

リーダーシップ教育元年 —大学教育イントラプレナーシップ—

大学教育学会にて

6/11/2016

早稲田大学 大学総合研究センター教授

日向野幹也

立教大学経営学部の11年の成果 (2006-2016年度)

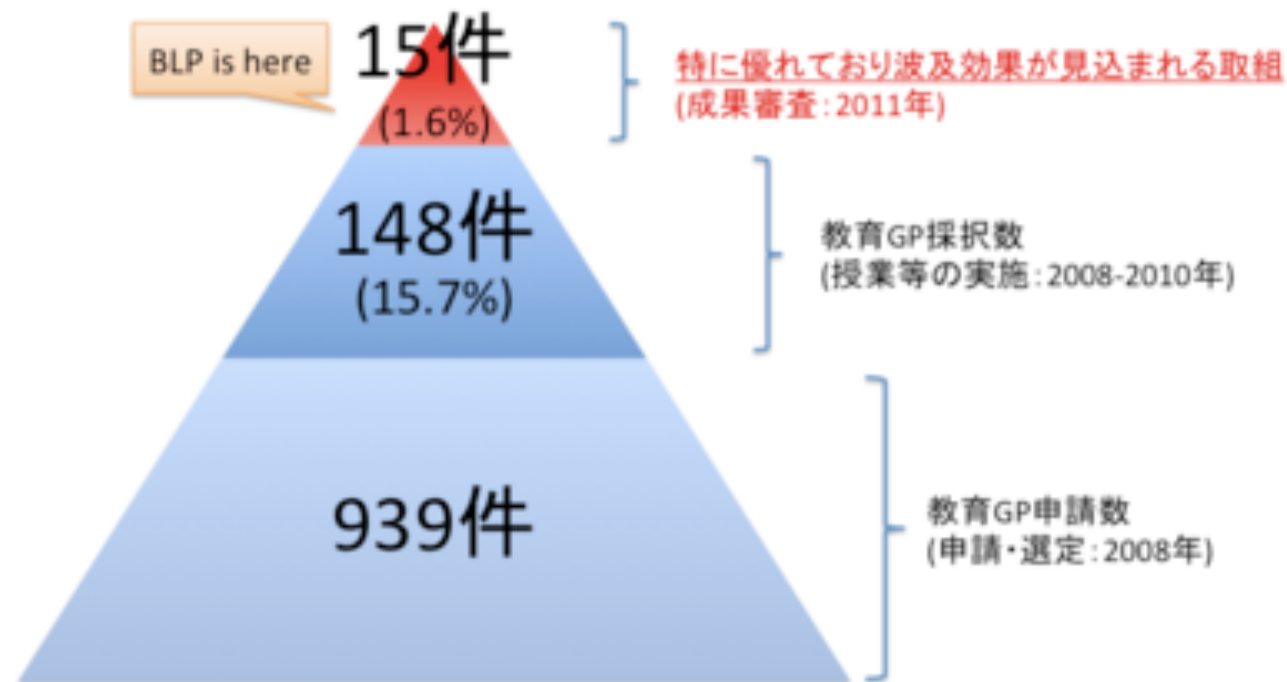
- 数量的成果
 - 偏差値
 - 学部教育への満足度
 - 学生部の生活アンケート
 - 中退率
 - 就職状況
 - OBOG会による教育効果測定(後述)

質的成果

- 学生が教員に提案する習慣
 - 教員+SA会議からのイノベーション
 - 大半の専門ゼミのアクティブ・ラーニング化
- 学生同士がフィードバックしあう習慣
 - 内向的な学生でも居場所がある
- 顕彰
 - 教育GP(2008-10)の成果審査で全国トップ15
 - 世界アクション・ラーニング機構のアカデミック部門年間賞(2015年)

教育GP

教育GPの採択状況(全国の大学)



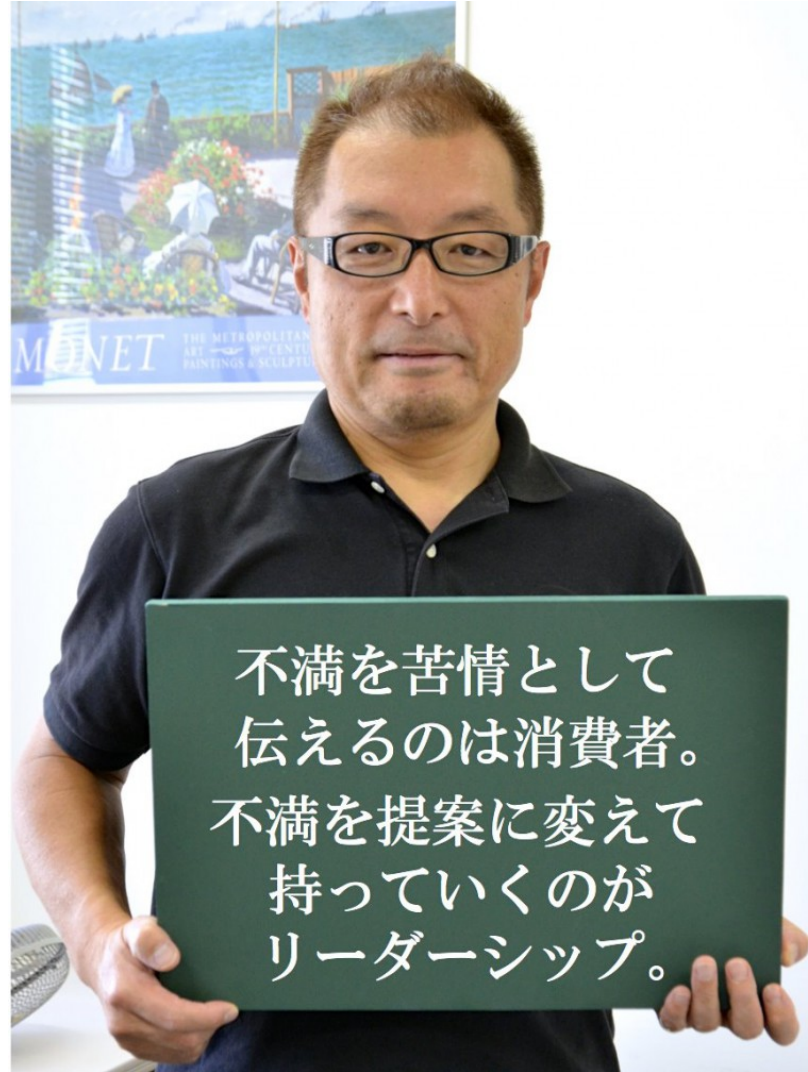
※パーセンテージは申請数に対する割合です。

質的成果(続き)

- 全学対象プログラムGLPも2013年度から開催
 - 履修するだけで当初3倍の倍率、現在でも2.2倍
- 職員研修、体育会部員研修にも拡大
- リーダーシップ教育の普及元年
 - 他大学にも波及
 - 早稲田大学、國學院大學、淑徳大学など(ほかにも数大学準備中－文科省AP申請など)
 - 日本リーダーシップ学会設立
 - 東京都立高校の新設必修科目「人間と社会」にBLP/GLPで使用しているリーダーシップ最小3要素が掲載される

(リーダーシップに関する注)

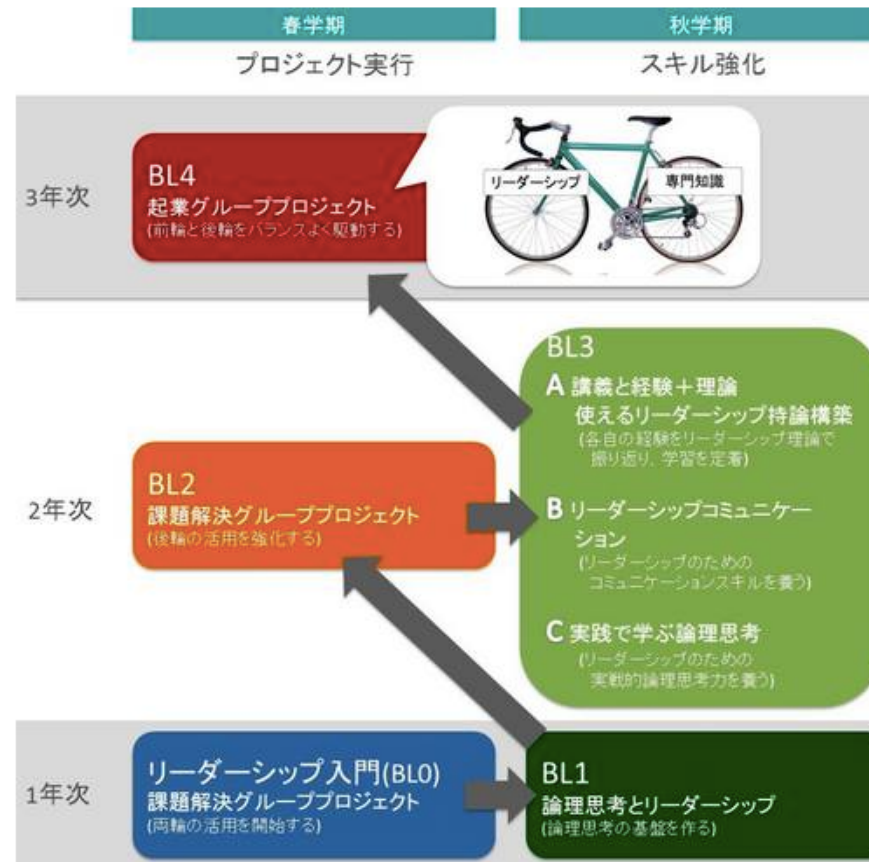
- 権限・役職・カリスマ性と関係のないリーダーシップ
 - リーダーシップ最小3行動
 - 目標共有・率先垂範・同僚支援
- 「船頭多くして」は真のリーダーシップが不足している船頭の話
- 教育により習得可能
- 日本の外ではこれが主流、日本でも企業ではこのリーダーシップへのニーズ増大中



成果をもたらしたと思われる教育

- 徹底したアクティブ・ラーニングと経験学習
 - 2010年にアクティブ・ラーニングの考え方を知ったが、それ以前から実施(当初からグループでのPBL)
 - 高校生・受験生が、学習目標と同じかそれ以上に学習方法に敏感
- 学習目標としてのリーダーシップ
 - 当初、主に企業からのニーズを意識
 - 学生の参加を促す効果(実はアクティブ・ラーニング)
 - リーダーシップ最小3要素とルブリック
- 教員のイントラプレナーシップ(組織内起業)
 - SA制度の新しい活用方法
 - 基礎演習・ウェルカムキャンプの組入れ

経営学部BLP科目構成



GLP科目構成



映像1:教員SAミーティング風景

- [教員SAミーティング](#) (01:36から)

映像2:内向的な学生

- 内向的な学生

参考文献

- 日向野、『大学教育アントレプレナーシップ』、ナカニシヤ出版、2013.
- 日向野、「新しいリーダーシップ教育とディープ・アクティブ・ラーニング」、松下佳代編著『ディープ・アクティブ・ラーニング』、勁草書房、2014.
- 日向野、『十代からのリーダーシップ』、近刊

このスライドのダウンロードは

- 6月13日以降、ブログ「日向野
幹也の研究室」にて可能
- www.mhigano.com

学生の経験談

- 田中七生さん
- 経営学部経営学科3年生
- GL201のSA経験中

卒業生の談話

- 松岡洋佑君
 - 経営学部2期生
 - 在学中に起業
 - 大学へのリーダーシップ教育導入支援（早稲田大学、國學院大學、淑徳大学ほか）
 - 経営学部OBOG会Alumni会長

OBOG会による教育効果測定

- 立教大学初の、学部単位のOBOG会
- 1,2期生の提案にて発足
- 若手校友の積極的な参加(学院における課題)
- 卒業生の学部と連携した追跡調査
- 卒業生に対するキャリアサポート(ALP)と卒業生による在校生のためのキャリア・サポート(アクティブトランジション:BLPコースリーダー 舘野泰一)
- 卒業後の社会における評価を教育へ反映(OBOG会役員による外部評価)の提案