

新しいリーダーシップ教育 米国大学と立教大学の事例

1/17/2017
日向野幹也

1

目次

- 立教大学でのリーダーシップ教育の開始
- 米国大学でのリーダーシップ教育の実態調査
- リーダーシップ観の大きな転換
- 立教大学でのリーダーシップ教育の拡大
- 新しいリーダーシップへの社会的需要

2

2006年度立教大学経営学部設置

- リーダーシップ・プログラムを経営学科のコアプログラムにすることを決定
 - 経営者の英才教育を想定
- 2005年度1年間は米国各地の大学で実態調査
 - 調査の結果、「経営者の英才教育」型のリーダーシップ教育が時代遅れとみなされていることを発見

3

米国大学のリーダーシップ教育

- リーダーシップが重要であることに社会的合意。大学入試・企業採用でも重視。
 - 経験と競争から学べるものと思われてきた
 - トップダウンのリーダーシップ重視
- 高等教育においてもリーダーシップ教育を行う必要があると認識され実行され始めたのは1990年代
 - 教えるリーダーシップの内容も激変

4

リーダーシップを持つべき人とは誰ですか？

5

- 1) 権限のある人
 - 総理大臣
 - 大統領
 - 総長
- 2) 係・担当の人
- 3) カリスマ性のある人

6

米国発の新しいリーダーシップ 世界標準へ

- 権限・役職・カリスマ性のいずれも不要なリーダーシップ(leadership without authority)への需要
 - 激しい環境変化への対応のため
 - イノベーション推進のため
- 米国文化に偏らない多文化対応
- 日本以外の先進国ではこれが世界標準

7

船頭多くして

- あの船頭たちは、実はリーダーシップ不足
- 目標を共有していれば、リーダーシップをもった人物が多いほど生産性が高い

8

立教大学での リーダーシップ教育の展開

- (1)経営学部で2006年度から開始。基礎演習を含む初年次から。学生の強い支持を得てコア・カリキュラムとして学部をリード。
 - 受験生からも高い評価。10年間で偏差値7つ上昇
 - 他学部学生から「憧れの学部No.1」の連続受賞
 - 専門ゼミが自然にアクティブラーニング化(経営学部の学生は授業中に挙手して発言することに抵抗が少ない)

9

- (2)総長室に提案し、2013年度から全学カリキュラム科目としても開始。
 - 初年度から受講生殺到(3倍以上)、クラスを増設しても追いつかず
 - 全学部・全学年混成で授業実施。支障ないどころか、プラスの教育効果がある(ダイバーシティの初歩)
- (3)早稲田大学GECでも今年度から開始済み(リーダーシップ開発プログラム、LDP)

10

日本でのリーダーシップ需要(1)

- 企業からの需要
 - 2005年頃は、leadership without authorityを重視していたのは外資系企業とコンサルティング会社のみ。
 - 最近数年で急速に変化。新人にもリーダーシップを期待すると言明する企業が急増中。

11

日本でのリーダーシップ需要(2)

- 高校・大学のアクティブラーニングとの関係
 - 挙手に何の抵抗感のない米国の学生を前提にした授業とは全く違う日本のアクティブラーニング導入難
 - リーダーシップ教育を済ませた学生を対象にすれば、専門科目等のアクティブラーニング化は円滑

12

リーダーシップと専門知識



要約

- 先進国では既に「権限のなくてもリーダーシップは発揮できる」が標準になっている
- 米国大学と立教大学での教育実績から分かることとして、
 - 1) 学生の卒業後の活躍の後押しになる
 - 2) 在学中からアクティブラーニングが促進される (教員の負担が減る)。
 - 3) リーダーシップ科目は、学部内でも、多学部混成でも実行可能。

14