

他者とともに自己を見つめなおす

甲南女子大学の リーダーシップ教育 基礎から発展まで3段階で

神戸市の甲南女子大学(秋元典子学長、国際学部、文学部、人間科学部、看護リハビリテーション学部、医療栄養学部)は、女子大学で初めて「全員発揮型」のリーダーシップ教育を全学共通教育科目としてスタートしている。この教育プログラムは、立教大学経営学部で始まったリーダーシップ教育を自大学向けにカスタマイズしたものだという。推進責任者の佐伯勇教務部長・教授に聞いた。

佐伯教務部長に聞く

○チームの目標達成のために他のメンバーに良い影響を与える

「全員発揮型」のリーダーシップとはどういう意味だろうか。

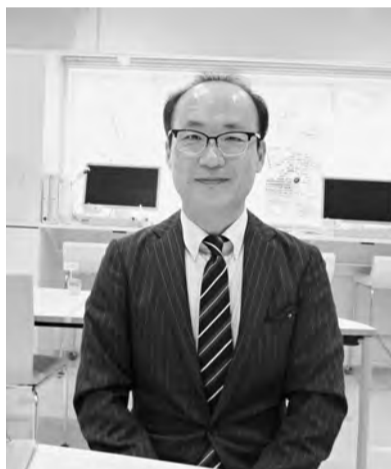
「リーダーシップという1人が先頭に立ってチームを引っ張る「先頭指示型」のイメージが強いですが、VUCAの時代になると、全員がそれぞれ持ち味を活かし、自ら分らなく主体性を発揮して活躍する「全員発揮型」のリーダーシップが求められるようになりました。全員発揮型では、リーダーシップが「ある人」「ない人」に分けら

れるのではなく、全ての人は既に「リーダーシップを発揮している」と捉えます。ふだんの生活でもよい雰囲気を作る人、細かく記録を残す人、目的や目標を確認する人…性格は違いますが、実はお互いに影響を与えあっていますよね。まずはその人のありのまま(無意識)の行動がチームに良い影響を与えていることを認知し自信をつけることで、リーダーシップ行動を強化していきます。ある程度自信がついたら、今度は無意識の行動の意図しない影響力にも目を向け、自己調整する

は、主に自分が効果的なリーダーシップを発揮する方法を学びます。少人数チームで取り組むプロジェクトの中間と最後に振り返りと相互フィードバックを行い、チームの状態や自分がチームに与えている影響を確認します。そしてチーム活動と自分の影響力をより良くするための方法を考え実践します。

「AI/II、BII」は先の「開発I/II」の単位を取得した学生が受講できる科目で、主に他者のリーダーシップを発揮する方法を学びます。「AI/II」は、「開発I/II」の学習アシスタント(LA)として教員の支援を得て授業を運営し、その前後に授業運営チームの中で目標設定、振り返り、相互フィードバックを行う科目と正課外の発展プログラムから構成される。「開発I/II」で

「受講生のリーダーシップの学びに責任を持つ」という役割を明確にするためです。「BII/III」は、日本アクションラーニング協会と連携した、認定学生アクションラーニングコーチの資格取得を目指す演習科目です。このコーチは、チームで数チームで取り組むプロジェクトの中間と最後に振り返りと相互フィードバックを行い、チームの状態や自分がチームに与えている影響を確認します。そしてチーム活動と自分の影響力をより良くするための方法を考え実践します。



佐伯勇教務部長

ある人が良い、別な人はしんどいと思っている状況があっても、普段はコンテンツに集中してサポートする。

○LAの先輩に憧れて

佐伯教授がリーダーシップ教育の構想を持ち始めたのは2014年。「当時、就職部長(現キャリアセンター長)に就任して、2つの疑問を持ちました。1つが社会で求められる能力と大学教育との接続に改善の余地があるのではないかと、2つが、自己分析やグループ討論などを就職「対策」として3年生で実施しなければならぬという違和感です。自分の強みや弱みを理解し、集団の状態を把握して自分の影響力を自己調整する力は、正課科目を中心に低学年時から身につけていくべきではないかと思いました。そこで、キャリアデザイン科目をリーダーシップ開発科目として新たに練り直し、2017年から始めました。

「開発II」のアンケート結果を見ると、この授業によって「他の活動や人間関係において、自分もポジティブに構築できようになる。学生が自己肯定感や自信を取り戻すことに寄り添った教育でもある。」

正課外の発展プログラムでは、認定学生アクションラーニングコーチを活用して、企業や学校教師など多様な属性の人たちと学生がフラットな関係性の中で対話する研修を行っている。研修では、「自分が「開発I/II」を受講していた時にLAの先輩に憧れて」という動機が多く、LAがリーダーシップ発揮のロールモデルとして機能していることが分かります。結果的にLAたちも大きく成長します。

このような対人関係に開くデリケートなトレーニングを支えるのが、1クラス30人程度に2人配置されるLAだ。LAは授業進行と受講生の支援を任せ、自身の経験を踏まえて教員が気づかない細部にまで目を配り、教員と共に受講生のリーダーシップの成長をサポートする。

○女子大学の役割として

入学時には多くの学生の自己肯定感が低いのだという。しかし、性別役割規範から解放される女性のみの環境で、それまでのメンタルモデル(固定された先入観や信念)を、他者を通じて直す。その中で、自分が意識していなかった特性や行動が強みとして、「これがリーダーシップなのだ」と再認識される。他者との信頼関係

もポジティブに構築できようになる。学生が自己肯定感や自信を取り戻すことに寄り添った教育でもある。」

正課外の発展プログラムでは、認定学生アクションラーニングコーチを活用して、企業や学校教師など多様な属性の人たちと学生がフラットな関係性の中で対話する研修を行っている。研修では、「自分が「開発I/II」を受講していた時にLAの先輩に憧れて」という動機が多く、LAがリーダーシップ発揮のロールモデルとして機能していることが分かります。結果的にLAたちも大きく成長します。

「女性活躍が求められる時代には、多様性を活かして相互にリーダーシップを引き出すスキルが性別によらず求められると思います。今後は学内のFDやSDとして教職員に入ってもらおうことも考えられます。現在、大学コンソーシアムひょうご神戸が主催する県内企業合同内定者研修でのファシリテーターも

佐伯教授と学生コーチたちが担当しており、確実に輪は広がりつつある。課題は全学共通教育科目であるため、このプログラムを運営する基盤組織がまだ存在しないことだ。また、人間関係に介入するため、ある程度訓練をした進行役でない振り返りや相互フィードバックを効果的に支援することが難しい。しかし「女性だから」といった性別役割規範がない空間で、安心して自己開示して他者とともに自己を見つめなおす機会となるこのプログラムは、女子大学の大きな社会的役割の1つとなるのではないだろうか。