

「企業と大学のリーダーシップ教育実践事例研究会
～ミドルマネジメントと大学のリーダーシップ教育の在り方の研究

【01. 研究会概要】（これまでまとめたもの）

I. 問題意識

- ・大学のリーダーシップ教育と産業界に連携がない。
- ・企業が求めるリーダーシップ像が不明確。
- ・リーダーシップ教育の事例が少ない（基礎理論と結びついておらず明文化されていない）。
- ・体系的なリーダーシップ教育が必要。

II. 本研究会で目指すこと

リーダーシップ教育などの実践事例を積み重ね、リーダーシップに関する考え方や実践事例等を紹介し、世の中に積極的に発信していくことで、リーダーシップ教育の一助となることを目指す。

III. 本研究会の研究対象、明らかにしたいこと

本研究会が対象とするリーダーシップやリーダーシップ教育は以下とする。

a. 企業のみドルマネジメントに求められるリーダーシップ

企業が求めるリーダー像を明確にすることをとおして企業が求めるリーダーシップを明らかにする

（リーダーシップは、リーダーだけでなく、誰しもが持たなければいけないということの意味付け含む）

b. aを育成するための企業や大学におけるリーダーシップ教育

企業や大学におけるリーダーシップ教育の在り方を明らかにする

c. リーダーシップに関する用語の定義

- ・「リーダー」と「フォロアー」、「リーダーシップ」と「フォロアーシップ」
- ・「リーダーシップ」と「リーダー」、「マネジメント」（の違い）

→様々な説明がされているが、研究会として整理したものを置くことが重要。

IV. 本研究会で行うこと

- ・リーダーシップ教育の実践事例を収集して検証する。
 - ・その中から普遍性、共通性の抽出を試みる
 - ・事例をカテゴライズし、パターン化、体系化を試みる
（基礎理論との関係を明らかにしながら体系化を目指していく）
※普遍性、共通性ととも、違いを明確にすることも重要
- ・実践事例を検証する際に必要な先行研究を収集し、レビューする。
（古典的なリーダーシップに関する文献や、最近のリーダーシップに関する動向、基礎理論に関わる先行研究等）

<収集する実践事例>

①企業におけるミドルマネジメントを対象または意識したリーダーシップ研修事例

- ・ 課長昇格などの研修、ミドルマネジメント以前のローマネジメント研修や、新人教育などの中にリーダーシップ教育の要素が入るものがあれば含む。
- ・ 事例収集時に着目すべき点はリーダーシップ研修で重視していることであり、主に以下。
 - ・ 目指しているリーダーシップ像
 - ・ 研修対象者
 - ・ 育成領域（対人系、対課題系等）
 - ・ 育成内容（スキル教育、意識教育等）
 - ・ 育成方法（OFFJT（集合研修）、OJT等）

②企業のミドルマネジメント評価基準（課長職の評価基準等）

- ・ 評価基準を検証することで、ミドルマネジメントに求めるリーダーシップ像を明らかにする。

③大学のリーダーシップ教育事例

- ・ 事例収集時に着目すべき点はリーダーシップ研修で重視していることであり、主に以下。
 - ・ 教育対象者（1,2年、3,4年、大学院生等）
 - ・ 教育目的（育成項目、育成目標（目指しているリーダーシップ像）等）
 - ・ 教育方法（授業、課外活動等／講義、ケースワーク、実践（PBL）等）