まれたら「はい」ではなく「いいえ」と答えるか。
12. 自分の中で譲れない倫理基準があり、どのような組織に属しても、変わらずその基準に沿って行動できる。

積極的関与に関する質問を1から6の六問、独自のクリティカル・シンキングに関する質問を7から12の六問の計十二問で構成されている。それぞれの質問に対し六段階で評価し積極的関与と独自のクリティカル・シンキングがそれぞれ36点満点で表現され、二つの次元から点を導き、図1のフォロワーシップのタイプに当てはめていくというものである。以下がそのグラフである。

図3. 強化指定競技の部活動のフォロワーのタイプ



このように模範的フォロワーの範囲に多く分布していることから、フォロワーシップを発揮する能力が備わっている部員が多く存在していることが分かった。しかし、これだけでは実際にフォロワーシップを発揮できているか不確実であるため、主将とそのフォロワーにヒアリングを実施した。

第二節 ヒアリング調査

アンケート調査を踏まえ、実際にフォロワーシップが発揮されているか、A0 入試の目的が達成されているのかを探るべく主将とそのフォロワーにヒアリング調査を行った。以下は主将を対象としたヒアリング内容と回答である。

質問1. 個人の目標と、部の目標は一致しているか？またキャプテンとしてそれを共有しているか？

A 「自身に対する目標は一致していない。チームに対しての目標は一致しており、チーム内で共有されている。」

B 「一致している。それを共有する場を設けた。」

質問2. 練習や試合において、部員は積極的にそれを進める支援をしてくれているか。

A 「下級生が自ら進んで行動し、上級生がそれを補助する形で動くことがありよい傾向だった。一方、個々の役割を果たす上での期限の意識が薄く責任感に欠ける部分もあった。」

B 「自分がキャプテンになった当初は元キャプテンとのギャップにより支援はなかったと感じる。練習の理由付けやミーティングにより部員の信頼を得ることができ、最終的にはサポートしてくれたと感じる。練習では自分の専門外の分野では積極的に部員に任せてい

た。」

質問3. あなたの部に対する姿勢とは。

A 「常に一貫して姿勢を部に示すことで説得力を持たせることで周囲に影響を与える。」

B 「主将として練習に理由をつける、目標を設定するなどを第一に考えた。部員としては自分を客観的に見つめ、得意な分野は積極的に行動し、不得意な分野は任せ、それを支援することを意識していた。」

質問4. 部に対する意見を部員から主張されたことはあるか。

A 「ある。」

B 「目標についての話し合いにおいて部員の主張を受けた。」

質問5. リーダーとフォロワーの間でコミュニケーションはとれているか。

A 「コミュニケーションは取れている。」

B 「取れていた。」

質問6. 高知工科大学に来て高校生のときと比べて自主性、主体性、リーダーシップが身についたか。

A 「部活動の質を高めるために入学時から取り組んできたため主体性が高まった。」

B 「自主性、主体性に関して成長したと感じる。」

以上が主将の回答であった。主将が目標やビジョンを設定し、それを共有することによりフォロワーがサポートする形がとれているという共通点があると感じる。

フォロワーにも同等に同じような質問をすることで、主将とフォロワーの意思の疎通、フォロワーの支援に対する意識を調査していく。以下はフォロワーを対象としたヒアリングの内容と回答である。

A のフォロワーはA①、B のフォロワーはB①とする。

質問1. 個人の目標と部の目標は一致しているか。また主将はそれを共有しているか。

A① 「個人の目標と部の目標は一致しているというよりも、個人の目標を達成することで部の目標が達成できると思うので同一線上にあると感じる。主将が目標を共有する姿勢を見せていた。」

B① 「個人の目標と、部活の目標は一致していた。」

質問2. 練習や試合において、キャプテンが効率よくまた、キャプテンの能力が発揮されるべく自ら考えて動いているか。

A①「意識的に行動していたとは言えないが、ある程度はできていたと思う。」

B①「動いていた。」

質問3. あなたの部に対する姿勢とは。

A①「A0 入試で入学したという自覚を持ち、チームに貢献できるように取り組んでいる。」

B①「人一倍努力し、チームに貢献できるように考えて行動している。」

質問4. 部に対する意見があるか、またその意見を主張したか。

A①「部に対する意見はあるが、それを主張することはしていない。」

B①「部に対する意見はその都度主張していた。」

質問5. リーダーとフォロワーの間でコミュニケーションはとれているか。

A①「コミュニケーションは取れている。」

B①「取れている。」

質問6. 高知工科大学に来て高校生のときと比べて自主性、主体性、リーダーシップが身についたか。

A①「自主性は身についた。大学に入って自ら考えて行動するようになった。リーダーシップはまだ身につけていないと感じる。」

B①「身につけていると思う。」

以上がフォロワーの回答であった。それぞれの部活の主将とそのフォロワーの回答の比較をしたところフォロワーのある程度の積極的関与が見受けられた。しかしそれが意識的なものではないので、自覚をもって支援しているとは言い難い。フォロワーが意識的に支援することが出来たら練習の質など向上につながり組織的にもっといいものになるのではないかと感じた。

また、意見を主張する点においては批判的な意見を持っているがそれを主張できていないことから、独自のクリティカル・シンキング、つまり建設的な批判ができていないということになる。アンケートの結果により、フォロワーシップを発揮する能力を持ち合わせてはいることが分かったが、ヒアリングを通して独自のクリティカル・シンキングにおいて発揮できていない部員がいることが分かった。

私が所属していたソフトボール部でも積極的に支援できる部員が大多数であったが、自分の主張をする部員は少なかつたように感

じる。例えば、下級生を中心に積極的に練習の準備をする、野手の為の練習であるノックを投手が打つなど練習が効率的に進むように部員一人一人が工夫できていた。そして各自で練習や試合についての自分の役割を理解できていたと感じる。しかし、練習の内容や目的に対する意見、新しい提案などをする部員は上級生の中でも数少なく、全体的に見て数人しかいなかった。

私自身も下級生の時は建設的な批判をすることはなかった。それは上級生との力関係を感じていたこと、そもそも自分に主張をする権限がないと考えていたためである。練習や試合においてリーダーやチームのために支援は意識的にしていた。

このような特徴は順応型フォロワーに見受けられる。順応型フォロワーを模範的フォロワーに近づけるためにはリーダーに対して建設的な批判ができる訓練が必要である。このことから、フォロワーシップの能力を発揮させるために、フォロワーがリーダーに対して意見を言える環境を作らなければならない。またリーダーとフォロワーの力関係が平等であるということもリーダーとフォロワーが認識しなければならない。その環境を作るためには、授業面のアプローチや、強化指定の部活動はミーティングを義務化するなどの対応が必要なのではないかと考えられる。

第四章 本学におけるフォロワー教育

前にも述べたようにリーダーとフォロワーは表裏一体の関係性にある。どのリーダーもフォロワーという道は通ってきているはずである。例としては部活動における下級生、企業における新入社員である。そのフォロワーの経験がリーダーという役職に就いたときに活かされている。すなわちフォロワーとして質のいい経験ができたものはリーダーとしての能力もいいものになる。そのため、本学においてフォロワー教育を行うことは同時にリーダーの教育にもつながる。

高知工科大学の実態調査を通して浮き彫りになった問題点とは、建設的な批判をすることができない部員が少なからず存在すること。また、それがリーダーとフォロワーの関係において力関係が平等であることが認識されていないことからの可能性もあるということである。この問題に対して高知工科大学全体として取り組む必要があると感じる。大切なのは適度なトップダウンによ

るボトムアップを促すことだと考える。マネジメントの学習、特にリーダーシップ、フォロワーシップに関する素養をトップダウン形式で学生に学ばせ、部活動でそれを実践させるという形を作り、あとは学生が自主的に動くというシステムを構築する必要がある。

具体的にはスポーツ区分のA0入試で入学した学生には組織論や、リーダーシップ論などマネジメントに関する授業を必修にすることである。こうすることでマネジメントに関する知識を学生に持たせることができる。できれば授業の中でグループワークを取り入れて学生同士でリーダーシップの疑似体験をさせたらよい。

次に強化指定の部活動の一斉ミーティングを月一回のペースで行うことである。部活ごとにミーティングを行わせ、それを強化指定の部活動全体で発表するというものである。部活ごとに話し合いをすることにより、部内の学生が普段から意見を主張する習慣をつけることができ、さらには各部活の意見交換にもなる。分野が違っても、部活動に対する姿勢を共有することは刺激にもなり、個々が尊重し合いより良い関係性を築くことが望める。

以上の取り組みをすることで、まずマネジメントの知識を得ることができ、それをミーティングなどで実践する。そして意見を主張しやすい環境を整えてあげることで、学生一人一人が部活動に積極的に関与し、また、部の方向性が間違っていると気づいたときに建設的な批判ができるようになるのではないかと考えられる。

おわりに

本研究のきっかけは自分自身の部活動におけるリーダーとしての視点、フォロワーとしての組織への関わり方、リーダーに対する支援などの悩みがあったことである。価値観や情報の多様化により人間関係が複雑であることから私自身が部活動の目的を忘れ、雰囲気流され、波風を立てないように振る舞ってきたように感じる。上級生になるにつれて自覚が芽生え、まとめる立場になりまたリーダーを傍で支える立ち位置についたときにこの悩みに直面した。下級生の時から自覚を持ち、さらにはマネジメントの知識を得ていたならば、この悩みに直面することはあっても

対応できたであろう。このような悩みに対して一人一人が対応できる能力を身に付けることができたなら持続的に成長し続ける組織を作れるのではないだろうか。

本研究の目的は、高知工科大学に在学するという制約条件の中でどのようなフォロワーが理想的であるのかを明らかにして終わることではない。運動部活動に励む学生たちが共通の目的を持ちリーダーとフォロワーの垣根を超え、一人一人が主体的に活動できるようにすることが目的である。長くても三年半ほどの部活動生活を通して質の良いフォロワーシップを身に付け、社会に出て企業に就職したときや組織に所属したとき、共通の目的を達成するために存分に活かすことが大学スポーツの位置づけではないだろうか。

私の後輩たちには今後、スポーツを通し目的に向かって仲間とともにサポートし合い、時には議論をするなどの経験をし、スポーツをすることに対する付加価値を見出してほしい。本研究が部活動に所属する部員たちにとってスポーツを引退するにしろ、続けるにしろ自身の大学生活が財産であると胸を張って言えるきっかけになる1ページになることを願っている。

謝辞

本研究を進めるにあたり担当教員である生島淳准教授をはじめアンケート、ヒアリングを快く受けてくれた本学在学生の皆様から多大なご協力をいただきました。さらに励まし合い支え合った研究室の仲間、そして高知工科大学に入学させてくれた両親に向けこの場をお借りして御礼申し上げます。

注

ケリーのアンケートは積極的関与に関する質問を十問、独自のクリティカル・シンキングに関する質問を十問の合計二十問で構成される。積極的関与、独自のクリティカル・シンキングがそれぞれ60点満点で表現され二つの次元からフォロワーのタイプを測定するものである。以下がその質問である。積極的関与に関する質問をA、独自のクリティカル・シンキングに関する質問をBとするという。

A リーダーや組織にとってより価値のある人間になるために、重

要な活動の場において際立った能力を積極的に発揮しているか?

B リーダーや組織の目的に大いに貢献する新しいアイデアを自主的に考え出し、積極的に打ち出そうとしているか?

それぞれの質問は企業などの組織全般を対象としているため、抽象的な答えになる可能性があった。高知工科大学の強化指定競技の部員のフォロワーのタイプを明らかにするという目的であるため、回答者が具体的に場面を想像しやすいように部活動向けにアレンジする必要がある。以下が A と B の質問をアレンジしたものである。A の質問をアレンジしたものは A①、B の質問をアレンジしたものは B①とする。

A①部活動において、自分の役割以外にも、貪欲で率先して行動できるか。

B①部の目的に貢献できる練習の内容や試合における戦略などの新しいアイデアを、自主的に考え、それを提案できるか。

参考文献

- ・小野善良 [2018年3月] 『リーダーシップ徹底講座』 中央経済社
- ・アイラ・チャレフ著 野中香方子訳 [2009年11月] 『ザ・フォロワーシップ』 ダイアモンド社
- ・畑喜美夫 [2017年7月] 『チームスポーツに学ぶボトムアップ理論』 株式会社カンゼン
- ・一般社団法人アリーナススポーツ協議会監修 大学スポーツコンソーシアム KANSAI 編 (2018) 『大学スポーツの新展開 日本版 NCAA 創設と関西からの挑戦』 晃洋書房。
- ・中竹竜二 [2018] 『リーダーシップからフォロワーシップへ』 株式会社CCC メディアハウス
- ・高知工科大学経済・マネジメント学群 竹下竜平 [2018] 『大学スポーツにおけるキャプテンの役割と在り方とは～高知工科大学の強化指定競技に着目して～』
- ・高知工科大学マネジメント学部 濱崎羅奈 (2016) 『学生アスリートにおけるキャリア教育の一考察～高知工科大学のアスリート教育の在り方とは～』
- ・株式会社 HEART QUAKE [2018] 『フォロワーシップ理論とフォロワーの5つのタイプ』

<https://heart-quake.com/article.php?p=5459>

- ・文部科学省 (2016) 『大学スポーツの振興に関する検討会議』
http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/005_index/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/08/02/1375308_1.pdf