

リーダーシップ教育の今後10年

8/20/2016

日向野幹也

10年後のゴール

- 中途採用でも新卒採用でも、**企業**の採用時に本人のリーダーシップを重視する・社内では360度フィードバックを評価と切り離して行うのが当たり前になっている状態
- 全国のすべての**大学**にリーダーシップ開発科目がある状態
 - 必修か選択か、正課か非正課の違いはありうる
 - ちょうど米国の現在の状態(1990年代半ばから十数年で実現)
 - AO入試でリーダーシップ重視も当たり前
- 全国のすべての**高校**(一部の中学を含む)にリーダーシップ・プログラムがある状態
 - 都立高校の「人間と社会」のような正課の場合と、部活や文化祭・コンクール等に付随する場合を含む

接続部分も大切

- 企業がそうなるためには企業と大学が何をすればよいか(産学連携)
- 大学がそうなるためには
 - 企業と高校が何をすればよいか(産学連携・高大接続)
 - 大学間でどう協力すればよいか(立教の役割)
- 高校がそうなるためには、高校と大学が何をすればよいか(高大接続)

企業の人材採用時に(中途・新卒)
本人のリーダーシップを重視するのが当たり前

- リーダーシップのある学生を送り込んで、「〇〇大学のリーダーシップ・プログラムを受講した学生なら大丈夫」という定評を確立するのが早道
 - 立教経営はそうなりつつある
- 本人の勤務した企業・大学・高校でのリーダーシップ行動実績を調べられる方法も準備
 - 企業側が応募者の過去のリーダーシップ実績を調査(応募者が開示を許可)できるポートフォリオが大学・高校に必要

企業での リーダーシップ360度フィードバック

- 現状では、評価するためのリーダーシップ360度フィードバック。「評価」抜きの「フィードバック」になっていない。
 - 「育成」の観点が欠落
- 360度フィードバックから学習してPDCAを回す必要
- これが定着していれば、当然に新人のリーダーシップも重視

全国のすべての**大学**に
リーダーシップ開発科目がある状態

- 先行する大学で、リーダーシップ科目の教育効果でキャンパスが活性化し、アクティブ・ラーニングが当然のように行われ、就活でも評価されるようになる(立教経営ではかなり実現)と、多くの大学で行われるようになる
 - 早稲田・國學院・淑徳はその例
- 最も進んだ大学では、教職員全員が、学生からみてリーダーシップの生きた手本になっている

そうなるためには

- リーダーシップ科目の担当者・コースリーダーの養成機関(大学院など)がいくつか必要
 - 立教に提案中
- そうした大学院を修了した人が全国の大学に散って、リーダーシップ・プログラムのコースリーダー(複数科目・複数クラスを統括する人)になる
 - 学生時代からずっとリーダーシップを専攻してきた学者である必要は必ずしもない(米国大学の例)

全国のすべての**高校**(一部の中学を含む)に
リーダーシップ・プログラムがある状態

- A) 公立高校に都立高の「人間と社会」のような科目がおかれている場合
- B) キャリア教育にリーダーシップ涵養の内容が含まれている場合
- C) 合唱コンクール・体育祭・部活等にリーダーシップ研修が組み合わさっている場合
- 担当者養成が必要

高校・大学・企業の リーダーシップ開発者の集う場

- ノウハウを交換
- 場合によっては人事交流も有効
 - 大学教員が企業のリーダーシップ研修(または逆)
 - 高校教員が大学の初年次リーダーシップ教育チームに加わる

- 年1回の立教リーダーシップカンファレンス
 - 他大学主催のものも増える
- 常設の全国組織として日本リーダーシップ学会(JLA)
 - 米国中心のInternational Leadership Association(ILA)との連携を模索
 - まず東京でのカンファレンスを誘致(運動中)
- 日常的な交流のためには、地域別の「リーダーシップ教育機関コンソーシアム」構想

こうした取り組みにより10年後には

- 十分にリーダーシップをもった十代から三十代の人たちが大勢いる状態が実現
- 本年はリーダーシップ教育普及元年