

リーダーシップ教育の全国展開と各大学への最適化

—総論と三つの大学のケース—

企画者：日向野幹也（早稲田大学大学総合研究センター）

話題提供者：江夏幾多郎（名古屋大学大学院経済学研究科）

話題提供者：岩城奈津（共立女子大学国際学部・新学部開設準備室）

話題提供者および司会者：松岡洋佑（株式会社イノベスト）

権限によらないリーダーシップ(日向野, 2018b)を明確な学習目標とし、経験学習的な学習方法をとる学部生向け正課のリーダーシップ教育は、2006年に立教大学経営学部において始まり、その後12年間で徐々に全国に展開して、早稲田大学・淑徳大学・名古屋大学・名古屋工業大学・一橋大学・共立女子大学・桃山学院大学・甲南女子大学など十数校に広がり、東京都立高校を始めとして主に首都圏の公立高校にも波及している。こうした普及の背景には2010年ごろのアクティブラーニング導入運動・政策、そして大企業人事部が「権限によらないリーダーシップ」を若い頃から発揮してほしいと表明するようになったことが追い風として作用している。

リーダーシップ教育を導入した各大学では、当初立教大学と同様の産学連携型プロジェクト学習を核とした経験学習(当然にアクティブラーニングでもある)を重視した授業が行われていたが、次第に学生の気質の違いやその変化、さらに各大学固有の事情に沿ってプログラムの最適化が行われるようになってきた。このことは各大学での学習の定着という点で効果的であるだけでなく、さらに多くの大学に展開するという目的のためのノウハウやケースの蓄積・共有という観点からも望ましい。また、各大学での最適化過程における教員自身のリーダーシップやアントレプレナーシップ(日向野・松岡, 2017)についても共有すべきことが蓄積している。

まず、早稲田大学では2006年度から正課の全学向け選択科目としてリーダーシップ教育が始まった(科目名:「リーダーシップ開発」および「他者のリーダーシップ開発」)。初年度秋の授業について「早稲田大学ティーチング・アワード」を受賞する等の成果があがり学生の支持は熱烈であるが、立教にはなかった問題にも直面している。特に、(1)リーダーシップ最小3要素(日向野, 2018b)のうち特に同僚支援(相互支援)が苦手で、

支援は求めることは敗北を認めることと同義であると思っている学生の多さ、(2)経験学習が難しくなるくらいに消費的な学生の多さ、(3)リーダーシップを発揮するためには周囲を支援するよりは論破して従わせることが重要と思込んでいる学生の存在、(4)TAをロールモデルにしたがらない学生の存在、などについて本格的な対応が必要とされている(日向野, 2018a)。

次に名古屋大学では2016年度から経済学部にて「リーダーシップ開発」を開講している。受講生の多くは、彼らにとっての望ましさは別として、大学卒業後は社会でリーダーとしての役割発揮を期待されていることを自覚している。彼らの多くが自ら”長”として周囲を牽引すべきであるという旧来のリーダーシップに囚われているため、振り返りを通じて権限によらないリーダーシップを開発している。2018年度から更に高次のリーダーシップを開発する科目を設置展開している。

共立女子大学では2018年度より全学向け教養教育科目として前期は経験学習、後期は自己探求とスキル開発を行うリーダーシップ教育を開始した。科目ガイダンスには教室を溢れる100名以上が詰めかけ女子学生のリーダーシップ開発への関心の高さが表れた。学年学部に関わらず最小3要素の中では圧倒的に同僚支援を発揮する傾向がある一方、スキル不足への恐れなどから行動が起こせない例も散見された。この点を踏まえ来年度は前期後期を入れ替えた授業を予定している。

参考文献

日向野幹也・松岡洋佑(2017)『大学教育アントレプレナーシップ—いかにリーダーシップ教育を導入するか』, Bookway (kindle版あり)。

日向野幹也(2018a)「早稲田大学でのリーダーシップ教育」『リーダーシップ教育のフロンティア:研究編』第5章, 北大路書房。

日向野幹也(2018b)『高校生からのリーダーシップ入門』, ちくまプリマー新書。