(令和5年)5月10日 こもに自己を見つめなおす

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 一全員発揮型」のリーダーシップ教育を全学共通教育科目としてスタ 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 「市の甲南女子大学(秋元典子学長、国際学部、文学部、 基礎から発展まで3段階で

佐 責任者の佐伯勇教務部長・教授に聞いた。 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。 一教務部長に聞く 認知し自己調整すること 動の影響力を正負両面で 無意識を含む自分の行

○チームの目標達成の れるのではなく、全ての へは既に「リーダーシッ

うと1人が先頭に立って ダーシップとはどういう 「リーダーシップとい 性格は違いますが、実は 的や目標を確認する人… もよい雰囲気を作る人、 細かく記録を残す人、目

えます。ふだんの生活で

^を発揮している」 と捉

良い影響を与えること。

それが、同大学が定

て活躍する「全員発揮 代になると、全員がそれ リーダーシップが「ある 分らしく主体性を発揮し いですが、VUCAの時 指示型」のイメージが強 のリーダーシップが の意図しない影響力にも 動を強化していきます とで、リーダーシップ行 を認知し自信をつけるこ い影響を与えていること お互いに影響を与えあっ ていますよね。 人のありのまま の行動がチームに良 グラムから構成される。 AI/II,BI/IIJO6 者のリーダーシップ開発 次のプログラム必修科目 定プログラムに発展して リーダーシップである。 に3段階積み上げ型の認 ∫開発Ⅰ/Ⅱ」、2年次 (基礎) 一リーダーシッ 〉教育は、2022年度 同大学のリーダーシッ

術

| 「ない人」に分けら

目を向け、

自己調整する

「開発Ⅰ/Ⅱ」で

教員の支援ではなく、

ーシップを発揮しやすい

全員発揮型」のリーダ

なることがポイントだ。 を自己調整できるように じて自らが与える影響力

「同じチームの中で、

を踏まえて教員が気づか

| なった。 「2022年度

れる。他者との信頼関係

でのファシリテーターも 県内企業合同内定者研修 実習科目です。LAとい

発展まで3段階を通じて

えている影響を確認しま す。そしてチーム活動と 状態や自分がチームに与 数チームで取り組むプロ 振り返りと相互フィード バックを行い、チームの 主に自分が効果的な

生が受講できる科目で 実践します」。 主に他者のリーダーシッ するための方法を考えて 自分の影響力をより良く は先の「開発Ⅰ の単位を取得した学 Ā I

学びます。 習アシスタント(LA) /発揮を支援する方法を 「開発Ⅰ/Ⅱ」の学

| 互フィードバックを行う として教員の支援を得て 授業を運営し、 に授業運営チームの中で その前後 ーシップ開発授業を担当 したり、産学連携の研修 「正課外の発展プログ

えあう。自分の強みだけ

に与えた影響を相互に伝

-の行動が自分やチーム

力を理解し、TPOに応 しないネガティブな影響 立てるために、心理的安一点は振り返りと相互フィ 問題の本質を深掘りして 実効性のある行動計画を を目指す演習科目です。 このコーチは、チームで ニングコーチの資格取得 認定学生アクションラー ためです。 という役割を明確にする 一ング協会と連携した、 /の学びに責任を持つ」 日本アクションラー BI

の経験学習を促進する役 づくりと、チームとして 全性を担保した対話の場

> チームづくりのスキルを だけでなくプロセスを重 ○プロジェクトの成果 | ある人が良い、別な人は 況があっても、普段はコ ンテンツに集中してプロ んどいと思っている状

受講生のリーダーシッ

(コンテンツ) だけでな ノロジェクトでは成果 チームの状態やメン が起きているのか」に目 ンバーの感じていること を共有し一なぜその状況 ませんよね。しかし、メ

ことが重要である。従っ て、一連の科目で重要な バーのリーダーシップ (プロセス)を見つめる をしない学生に「なんで を向けると改善が生まれ る。例えばまったく発言

佐伯勇教務部長 いのではなく「言ってい 聞いてみると、意見がな もある。しかし話をよく ートに伝えても、 いとだめだ)」とストレ ないし学生が傷つくこと

り、教員と共に受講生の |ない細部にまで目を配 支援する。

|の「開発Ⅱ」のアンケー

もポジティブに構築でき

るようになる。学生が自

ちが担当しており、確実

佐伯教授と学生コーチた

とで「言ってくれるとア イディアを取り入れると

す。 い影響がある」と伝える とができてグループに良 に意見が出始めるので

くとも中間と最終の2回 ードバックにある。

そこで、キャリアデザイ

り直し、2017年から 数は20人台が今では三桁 開発科目として新たに練 にまで増加、また、LA 、科目をリーダーシップ 始めてみると、受講者

セスについては話しあい

発言しないの (発言しな

と返してくるのです。

配置されるLAだ。LA 1クラス30人程度に2~ このような対人関係に ーングを支えるのが、

は授業進行と受講生の支 援を任され、自身の経験

把握して自分の影響力を を理解し、集団の状態を ップ教育の構想を持ち始 です。自分の強みや弱み ばならないという違和感 などを就職「対策」とし かということ、2つが、 の余地があるのではない で求められている能力と 持ちました。1つが社会 就任して、2つの疑問を キャリアセンター長)に て3年生で実施しなけれ 大学教育との接続に改善 めたのは2014年。 佐伯教授がリーダーシ ○LAの先輩に憧れて 「当時、就職部長 $\underline{\mathbb{I}}$

はないかと思いました。 ら身につけていくべきで 科目を中心に低学年時か 自己調整する力は、 |リーダーシップの成長を 一ト結果を見ると、この授

も2023年には16人に ップなのだ」と再認識さ 性のみの環境で、それま して「これがリーダーシ 直す。その中で、自分が を、他者を通じてほぐし 定された先入観や信念) でのメンタルモデル(固 割規範から解放される女 意識していなかった特性

| 業によって「他の活動や という。しかし、性別役 の自己肯定感が低いのだ 感じています。また、L なり、大きな手ごたえを る学生が「他の授業」で 意味で変化した」と考え す。結果的にLAたちも という動機が多く、LA Aを志望する学生の面接 75%、「課外活動」で8%、 大きく成長します」。 がリーダーシップ発揮の のリーダーシップが良い していることが分かりま ロールモデルとして機能 にLAの先輩に憧れて」 「アルバイト」で5%と 、間関係において、自分 ○女子大学の役割とし 人学時には多くの学生 を受講していた時 「自分が「開発Ⅰ

在、大学コンソーシアム も考えられます」。現 職員に入ってもらうこと ると思います。今後は学 が性別によらず求められ 活かして相互にリーダー ひょうご神戸が主催する 内のFDやSDとして教 シップを引き出すスキル

れる時代には、多様性を 学生も学びを得ることが すことに寄り添った教育 ョンラーニングコーチを ムでは、認定学生アクシ ができるのか、社会人も を行っている。研修で ちと学生がフラットな関 師など多様な属性の人た 活用して、企業や学校教 は多様性を活かした対話 て原点に立ち返るヒント けは、社会人などにとっ 字生からの純粋な問いか ケーションにより、問題 は、質問中心のコミュニ 係性の中で対話する研修 二肯定感や自信を取り戻 になるという。 どうすれ の本質を見極めていく。 正課外の発展プログラ 女性の活躍が求めら 1つとなるのではないだ 入するため、ある程度訓 だ。また、人間関係に介 織がまだ存在しないこと グラムを運営する基盤組 のプログラムは、女子大 ることが難しい。しかし 練をした進行役でないと 学の大きな社会的役割の 性別役割規範がない空間 振り返りや相互フィード に輪は広がりつつある。 で、安心して自己開示し つめなおす機会となると 目であるため、このプロ し他者とともに自己を見 「女性だから」といった 課題は全学共通教育科 ックを効果的に支援す