

「未来起点ゼミ」における対話を中心とした授業の実践報告

佐野潤子・増谷真紀・角田彩乃・佐々木泰子

お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所

Practical Report on Lessons Centered on Dialogues at Backcasting Future Visions Seminar

Junko,SANO, Maki,MASUTANI, Ayano,TSUNODA and Yasuko,SASAKI

Ochanomizu University;

Ochanomizu University and Bridgestone Co., Ltd. launched the Backcasting Future Visions Seminar in April 2019 to promote the emergence of new female leaders and build a foundation for creating social value for the future. In this class, through engaging in dialogue with yourself and with others, you will realize your own potential and foster your ability to determine your own future (ownership/leadership). The content of the class consists primarily of talks conducted by guest lecturers as well as dialogues conducted in workshops at the seminar. To enhance opportunities for student dialogue, each student is expected to submit a self-expression, a question, and a self-choice to the Backcasting Future Visions Seminar after each class. In the second semester, students will write about their own resources and those that they lack in connection with their theme. Questions on the reflection sheet deepen the dialogue with the students and help them identify their themes. As per results from previous classes, the questionnaire surveys in the first and second semesters have indicated changes in consciousness and improvements such as a better ability “to find my own new possibilities,” better “communication with others,” better “power of presentation,” and “expanded network of relationships.” Next year, the Backcasting Future Visions Seminar will clarify students’ inner desires, give them opportunities to express them, and play a role in supporting students to act independently.

keywords : Backcasting Future, Dialogues, Reflection, Leadership

はじめに

近年、社会環境がめまぐるしく変わっている。こうした動きとリンクするように、大学は教育改革が進んでおり、一斉講義が主流であった大学の講義が変わりつつある（館野 2018）。同様に大学におけるリーダーシップ教育も変化している。誰か一人がいつも指揮を執って他の人がそれに従うという形から、状況に応じて適した人がリーダーシップを発揮する「シェアド・リーダーシップ」の形をとることが多くなっている（高橋 2018）。そのため、各人の意欲や主体性がより重視されるのである。

お茶の水女子大学と株式会社ブリヂストンは2017年1月に女性リーダーの育成支援を目的として包括連携協定を締結した。その後連携を実現する具体的な

方法についてプロジェクトで検討し様々な交流プログラムを実施してきた。活動を通じて、未来のリーダーとなる学生が、現在の延長線上ではない未来の社会におけるこうありたい姿について語りあう場を作ることになった。これが未来起点プロジェクトの名前の由来となり、このプロジェクトの1つとして授業「未来起点ゼミ」を新設することとした。

授業の目的として、①新しい女性リーダーの輩出 ②未来に向けた社会価値創出の基盤づくり掲げた。全学部、全学年、さらに附属高等学校も含めた横断の授業「未来起点ゼミ」を開講した。そのゴールを学生に「自分たちの未来は人任せにせず自分たちで創ろう。私たちにはその力がある。」と思ってもらえることと設定した。

背景

現代は Society4.0 ⇒ 5.0 の移行期と考えられ VUCA の時代 (Volatile 不安定、Uncertain 不確実、Complex 複雑、Ambiguous 曖昧) であるといわれている (山口 2019)。社会が Society5.0 に移行しているのと同時に、組織や個人、リーダーのありかたも変化している。変化していく社会で生き抜くための戦略や価値観、パラダイムも変化している。学生には早くそれに気づき、新しい時代の価値観に即した新しい生き方をはじめてもらいたいという思いからこの授業を設計している。

授業の概要

未来起点ゼミでは対話を通して未来の社会価値を提案・創造する (イノベーション) とともに自己変容・自己超越 (リーダーシップ) することを目的とする。この授業では自身との対話・他者との対話を通して、自分が生来持っている可能性に気づき、人任せにせず自ら未来を選ぶ力 (オーナーシップ/リーダーシップ) を醸成する。また自らが選択した未来を実現するためには、多くの場合他の人の価値観や社会価値との乖離・対立が生じる。これを対話により統合することで新たな社会価値を創造 (イノベーション) する。そのため、未来起点ゼミではワークショップなどによる対話を重視した授業内容とした。

前期は毎回のワークショップによって、他者との対話を通して見識を広げ、自分の可能性に気づき自分の未来 (個別テーマ) を選択する。後期は自分の未来 (個別テーマ) を実現するためのプロセスを考え、検証する。各自のテーマを「未来起点フォーラム」で提言として発表することを 2019 年度の授業の目標とした。

授業の前半で、チェックイン及び未来起点ゼミの趣旨の説明や、SDGs カードゲーム、オムニバス形式でゲスト講師の講演を行った。そして後半は毎回、ワー

Table1 未来起点ゼミ授業計画

| 前期 | | | 後期 | | |
|----|--------------------|----------------------------------|--------------|---|----------------------------------|
| 1 | 4/11 本日 | ゼミ概要と進め方 Society5.0 Teal組織 成人 | 佐野 増谷 | 1 | 10/3 提言内容 報告と討議① |
| 2 | 4/25 対話について | ワーク ロールプレイ 統合、協力、共創を体験 | 外部講師 森原香苗 | 2 | 10/17 提言内容 報告と討議② |
| 3 | 5/9 SDGsカード ゲーム | 社会課題の学習 世界の分離、対立、競争を体験 | 増谷 | 3 | 10/31 未来起点フォーラムテーマ & 企画決定役割分担 |
| 4 | 5/23 対話① | 「世界の構造変化と日本の未来」 | 経産省 川原 悠 | 4 | 11/14 提言/実現プロセス進捗 報告と討議① |
| 5 | 6/6 対話② | 「企業の未来と持続可能性」 | 企業CSR 早川 | 5 | 11/28 提言/実現プロセス進捗 報告と討議② |
| 6 | 6/20 対話③ | 「未来の社会参画の在り方」 | NPO 和泉大介 | 6 | 12/12 提言/実現プロセス進捗 報告と討議③ |
| 7 | 7/4 未定 | 企業/官公庁/地方自治体等 (学生の希望を聞く) | | 7 | 1/9 提言/実現プロセス進捗 報告と討議④ |
| 8 | 7/18 前期まとめ | 後期進め方説明&個別テーマ発表 (Scene/Role) | 佐野 増谷 | 8 | 1/23 最終発表 「未来起点フォーラム」 |

クショップを行い、メンバーを毎回変えて、毎回のテーマについて意見を出し合いながら付箋に書き込み、模造紙やホワイトボードにそれを貼って、皆で振り返るという作業を行い、最後は一人一人振り返りシートに授業全体を振り返ってもらった。前期の最終日は、一人一人の未来の願望と後期に取組む個別テーマについて発表した (Table1)。

後期は一人一人の願望に基づき、その実現に向けて今から何をすべきかを提案することを目標とし、班に分かれて各々進捗状況を報告し、互いに意見を出し合った。また、ロジスティクスも学生が担当し、案内、広報、会場設営など全員が関わることになった。Table2 が後期最終回で開催した未来起点フォーラムの各テーマである。どのテーマも前期で繰り返し自分に問いかけた未来の願望の実現が軸になっている。学生にはテーマをできるだけ自分の願望に沿って設定してもらった。

振り返りシートから

自分の願望・テーマを探求するためには、常に自身自身に問いかける内省の習慣が非常に重要である。未来起点ゼミでは学生に毎回振り返りシートを書いてもらうことで内省の機会を作っている。振り返りシートの内容は以下の図の通りである (Figure1)。

課題1「今日の授業でできたこと」は前後期共通にして、①自己表現、②問いを立てる、③自ら選択するの3点についてできたかどうか振り返ってもらった。これは「未来起点ゼミ」で自己の探求をするために特に大切にしている行動であり、自分で意識すれば認知できるので、振り返りシートの項目にした。前期と後期を通して「できた」と回答した比率を下図に示す

Table2 未来起点フォーラム発表タイトル

| テーマ名 |
|--|
| 幼い頃から、障害を持つ子と一緒に学び合える環境を 学びのある遊び場を創る ～幼児期から学童期の子どもに向け、 コミュニケーションや課題発見/解決を体験できるテーマパーク創り～ |
| 教育からLGBTsを顕在化する ～『画面の向こうの存在』から『私の隣人』へ～ 自分の子供・孫世代にも、とれたてまるごと野菜の感動を味わってもらいたい! ～空き地を『おじいちゃんの畑』にする価値の提言と方法の提案～ 「明日もなんとかなる、と思えるまちをつくりたい。」だと思っていた |
| ～私が「作家になりたい」と気づくまで～ |
| 学校の先生にもっと学びの時間を! ～教育NPOとして多忙化の具体的な課題を洗い出し、先生の助けとなる行動を起こす～ |
| 私はもっと性を生きていい～フェムテックの世界に魅せられて～ |
| ミライの化粧を考える ～今、刷新すべき「自分の顔」との向き合い方～ |
| 気軽に相談可能な世の中へ ～美容院とカウンセリングをつなぐ～ |
| 日本をどうしたいの? ～全ての政治家の考えを可視化し、比較できるウェブサイトの運営から、 人々の投票行動へつなげ、政治に市民の声を届けるプロジェクト～ |
| 母親が穏やかな最期を迎えるには? |

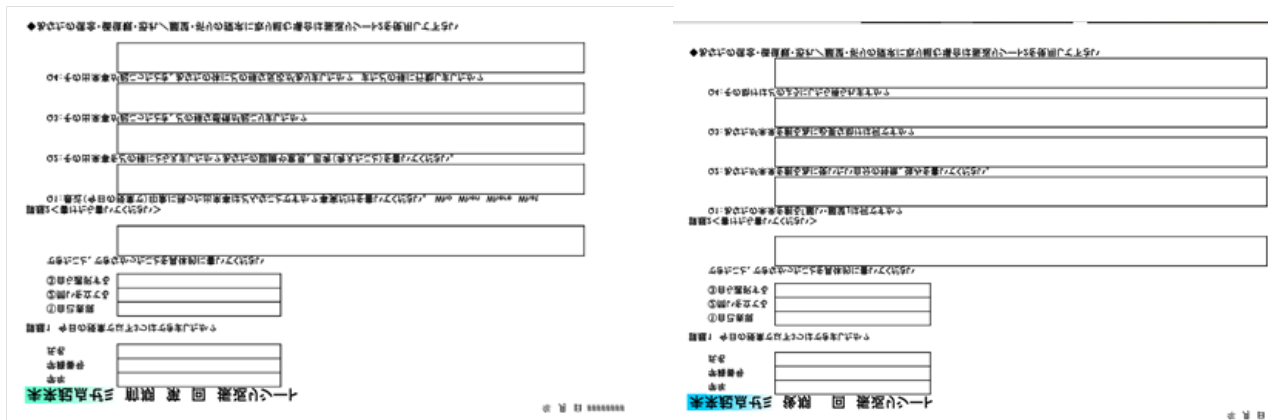


Figure1 前期と後期の振り返りシート

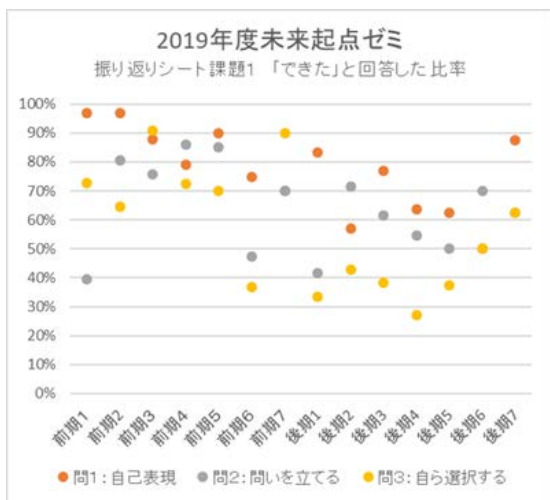


Figure2 振り返りシート 課題1できたと回答した比率

(Figure2)。

各回の内容により変化はあるものの、時間の経過と共に「できた」と回答する学生の比率が一時的に低下し最後に上昇していた。これは授業開始当初はあまりよく考えずに「できた」と回答していた学生も、徐々に先の3点について真の難しさに気づいたのではないかと思われる。その裏付けとなる具体的な事例のコメントについて下記する。

<学生 A>

◆前期コメント：話し合いの中で、自分の考えを言ったり、疑問を口にすることができた。

◆後期コメント：グループの中で自分のアイデアを述べることができた。ただ他のメンバーのアイデア、意見、気持ちをしっかりと聞くことができなかった。

<学生 B>

◆前期コメント：自分が今何にモヤモヤしているのかを考えることができ、それを絵で表すことができた。

◆後期コメント：自分のエコシステムを表現し、アドバイスをもらったことで、自分が気づけていない部分に気づけた。自ら気づけなかったのは問いをたてる力がたりないと感じた。

課題2については前期と後期で内容を変えている。前期は自分の願望、テーマを見つけるために自分の大切にしている事や自分の思考の癖について振り返る内容にし、後期は自分のテーマを推進するために、活用できる自分のリソースや足りないリソースは何か振り返る内容にしている。学生の振り返り内容から一部抜粋して下記する。

◆未来を創るために使いたい自分の特徴、強味

理論とか勉強が好きなこと。学校現場にも興味があるので、両者をつなぐ存在になりたい。

◆未来を創るために必要な助け

違う価値観を持っていて、尚且つ私の意見にアドバイスをくれる人

◆その助けを得るためにどうするか？

私自身が相手の意見を受け入れる余裕を持つこと。様々な分野のイベント・人に触れていくこと。

振り返りシートは出欠確認の目的もあるが、学生が探求を進めるうえで必要な時に必要な気づきをもたらす問いを提供することを重要視している。今後も問いの内容を見直ししながら継続していく。

学期末アンケートの結果

未来起点ゼミでは、受講した学生にこれまでのリーダーシップを発揮した経験や、授業を通して学んだことについて前期末(2019年7月18日)、後期末(2020年1月23日)計2回アンケート調査を実施した。なお、このアンケート調査の実施にあたって、お茶の水女子大学の倫理審査を受けている。

Table3 2019年度未来起点ゼミ受講生の内訳

| 所属 | | 前期登録 | 前期修了 | 後期登録 | 後期修了 |
|-----|------------|-------|-------|------|------|
| 高校生 | | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 学部生 | 文教育学部 | 14 | 10 | 9 | 6 |
| | 理学部 | 10 | 6 | 2 | 2 |
| | 生活科学部 | 7 | 5 | 1 | 1 |
| 院生 | ライフサイエンス専攻 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| | 理学専攻 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 他専攻 | 4(聴講) | 1(聴講) | 0 | 0 |
| 計 | | 37+4 | 26+1 | 14 | 11 |

回答者はそれぞれ前期末が27人、内訳は高校生が2人、学部生が21人（うち文教育学部10人、理学部6人、生活科学部5人）、院生3人（ライフサイエンス専攻2人、理学専攻1人、その他1人）である（Table3）。

(1) これまでのリーダーシップを発揮した経験

「あなたのこれまでのリーダーの経験は、自ら進んであった」という質問に「とてもそう思う」、「まあそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「まったく思わない」の5件法でたずねた。「とてもそう思う」と「まあそう思う」をあわせて70%を超えており、これまで積極的にリーダーの経験を積んできたことがわかる。

(2) これまでのリーダーの経験から思ったこと

「あなたのこれまでのリーダー経験は自分にとって良かった」、「人生の勉強になった」などを10項目挙げて、それぞれに上記の「とてもそう思う」から「全く思わない」の5件法で回答してもらった。その結果がFigure8である。「自分にとって良かった」、「人生の勉強になった」は「とてもそう思う」と「そう思う」を合わせると85%を超える回答結果であった。また「視野が広がった」は81.5%で、学生がリーダーの経験を前向きに受け止めていることがうかがえる。

一方で、「多くの時間を割かれた」、「責任が重かった」には「とてもそう思う」と「そう思う」を合わせると66.6%になり、リーダーとして苦労した経験もあった。「交友関係が広がった」という回答は「あまりそう思わない」が約26%の回答があり、他者との関わりが多くはなかったようである。それでも「また

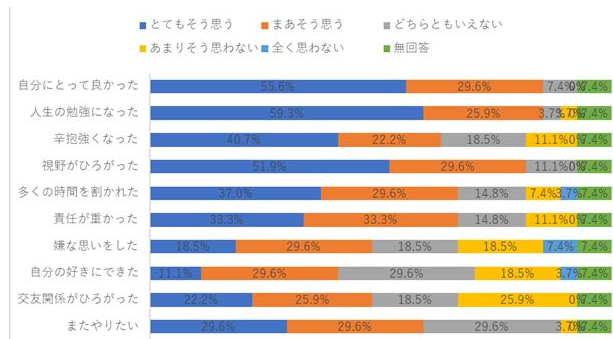


Figure3 これまでのリーダーの経験から (N=27)

やりたい」という回答は「とてもそう思う」と「そう思う」をあわせて59.2%であった。

(3) 社会人になって何かのリーダーのなりたいか

将来、何かのリーダーになる希望があるかを聞いた。「社会人になって何かの組織やグループのリーダーになりたいですか」の問いに上記の「とてもそう思う」から「全く思わない」、までの5件法の回答である。結果は図③である。「とてもそう思う」と「まあそう思う」を合わせると66%であった。受講生の約7割がリーダーになることを希望していたことがわかった（Figure9）。

(4) 将来について

・就労継続希望

それでは就労継続についての考えはどうか。「あなたは卒業後どのように働きたいですか」という質問に「結婚せず、仕事をずっと続ける」、「結婚するが、子どもは持たず仕事を続ける」、「結婚し子どもを持つが、仕事を続ける」、「結婚時に退職、その後は仕事は持たない」、「出産時に退職し、その後は仕事は持たない」、「仕事は持たない」の選択肢から選んでもらった。「結婚せず仕事を続ける」11.1%と「結婚して子どもを持つが、仕事を続ける」74.1%をあわせて、就労継続希望は85.2%であった。受講生の多くが就労継続を希望していることがわかった。

・キャリアを考えるヒント

「自分のキャリアを考えるヒントになった人はいますか」という問いに10の選択肢の中から選んでもらった（複数回答）。「母親」22%、「女性教員」14.8%、「姉」3.7%のように、少なからず同性の先輩からヒントを

得ているようである。

・昇進希望

将来はどの役職までつくことを考えていますか」の問いには「役職なし」という回答が26%あったが、反対に「役員・経営者クラス」希望が33%あった。係長以上の管理職を合わせると59%の学生が将来管理職になることを希望している。

前期末受講者27人の授業に関する回答

前期末の回答結果はFigure4にまとめた。「とてもそう思う」の回答が多かったものは「未来について具体的に考えるようになった」と「自ら他者とコミュニケーションをとった」がそれぞれ59.3%であった。未来について具体的に考えることは未来起点ゼミのねらいの一つであり、毎回の授業のたびに繰り返し伝えており、前期の授業を通じて学生に伝わったのではないかと考える。前期の最終回の個人発表でも、多くの学生が自分の軸「願望」を探求し、それに沿ったテーマを発表できた。しかし、一部の学生はまだ願望がはっきりしていなく、後期の授業開始までに個別フォローが必要と感じた。毎週のように振り返りシートでは願望を書いてもらっているが、授業者として自分の願望に気づくワークの組み立てや、受講生へのキューを出すべきかが今後の課題である。「自ら他者とコミュニケーションをとった」という点は、第6回の授業あたりから、授業内の対話の声が活発になり、学生がワークショップに積極的に参加する様子が目立ってきた。よく話し合い、グループの中でも席を移動し、さらに自ら他の班と意見交換をする姿が見受けられた。これまでの授業のプロセスで、学生が安心して語り合う場を認識したのではないかと考える。

次に多かったのは「自分とは違う価値観に気づいた」と「自分の思ったことを発言した」という回答が55.6%であった。これもゼミのねらいのひとつ、価値観の多様性を知ることと、自分の思いを発言することの大切さが伝わった結果ではないか。ワークショップについて、第6回授業で行ったワールドカフェの感想として、「ワールドカフェで自分の悩みを『旅人』が聞いてくれて嬉しかった」という記述があり、受講生が授業内の対話で、自分の悩みを言葉で表現したり、誰かに伝えることを抵抗なくやり始め、それを聞いてもらったという安堵感が伝わってくる。「とてもあてはまる」と「まああてはまる」を合わせた上位4つの回答は、自分の未来について考え、未来の実現に

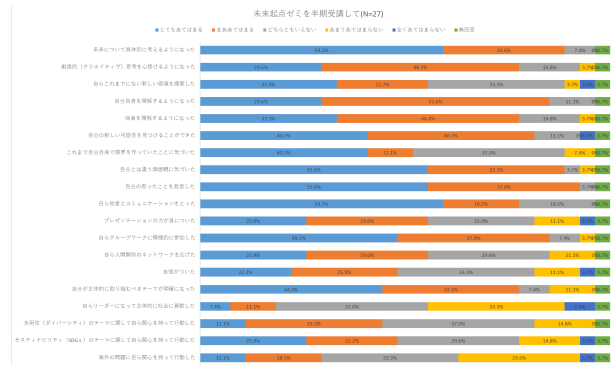


Figure4 未来起点ゼミを半期受講して (N=27)

向けて社会生活の重要なスキルとなっていくと考え、前期の授業内でワークショップの対話で毎週努めて強調していた点である。

一方で課題も見えてきた。「自らリーダーとなって主体的に社会に貢献した」、「海外の問題に自ら関心を持って行動した」はそれぞれ「とてもそう思う」が7.4%、11.4%と他の項目と比較しても各段に低く、受講生の社会への繋がり、海外への繋がりまで到達することができなかった。この2点は前期の授業時間では足りず、引き続き後期の授業でも課題であると感じた。受講生の視野を広げるために、今後も授業では対話を中心とし、学生が他者の理解と自分の理解を深め課題意識を持つようにしたいと考える。

後期受講者が通年受講した後の意識の変化

次に、通年未来起点ゼミを受講した学生の前期末の意識と、後期末の意識に変化があったかどうかを見る。後期の未来起点フォーラムまで発表した学生は11名であった。この11人の学生が「未来起点ゼミを受講して」自身の意識が期末と後期末の回答がどのように変化しているのかを見た (Figure5,6)。「とてもあてはまる」、「まああてはまる」を合わせる回答を見ると、後期末の回答が増えているものあれば、むしろ減っているものもあった。

後期末に「とてもあてはまる」、「まああてはまる」の回答が増えている (Figure5) のが、「自分の新しい可能性を見つけることができた」、「これまで自分自身で限界を作っていたことに気づいた」といった自分の内面に向き合う内容の項目であった。これがやがて自身の可能性により自身を持ち、自己肯定感を高めることにつながるように期待したい。

「自ら他者とのコミュニケーションをとった」、「プレゼンテーションの力が身についた」、「自ら人間関係

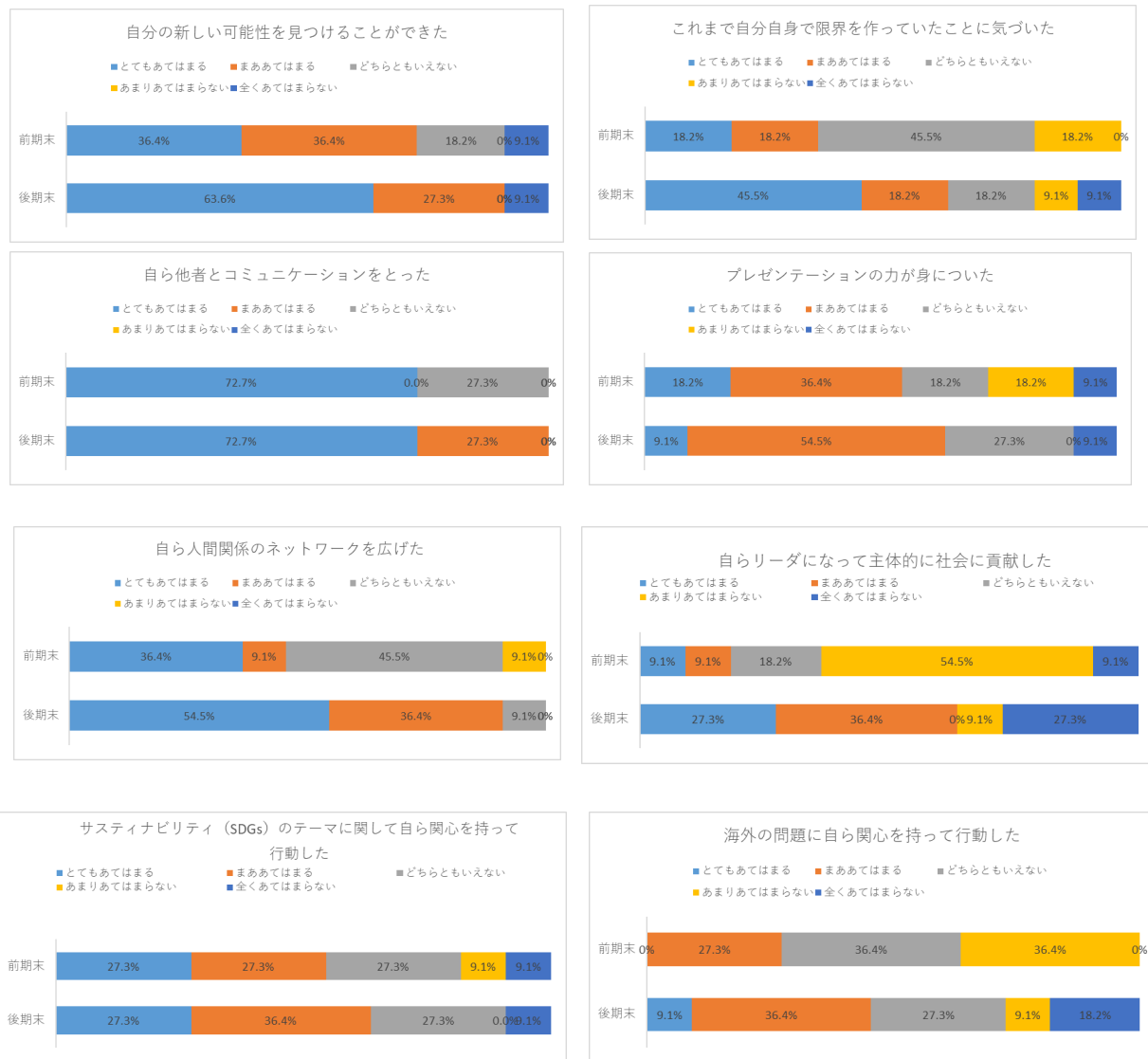


Figure5 前期よりも後期に「とてもあてはまる」「まああてはまる」が増えた 8 項目 (N=11)

のネットワークを広げた」、「自らリーダーになって主体的に社会に貢献した」といった未来起点ゼミを通して行動に移したという回答に関して、後期末の「とてもあてはまる」、「まああてはまる」の回答が増えていた。これらの点も授業で折に触れて伝えてきたことではあるが、後期になって自分のテーマについての調査やインタビュー、現場への取材を通じて学んだという実感があるのではないかと考える。現場への取材先も後期末の最終講義で「未来起点フォーラム」という学内・学外に提言の場を設けたが、フォーラム運営も学生主体で行い、個人やグループで様々な役割を担い、何度も話し合い、より良いプレゼンテーションの場になるように全員が意見を出し合い、発表形式や会場設営を行った。前期は発言するメンバーがやや決まっていたが、後期は 11 人という人数もあって、全員が各々のリーダーシップを持って役割を遂行していたように

見えた。11 人で発表も運営も行うことは学生にとっては少なからず負担が大きかったと思うが、全員参加で全員がリーダーであるという気持ちが強くなったのではないかと考える。

前期末のアンケートでは社会問題などへの関心が低いことを問題点として挙げたが、後期になるとこれらの項目の回答も変化があった。「SDGs のテーマに関して自ら関心を持って行動した」、「海外の問題に自ら関心をもって行動した」も「とてもあてはまる」、「まああてはまる」の回答が増えていた。

他の課題もある (Figure6)。「創造的思考を心掛けるようになった」、「自分とは違う価値観に気づいた」、「自分の思ったことを発言した」、「自らグループワークに積極的に参加した」という項目が前期末の回答に比べて「とてもあてはまる」と「まああてはまる」の合わせた回答が減っていた。理由の一つとして、前期

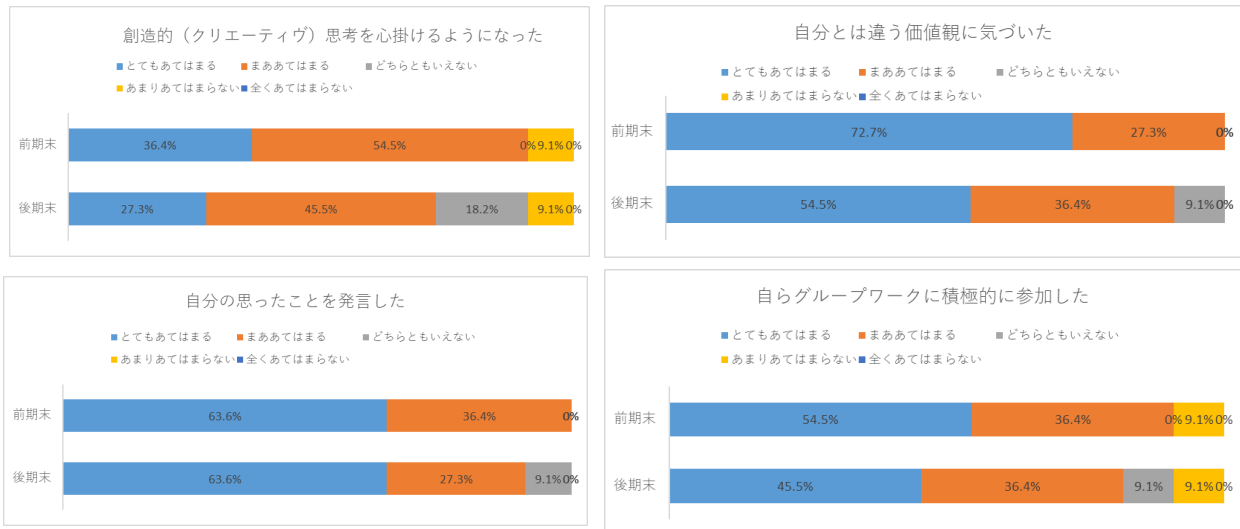


Figure6 前期よりも後期に「とてもあてはまる」「まああてはまる」が減った4項目 (N=11)

では30名近くの学生が学んでいたが、後期になると14名でスタートし、最後のフォーラムに発表ができた学生が11人であったため、人数が少なくなると、自分と似たような価値観を持った人が残り、少ない人数で異なる意見の交換や、グループワークの機会が少なくなっていたことである。これは来年度以降の未来起点ゼミの課題である。

考察とまとめ

得られた・向上が見られたスキル・傾向

・自分の願望の「軸」の明確化

自己の願望と素直に向き合うことが一番の課題であった。学生によって願望の軸が明確となった時期のばらつきはかなりあったが、多くの学生はこれまで深く内省する機会がなかった自己の内面と向き合うことができたと考えている。

・表現力

自己の願望を他者に伝えることを授業の中で試みた。自己の願望の明確化・深堀にもつながり、また、他者の話を傾聴する・他者との違いを認識するよい機会にもなった。スキルとして、グラフィックレコーディングの手法も取り入れ、文字だけでなく絵のイメージでの共有方法も習得できた。

・コミュニケーション力(巻き込む力)

自己の課題であっても自己がそのための全てを行おうとする必要はなく、他者の支援を求めること・他者との協働が解決に有効な場合も多い。発表近くになり、自己が求めるものは同志であり、他者の協力が必要なことに気づいた学生も見られた。他者の協力を仰

ぐために、自己が何を提供できるか、他者の支援を引き出すにはどうしたらよいか、他者の視点から見る力、そしてempathy(共感力)が必要である。来年度は共感力向上のワークをより多く取り入れたいと思う。

・社会とのつながりの認識

特に前期の授業の中で、SDGsカードゲームを行い、また、外部のゲストに自己が取り組む(社会)課題について講義をしてもらい対話を行った。学生に視野を広げ、社会とのつながりを認識してもらう機会となったと考える。

・学生の自主性・学生テーマの変遷

授業が進むにつれ、学生のテーマに変遷が見られた。自己の内面の洞察が深まるにつれ、一般的・表面的だったテーマ名が学生のオリジナリティに溢れる言葉による熱意のこもったタイトルに変わっていった。自己の願望に向き合えた学生は、そこから急速に調査の推進力が増した。他方、何らかの理由で向き合わない・向き合えない学生は調査も進まない傾向があった。また、テーマのみならず、フォーラム発表のロジスティクスについては学生の自主的な分担に任せため、各々責任をもって役割を遂行した。

次年度に向けた課題

・進捗のばらつきと自己肯定感・自己効力感

各学生のプロジェクトは、その学生の人生の課題であるから、1年間で終わるものとは限らず難易度なども異なる。フォーラムでの発表内容・何を伝えるか・伝え方は成果としてももちろん重要だが、そこに至るまでの課題と向き合う姿勢・どれだけ試行錯誤を行った

か、むしろ失敗の数も評価すべき基準の一つと考えている。進度のばらつきの根底には、自己肯定感・自己効力感が大きく関係しているように思われた。この点については次年度以降も注意深く観察していくことが課題である。

・ empathy (共感力) の向上

エコシステムが描けない学生が多かった。経験が足りず、社会の仕組みに対して想像できないということはあるにせよ、「なぜこれ(願望)が進まないのか」について、どういった人達・組織が関係しているかの洗い出しに課題が見られた。また、洗い出した関係者が「どうしてそうなのか」の想像がなかなかできない。「自分がこの立場だったらどう思うか、どう行動するか」を考えてみて初めて「ここに働きかけたら動かせるのでは」の仮説が立てられる。フォーラムにおいても学生の中にはここまで至らないケースもあったと思う。これまで高校や大学の他の授業などでアクティブラーニングなどで自己で課題を見つけ、計画を立て調査するというを自主的に行ってきた学生は仮説検証のプロセスに入っていくように感じられた。他方、従来型の学習を中心に行ってきた学生は、課題の設定から戸惑い、調査対象を絞る・質問を決める等一つ一つに教員のサポートを要し、より多く時間を費やしたように思われる。上記の「エコシステムが描けない」「調査が進まない」の根底には、empathy(共感力)の不十分さが大きく関わっていると考えられる。学生の提案はときに「こうなればいいのに。なぜそうではないのか。世の中が間違っている。」という自己の一方的な正義の主張にもとづくことがある。empathy(共感力)は他者を理解する能力であり、意識的に向上できる能力と考える。

・ 自分で問いを立てる・課題を設定する

自己の願望からの課題設定することとしたため、当然分野・課題の大きさ・ステークホルダーの多さや広がり・質・困難度等、学生一人一人異なる。テーマとして小さくないか、という迷いも当初はあった学生もいたようであるが、対話を通してそれが自分の真の願望であればよいと納得できた学生は課題に向き合えたと思う。自分の願望がわからないという学生も多く、後期の時点で半数位見られた。最後のリハーサル後に自分の願望をやっと話す学生もいた。自己の願望からの課題設定することとしたため、当然分野・課題の大きさ・ステークホルダーの多さや広がり・質・困難度等、学生一人一人異なる。テーマとして小さくないか、という迷いも当初はあった学生もいたようであるが、

対話を通してそれが自分の真の願望であればよいと納得できた学生は課題に向き合えたと思う。自分の願望がわからないという学生も多く、後期の時点で半数位見られた。最後のリハーサル後に自分の願望をやっと話す学生もいた。

・ 答えの用意されていない問いへ向きあう

当初学生に見られたのは、教員が答えを持っていないことに対する違和感である。学生自身の願望であるから教員はそれを引き出すサポートしかできないが、それでも教員が納得する模範解答を探るような行動も見られた。繰り返し教員は答えを持っていないことを対話の中で伝えるうちに、前期の最後に「今まで先生の答えを探そうとしていました」と述べた学生がいたが、この気付きは大きかったと思われる。おそらく正解のないもやもやした状態の継続が苦しくなり、本ゼミを脱落してしまう学生がいた。受講を続けた学生間のコミュニケーション・支援が最後になってようやく少し見られた。来年度は教員の他、バディシステム・メンター等チームでの協働の構造も採用し、多重的に支援を行うことも考える。学生は自己の課題に手いっぱいなので、利己的な利他主義の理解の浸透・体感も課題である。

・ 教員の役割：質のよい「問い」と場作り

本ゼミにおいて教員の役割は、学生の内面の願望を明確にし、それを表現する機会を与え、自己肯定感・自己効力感をほぐくみ、また教員のみならず、他のゼミ生、外部のステークホルダーとの対話力・表現力・共感力の向上を行うサポートを行う、これを行う場所を意図をもって構築することである。教員は対話が起きやすい仕掛け・場作りについては継続的に学ぶ必要がある、特に来年度はワークショップのデザイン技術・プレゼン技術を磨くことも考える。また、フォーラムについても、来年度は、より招待客との対話が起こりやすい場にすることが課題である。振り返りシートやアンケート調査の結果からも、後期末には「自身の新しい可能性を見つけることができた」、「自分自身で限界を作っていることに気づいた」といった意識の変化が見られ、さらに「他者とコミュニケーションをとった」、「プレゼンテーションの力が身についた」、「自ら人間関係のネットワークを広げた」といった行動も変化していることがうかがえる。館野(2012)は高等教育のキャリア支援において大学側が一方的に情報を提供する機会を用意するだけでは不十分であり、それ以前に学生が自ら行動できることを支援する必要性があると指摘する。未来起点ゼミが学生が自ら

行動するきっかけの一つになったと考える。今後も未来起点ゼミでは、いかに質の良い「問い」を立てるかを常に教員は意識し、継続的な課題とする。また、相手の話に辛抱強く耳を傾ける力(聞く力)とそこから意味や心の動きを読み取る力(観察力・洞察力)も学生のサポートには必要不可欠であると考え。

参考文献

- ウィルフレッド・H・ドラス(2010)「第12章 リーダーシップ開発の未来」C.D. マッコレーイ R.S. モスクレイ E.V. ヴェルサ『リーダーシップ開発ハンドブック』白桃書房：pp.372-377.
- 遠藤功(2015)「脱フラット型経営！ トヨタの最強組織づくり」『プレジデント』2015年2月15日号プレジデント社.
- 加藤洋平(2016)「参考資料 5つの発達段階の要約」加藤洋平『組織も人も変わることができる！ なぜ部下とうまくいかないのか「自他変革」の発達心理学』日本能率協会マネジメントセンター.
- 高橋俊之(2019)「第3章本気を引き出すには」館野泰一・高橋俊之編著『リーダーシップ教育のフロンティア 実践編』北小路書房：pp.76-89.
- 館野泰一(2019)「第2章リーダーシップ教育の理論と設計」館野泰一・高橋俊之編著『リーダーシップ教育のフロンティア 研究編』北小路書房：pp.53-79.
- 館野泰一(2019)「第1章これからのリーダーシップとその教育方法」館野泰一・高橋俊之編著『リーダーシップ教育のフロンティア 実践編』北小路書房：pp.36-54.
- 館野泰一(2012)「大学教育とワークショップ」苅宿俊文・佐伯胖・高木光太郎編『ワークショップと学び2 場づくりとしての学び』東京大学出版会：pp.197-219.
- 内閣府(2017)「第2章 未来の産業創造と社会変革に向けた新たな価値創出の取組」『第5期科学技術基本計画』：pp.10.
- 山口周(2019)『ニュータイプの時代』ダイヤモンド社：pp.27.

2020年3月22日 受稿