

リーダーシップ理論研究会 第2回,第3回勉強会を開催しました

「博士人材のあるべき教育を考える」(第2回勉強会2015.10.15)

【アカプロ人材育成部のミッション】

本稿では「博士人材」を「博士前期課程に属し、後期課程に進学を考えている院生、博士後期課程院生、ポスドク(博士号取得者・満期退学者)」とします。

私は、2013年2月から丸3年、本学で大学院生・ポスドクを対象とした正課のキャリア教育とポスドクの3ヶ月以上の長期インターンシップの運営を担当してきました。そこで改めて感じているのは、「キャリア開発」の重要性です。オックスフォード大学マイケル・A・オズボーン准教授の共著論文「雇用の未来—コンピューター化によって仕事は失われるか」(2013年9月)に書かれていることは、米国で今後10~20年後になくなる可能性のある職業の比率は47%にも上るといふ衝撃的なものでした。

AI(人工知能)やロボットの技術が進展し、すべてがネット化するIoT(Internet of Things)の時代に突入し、職業が減る可能性が高い中、従来にない分野や新分野で職を得ること、新しい仕事を創り起業するという「キャリア開発」は、社会から大学院に期待されるものと確信しています。

なぜなら、もともと大学での研究の機能とは詰まるところ「創造か解決」であり、キャリア教育と大学の研究の親和性は極めて高いからです。そういう時代にあって、大学院教育で欠けているものは、「リーダーシップ教育・アントレプレナー教育・イノベーション教育」の3教育です。それらは互いに隣接・交差するもので、それこそが学部と一線を画する大学院の「キャリア教育」の在り方とも考えています(図1)。

お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授 砂田 薫

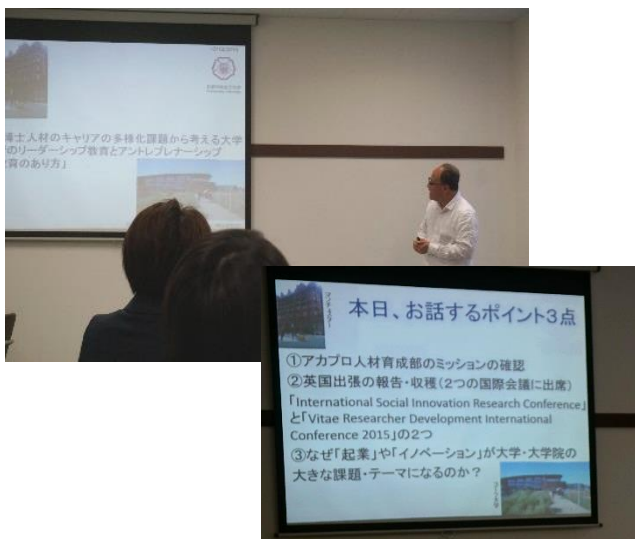
【海外出張の報告・収穫】

私は2015年9月に、学内の公募事業である「教職員海外派遣・調査研修者公募」に応募し、英国で開催されていた博士人材キャリア開発とソーシャル・イノベーションの二つの国際会議に参加しました。前者で特に印象だったことは、**博士人材のアカデミア志向は明確である一方で、その職はなかなか得られない状況である**、というVitae(英国の非営利機関)が警告を出したことです。そして、英国72 機関による調査では「アカデミア以外のところで早く良い仕事を見つける支援ができるかが肝要」と結論付けられていました。

また、ニューキャッスル大学人文科学の博士課程院生向けの「アントレプレナー教育」の模擬授業ワークショップにも参加しました。6人のチームでのビジネスモデルの立案、プレゼン、教員や他チームからのフィードバックがありました。その振り返りセッションで、ある専任教員に「人文科学の院生のビジネスプランに何か特徴的なことはないか?」と聞いたところ、例えば、音楽関係の専攻の院生のケース(貧困層が楽しめる音楽事業構築)を挙げ、**いわば社会起業家的ビジネスが多い**との回答がありました。

この示唆は、もう一つの会議のソーシャル・イノベーションという概念に近いことがわかります。ソーシャル・イノベーションとは、貧困・教育格差・地域活性化・環境破壊等、現在、多くの社会的課題が立ちだかっていることについて、産官学民の各セクターの知恵を結集し、解決していこうという概念であり、その主役を演じるのが社会起業家だと言えます。会議ではAIで博士号を取得した若手研究者の事例が紹介されましたが、私の中では二つの会議の出席の意味が重なった瞬間でした。これは**博士人材の「創造と解決」の力**を示した好例だと考えています。

博士課程修了者の質的向上と量的拡大、そして新たなキャリアパスの構築は難題であり、一朝一夕で解決できるものではありませんが、大学院の根本的な目標として捉えるべきだと信じます。



キャリア教育は3教育を包含し、不即不離の関係性



手法:座学からワークショップ・PBL、そしてギャップイヤー

【図1】大学院のキャリア教育のあるべき姿

「米国トップレベル女子大学におけるリーダーシップ育成プログラム調査報告」(第3回勉強会2016.1.27)

お茶の水女子大学教授・グローバル教育センター長 戸谷陽子/グローバル人材育成推進センター 特任講師 渡辺紀子

【米国トップレベル女子大学訪問調査の背景】

米国女子大学に関する調査研究では、質的に非常に優れた学習環境を提供していることが明らかになっています(Umbach, Kinzie, Thomas, Palmer and Kuh (2003))。生・物理科学や数学を学ぶ女子学生数は、共学の女子学生数よりも女子大学の女子学生数の方が上回り、また、学究と知性の発達面、学業に対する姿勢、知的自信と学業能力の自覚においても、共学の女子学生より、女子大学の女子学生の方が非常に優れた結果を出していると言われています。

リーダーシップ研究と実践において、米国の伝統的な女子大学でどのような取組がなされているのかを調査し、日本の女性リーダーシップ育成プログラムに生かしたいと考え、私たちは学内公募「グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト」の助成により、2015.11.14-11.15、米国トップレベルの5女子大学(スミスカレッジ、シモンズカレッジ、マウントホリヨークカレッジなど)を訪問し、女性リーダーシップ育成の取組について調査を行いました。

【調査結果概要】

米国のトップ女子大学におけるリーダーシップ育成プログラムには、通常、講義形式(イベントやワークショップなど)と実践形式(インターンシップや地域に働きかけるプロジェクトやボランティアなど)の両方が取り入れられています。総じて、卒業生からの寄付が潤沢で、センターとしてリーダーシップ育成プログラム、ワークショップ、イベント、インターンシップなどを集約している場合が多いこと、複数の部署で横の連携を持ちながら、大学としてまとまりを持って「リーダーシップ育成」に取り組もうとしていること、全てのプログラムで「多様化」を目標に掲げており、それを多方面から意識付ける働きかけをする内容が多かったことが挙げられます。卒業生のネットワークは非常に強固であり、定期的な寄付金を基に、プロジェクト、ワークショップ、インターンシップ参加のための奨学金プログラムが実施されています。

【本学リーダーシップ育成プログラムに向けて・提案】

どの大学でもインターンシップの機会提供、コミュニティや卒業生へのアウトリーチ活動の推奨、ネットワーキングの構築と利用などに力を入れつつ、リーダーシッププログラムの開発・提供を行っていることが確認できました。これらを本学のリーダーシップ育成プログラムに応用すべく、国外の大学と共同で行う分野別インターンシッププログラムの開発、アウトリーチ活動の奨励、国内トップレベル女子大学とのネットワーク構築、附属学校との連携強化等、具体的な提案を行って今後に生かしたいと考えます。



「情熱を持った教員によるリーダーシップ教育の実践

—Harvard Kennedy SchoolおよびSimmons Collegeを訪問して」(第3回勉強会2016.1.27)

お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師 星かおり

「教職員海外派遣・調査研修者公募」に採択され、2015.11.13-11.25に米国のマサチューセッツ州でリーダーシッププログラムの受講及びリーダーシップ教育に関する情報収集の機会をいただきました。滞在期間中はハーバードケネディスクール(以下、HKS)のリーダーシッププログラムに参加、その後はHKSのエグゼクティブディレクターとシモンズカレッジの学部のアドミニストレーションカウンセラーにリーダーシップ教育についてのインタビューを実施しました。

私が参加したHKSのプログラムは“Leadership Decision Making: Optimizing Organizational Performance”という6日間のプログラムで、組織のエグゼクティブクラスの人たちに対して、組織における決断の際のサポートとなる知識を提供しています。このプログラムで非常に学びになったことはプログラム全体の内容もちろん、それ以上にエンターテイメントに近い講義スタイルです。知識や情報をただ提供するのではなく、講師と参加者が一体となって講義を進めていく仕掛けがHKSのプログラムには仕組みされており非常に勉強になりました。HKSのエグゼクティブディレクターや講師陣へのインタビューの中で、「ハーバードの学生にとって『負けた経験がない』ことがリーダーシップマインドの醸成や新しいことにチャレンジする際の障壁になっている」という話を伺いました。また、シモンズカレッジのスタッフへのインタビューの中でも、「失敗を恐れてチャレンジをしないことは残念なことで、一度の失敗が人生の終わりではないということを知ってもらいたい」との話がありました。私は、お茶大生とのキャリア相談の際に、能力が高いにも関わらず失敗することを恐れて防衛的に人生における様々な選択をしていてもったいないと思うことがあり、それぞれの大学が抱える課題は一部のお茶大生と似ていると思いました。小さくてもいいので「失敗」や「負ける」ことの体験とそこからの「立ち直り」の体験を学生時代しておくことが大切であり、そのために様々なチャレンジの機会とそれをサポートするシステムが必要であると思いました。

最後に、シモンズカレッジの教育システムですが、学生と教員が10:1、講義の平均学生数は18人、ディスカッションベースの講義を行っています。この割合で講義をしていくことは大変ではないかと質問したところ、教員全員が“Student 1st”という共通認識をもっており、この意識で成り立っていることを教員が誇りに思っていると話してくださいました。

