

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

研究進捗状況報告書の概要

1 研究プロジェクト

学校法人名	立教学院	大学名	立教大学
研究プロジェクト名	グローバル・ビジネス・リーダーシップの理論および教育技法に関する研究		
研究観点	研究拠点を形成する研究		

2 研究プロジェクトの目的・意義及び計画の概要

本研究の目的は、グローバル・ビジネス・リーダーシップ(以下 GBL)の理論構築、GBL の測定方法および教育技法の開発にある。GBL とは、文化や価値観、考え方など背景が異なる人が集まったチーム(以下多様性が高いチーム)を1つにまとめ上げて創造的成果を生み出すよう促す影響力である。本研究は、GBLの行動面(以下GBL行動)だけでなく、行動に影響を及ぼすリーダーの心理・態度面(以下GBL心理・態度)にも焦点を当て、なおかつコミュニケーションやフォロワーによるリーダーシップ(以下シェアド・リーダーシップ)など他の重要な概念までモデルに含んだ統合的な理論構築を行う。また、定性的測定方法を確立することで、従来の定量的方法で捉えきれない要因を概念化して理論に組み込むことで、より説明力が高い理論化を行う。本研究の意義は、未成熟の GBL 研究を世界に先駆けて行うことで、国際レベルのビジネス・リーダーシップ(以下 BL)研究に大きな貢献をすると同時に、本研究所を世界的な GBL 研究の拠点として確立させることにある。

1年目は、定量的調査および定性的な調査を実施する。調査結果を分析し、これまでのビジネス・リーダーシップ(以下BL)の研究結果と比較することで、GBLの理論構築の基礎的なベースを作り上げる。2年目は提携企業(日本ヒューレッド・パッカード、ノボ・ノルディスク・ファーマ、あすか製薬など計9社)でのBL教育研修で得られたデータをもとに定性的測定方法および新しい教育技法の効果を測定する。3年目でGBL理論のコア部分を完成し、成果として公表する。新しく体系化された教育技法についても公表する。

4年目は、大規模な国内調査および海外調査によって理論を検証し、理論の精緻化を図る。また、5年目の最終年度には、理論・教育技法・測定方法を完成すると同時に、シンポジウムの開催、書籍の発行、企業での実践などを通じて、積極的にその成果を社会に還元する。

3 研究プロジェクトの進捗及び成果の概要

各チームとも、当初の計画に従って研究を実施している。また、毎月開催されているリーダーシップ研究所の会議において情報交換をするだけでなく、チーム横断的なタスク・フォースを組んで研究を進めている。具体的には、理論構築チームと教育技法チームを横断するタスク・フォース(メンバー:松永・森永)と教育技法チームと測定方法チームを横断するタスク・フォース(メンバー:山口・館野)である。それぞれ、チーム間にまたがる課題の解決に取り組んでおり、年2回開催されているワークショップにおいて本研究全体の進捗状況と課題を共有している。このため、各チームが連携して研究を進めることができている。進捗及び成果は以下の通りである。

理論構築チーム

初年度に、理論的な基礎を構築するために、定量個人調査、定性個人調査を実施した。また、2年目には、追加的な定性個人調査を実施した。さらに、3年目には、モデルの妥当性を検証するために、前倒して

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

国内調査を実施すると同時に、先行的に中国・韓国との国際比較分析のための調査を実施した。

これらの調査結果を分析した結果、以下の6点が明らかになった。第1に、多様性の概念を整理し、リーダーシップとの関係を明確化することができた。第2に、効果的なGBL行動の下位次元が明らかになった。第3に、GBL行動を引き出すGBL心理・態度が明らかになった。第4に、上記GBL行動の3要素である「目標共有」「率先垂範」「同僚支援」を実行するために、パーソナリティ・ベース・リーダーシップを発揮することが必要であることが明らかになった。第5に、GBL行動の3要素を発揮することで、チームのコミュニケーションが活発化され、チームがシェアド・リーダーシップになることが分かった。第6に、シェアド・リーダーシップが多様性の高いチームの成果を高めることが明らかになった。

測定方法チーム

理論構築チームで見いだされたGBL行動の3要素を測定するための質問紙調査方法の確立のための研究と実践を行い、一定程度評価できる質問紙を完成させた。特に、教育技法チームが教育技法の開発の際に重視している3要素の「目標共有」「率先垂範」「同僚支援」という構成概念を測定することを目指した調査方法も確立した。

これらの成果の完成度を高め、さらに実務家でも使用可能な測定方法とするために、実務家による測定実験を行い、その結果をもとに質問紙および測定方法の改善を試みた。

測定方法チームの研究成果については、理論構築チームおよび教育技法チームと共有を行い、その妥当性について検討した。その結果を、29年度以降の各チームでの研究につなげることとした。

教育技法チーム

初年度に、BLの教育技法の効果を確認するために、定性企業調査を実施した。また、2年目にも追加的な定性企業調査を実施すると同時に、従来のBL教育技法の問題点を洗い出し、新たなGBLの教育技法の開発につなげるため、提携企業10社と共同で教育研修を実施した。

これらの取り組みを通じて、以下の4点を成果として上げることができた。第1に、リーダーシップ持論の進化や振り返りが教育効果を高める上で重要であることが明らかになった。第2に、理論構築チームで見いだされたGBL行動の3要素である「目標共有」「率先垂範」「同僚支援」に集中した教育技法を開発することができた。第3に、ピア・ラーニングやピア・インストラクションを行う教育アシスタントの成長について整理し研究成果としてまとめることができた。第4に、振り返りにおける質問の効力についての研究成果を出すことができた。

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

			果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する
高橋 潔	神戸大学 大学院経営学研究科・教授	GBL 行動の概念化 GBL の定量的測定方法の開発 アクションラーニング以外の教育技法(ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーション)の GBL 教育技法への応用研究	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する
Bird, Allan W.	Northeastern University D' Amore-Mckim School of Business	コミュニケーションを中心に GBL 行動の概念化 GMを中心に GBL 心理・態度の概念化 アクションラーニングの GBL 教育技法への応用研究	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する
山口 和範	経営学研究科・教授	GBL の定性的測定方法の開発	【測定方法チーム】測定方法チームの責任者
佐々木 宏	経営学研究科・教授	GBL の定性的測定方法の開発	【測定方法チーム】既存の BL 研究の定量的測定方法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の定量的・定性的測定方法を開発する。
竹澤 伸哉	経営学研究科・教授	GBL の定性的測定方法の開発	【測定方法チーム】既存の BL 研究の定量的測定方法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の定量的・定性的測定方法を開発する。
日向野幹也	早稲田大学 大学総合教育研究センター・教授	アクションラーニングの GBL 教育技法への応用研究	【教育技法チーム】教育技法チームの責任者

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

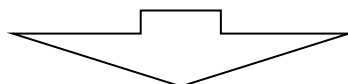
森永 雄太	武蔵大学経済学部経営学科・准教授	既存のBL研究および多様性の GBL 理論への応用 GBL 理論研究の成果の教育技法への応用	【教育技法チーム】 アクションラーニングによる BL の教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の教育技法を開発する。
舘野 泰一	経営学研究科・助教	アクションラーニング以外の教育技法(ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーション)の GBL 教育技法への応用研究	【教育技法チーム】 アクションラーニングによる BL の教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の教育技法を開発する。
中原 淳	東京大学 大学総合教育研究センター・准教授	アクションラーニング以外の教育技法(ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーション)の GBL 教育技法への応用研究	【教育技法チーム】 アクションラーニングによる BL の教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の教育技法を開発する。
(共同研究機関等)			

<研究者の変更状況(研究代表者を含む)>

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
既存の BL 研究および多様性研究の GBL 理論への応用	経営学研究科・助教	森永 雄太	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成 27 年 4 月 1 日)



新

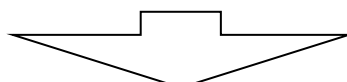
変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
経営学研究科・助教	武蔵大学 経済学部経営学科・准教授	森永 雄太	【教育技法チーム】アクションラーニングによる BL の教育技法に加えて、新しい調査結果をもとに、GBL の教育技法を開発する。

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
既存の BL 研究および多様性研究の GBL 理論への応用	経営学研究科・助教	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成 27 年 4 月 1 日)



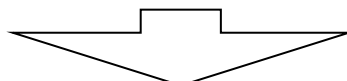
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
経営学研究科・助教	株式会社 IGS・シニアコンサルタント	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

旧

プロジェクトでの研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
既存の BL 研究および多様性研究の GBL 理論への応用	株式会社 IGS・シニアコンサルタント	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

(変更の時期:平成 28 年 4 月 1 日)



新

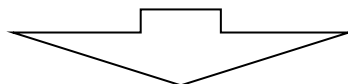
変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
株式会社 IGS・シニアコンサルタント	九州大学 ロバート・ファン/アントレプレナーシップセンター・特任准教授	松永 正樹	【理論構築チーム】既存の BL 研究の成果に加えて、新しい調査結果をもとに、新しい GBL 理論を構築し、その有効性を検証する。

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

旧

プロジェクト外での研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割

(変更の時期:平成 28 年 4 月 1 日)



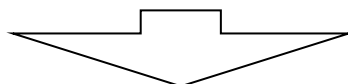
新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
	東京大学 大学総合教育 研究センター・准教授	中原 淳	【教育技法チーム】ア クションラーニングに よるBLの教育技法に 加えて、新しい調査結 果をもとに、GBLの教 育技法を開発する

旧

プロジェクト外での研究課題	所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
アクションラーニングの GBL 教育技法への応 用研究	経営学研究科・ 教授	日向野 幹也	【教育技法チーム】 教育技法チームの責任 者

(変更の時期:平成 28 年 4 月 1 日)



新

変更前の所属・職名	変更(就任)後の所属・職名	研究者氏名	プロジェクトでの役割
経営学研究科・教授	早稲田大学 大学総合研究 センター・教授	日向野 幹也	【教育技法チーム】 教育技法チームの責 任者

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

11 研究進捗状況(※ 5枚以内で作成)

(1) 研究プロジェクトの目的・意義及び計画の概要

本研究の目的は、グローバル・ビジネス・リーダーシップ(以下 GBL)の理論構築、GBLの測定方法および教育技法の開発にある。GBL とは、文化や価値観、考え方などが異なる人が集まったチーム(以下多様性が高いチーム)を1つにまとめ上げて創造的成果を生み出すよう促す影響力である。本研究は、GBLの行動面(以下 GBL 行動)だけでなく、行動に影響を及ぼすリーダーの心理・態度面(以下 GBL 心理・行動)にも焦点を当て、なおかつコミュニケーションやフォロワーによるリーダーシップ(以下シェアド・リーダーシップ)など他の重要な概念までモデルに含んだ統合的な理論構築を行う。また、定性的測定方法を確立することで、従来の定量的方法で捉えきれない要因を概念化して理論に組み込むことで、より説明力が高い理論化を行う。本研究の意義は、未成熟の GBL 研究を世界に先駆けて行うことで、国際レベルのビジネス・リーダーシップ(以下 BL)研究に大きな貢献をすると同時に、本研究所を世界的な GBL 研究の拠点として確立させることにある。

1 年目は、定量的調査および定性的な調査を実施。調査結果を分析し、これまでのビジネス・リーダーシップ(以下 BL)の研究結果と比較することで、GBLの理論構築の基礎的なベースを作り上げた。1年目で不足していたデータを収集するために、2 年目も引き続き定性的調査を実施した。また、提携企業(日本ヒューレッド・パッカード、ノボ・ノルディスク・ファーマ、あすか製薬など)での BL 教育研修で得られたデータをもとに定性的測定方法および新しい教育技法の効果を測定した。3年目で GBL 理論のコア部分を完成し、その一部は、学術誌や学会報告として公表を始めた。新しく体系化された教育技法についても、理論構築チームで明らかとなった GBL 行動に関する教育技法は完成し、国内外の学会で公表されている。

4 年目では、大規模な国内調査および海外調査によって理論を検証することで、理論の精緻化を図る。また、5 年目では、理論・教育技法・測定方法を完成すると同時に、シンポジウムの開催、書籍の発行、企業での実践などを通じて、積極的にその成果を社会に還元する予定である。

(2) 研究組織

本研究では、目標を達成するために、理論構築チーム(GBL 理論の構築)6名、測定方法チーム(GBL の測定方法の開発)3名、教育技法チーム(GBL の教育技法の開発)4名の3チームを形成し、相互に密接に連携しながら研究を推進する。研究代表者の石川がそれぞれのチームの研究推進と研究計画の進捗を管理し、チーム間の相互調整を図るために、次の体制を整備している。

- (1) リーダーシップ研究所の会議を月に1回開催し、各チームの研究進捗報告およびチーム間の調整を行っている。
- (2) 2つのチーム横断的タスク・フォースが機能している。理論構築チームと教育技法チームを横断するタスク・フォース(メンバー:松永・森永)と教育技法チームと測定方法チームを横断するタスク・フォース(メンバー:山口・館野)である。それぞれ、チーム間にまたがる課題の解決に取り組んでおり、年2回開催されているワークショップにおいて本研究全体の進捗状況と課題を共有している。
- (3) 大学院学生を研究に積極的に携わらせている。現段階では4名の大学院学生が関わっており、定量的および定性的調査に主体的に関わっている。
- (4) 毎年の事業報告を経営学研究科委員会に行い評価を受けている。
- (5) 経営学研究科の外部評価委員会に、毎年、研究の進捗状況を報告し評価を受けている。
- (6) 本研究のための外部評価委員会も設置し、毎年、研究の進捗状況を報告し評価を受けている。

(3) 研究施設・設備等

研究施設・設備の詳細は「17.施設・装置設備の整備状況」を参照のこと。既存の研究施設である立教大学池袋キャンパスマキムホール 707,710,801,803 を活用し、研究を行った。

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

(4)進捗状況・研究成果等 ※下記、13及び14に対応する成果には下線及び*を付すこと。

<現在までの進捗状況及び達成度>

26 年度

理論構築チーム

理論的な基礎を構築するために、約 1,000 人を対象とした定量個人調査と 48 人を対象とした定性個人調査を実施した。なお、定量調査で使用した調査票は、測定方法チームによって開発された質問項目を用いて作成された。定量調査の結果分析から、変革型、GK 型、エンパワーリング、サーバント、オーセンティック・リーダーシップの各 BL と多様性が高いチームの創造的成果に影響を及ぼすメカニズムを明らかにした(*IP-10,12,19,20, IC-2)。加えて、変革型リーダーシップの下位概念である”理想化された影響”のネガティブな影響は、チーム内のコミュニケーションを活性化することで、抑制することができることも明らかにした(*IP-11, IC-2)。

また、定性調査の分析結果から、多様性が高いチームにおいて創造性を引き出すために必要となるリーダーの心理・態度および行動を記述し概念化することに成功した(*IP-9,10,15)。ただし、定性調査については、当初計画した予定数をこなすことができなかった。このため、2 年目にも追加的調査を実施し、本年度に明らかとなった結果を検証することとした。

これとは別に、多様性の概念を整理し、リーダーシップとの関係を理論化することで、GBL と従来の BL との違いを明確化することができた(*IP-1,13,14)。

測定方法チーム

理論構築チームで見いだされた GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙調査方法確立のために研究と実践を行い、具体的な GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙を完成させた。特に、教育技法チームが教育技法の開発の際に重視している3要素の「目標共有」、「率先垂範」、「同僚支援」という構成概念を測定することを目指した調査項目を考案し、複数回の試行ののち、一定の成果が期待できる調査方法を確立した。

教育技法チーム

メンバーの多様性が高いチームでの BL 育成に対する質問会議(質問中心で行われる会議によって問題解決や創造的アイデアの創出を図り、当該会議のプロセスを通じてリーダーシップの育成を図る方法)の有効性を検証すると同時に課題を明らかにし、当該課題解決のための理論研究を行った。また、10 社を対象とした定性企業調査によって、既存の教育技法の有効性と課題を明らかにした。これに加えて、ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーションの各教育技法についても分析を行い、BL 教育へ応用する際の有効性と課題を明らかにすることができた。

27 年度

理論構築チーム

前年度未実施の分を補うため、54 人を対象とした定性個人調査を実施した。これらの結果から、前年度に明らかになった結果の妥当性が検証された。

また、これらの定性調査の分析の結果と初年度定量調査の分析結果を組み合わせ、GBL 行動を明らかにすると同時に、GBL 行動が「率先垂範」「目標共有」「同僚支援」の3つの下位概念によって構成されていることを明らかにした(*IP-9,10,20, IC-4)。

さらに、GBL を促進する心理・態度面として、「自己効力感(仕事を完遂することができるという信念)」「組織コミットメント(組織や職場に対する愛着・忠誠心)」「グローバル・マインド(多様性を受け入れ違いから新しいものを作り出そうとする態度、以下 GM)」が重要であることを明らかにした(*IP-12, IC-5)。

加えて、初年度定量調査の詳細な分析を行うことで、多様性が高いチームにおいて、シェアド・リーダーシップとコミュニケーションが創造的成果に重要な影響を及ぼすことも明らかにした(*IP-6, IC-3)。

測定方法チーム

理論構築チームで見いだされた GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙調査方法の確立のための研究を行い、具体的な GBL 行動の 3 要素を測定するための質問紙を完成させた。特に、教育技法チームが教育技法の開発の際に重視している3要素の「目標共有」、「率先垂範」、「同僚支援」という構成概念を測定することを目指した調査項目を考案し、複数回の試行ののち、一定の成果が期待できる調査方法を確立した(*II B-1, II C-1)。

また、当該質問紙調査の効果の検証と、教育技法チームが確立したリーダーシップ研修の成果検証を行うため、複数の立教大学体育会各部の協力の下、実際のリーダーシップ研修の実践と研修効果の測定

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

を行った。質問紙調査は、研修の事前事後双方で行われ、その差異を詳細に分析すること、および、研修を受けない対照群についての調査結果との比較を行い、調査の妥当性および教育技法チームが開発した教育研修方法の有効性を検討した。調査方法の一定の妥当性を確認するとともに、解決すべき課題の整理を行った。

教育技法チーム

前年度未実施の分を補うため、13社を対象とした定性企業調査を実施した。前年度および今年度の調査結果をもとに、フィードバックを中心とした教育技法を新しく開発した。また、当該技法の有効性と問題点を、提携企業10社と共同で実施したBL研修において明らかにすることができた。

これに加え、理論構築チームの研究結果をもとに、質問会議を含むアクションラーニングによってGBL行動を育成するための方法の検討を行った。この結果として、ピア・ラーニングやピア・インストラクションを行う教育アシスタントの成長について、また、振り返りにおける質問の効力についての研究成果を出している。

28年度

理論構築チーム

前年度までの研究結果をもとにGBL行動とGBL行動に影響を及ぼす心理・態度についてモデル化を行った。また、GBL行動とシェアド・リーダーシップおよびコミュニケーションの関係を明らかにした(*IP-11, IC-1,6)。これらの作業を通じて、GBL理論のコア部分の原型を作り上げることができた。これに加えて、GBL行動を遂行するために、パーソナリティ・ベース・リーダーシップ(自らの強みを通じたリーダーシップ)を発揮することが必要であることが新たに明らかとなった(*IB-2)。また、シェアド・リーダーシップの研究を進めることで、シェアド・リーダーシップに関する理論を体系化することができた(*IB-2)。

測定方法チーム

平成27年度に引き続き、測定精度を高めるため、立教大学体育会各部のリーダーシップ研修の実践と研修効果の測定を行った。また、平成29年度に計画している国際通用性の検証のための国際調査の準備を開始した。

教育技法チーム

次年度から引き続き、GBL行動をアクションラーニングによって育成する方法に取り組み、完成することができた。また、理論構築チームで明らかになったGBL心理・態度の育成も当該方法に組み入れることができた。特に、GBL行動の3要素に集中して教育することを徹底することで、教材担当者の教材作成が容易になると同時に、受講生は目標を掴みやすくなり、結果として受講生のプログラム満足度も上昇した。

この他に、前年度の結果を踏まえ、フィードバック、ケース・メソッド、ゲーム活用、ロールプレイング、シミュレーションの各技法を用いたGBL心理・態度およびGBL行動の育成について検討を行った。その結果、どの技法よりもフィードバックを用いた技法が最も有効であることが明らかになった。このため、今年度は、アクションラーニングとフィードバックを組み合わせた新しい教育技法の理論的体系化に取り組みある程度の完成を見ることができた。次年度は、企業の研修において、当該理論の妥当性を検証する予定である。

ここまでの成果については、国内外での学会でも報告している。また、国際学会を通じて、米国ワシントン州立大学との連携が始まった。さらに、企業におけるリーダーシップ教育・研修と大学の相互乗り入れを視野に入れた研究についても、成果が出始めている。

<特に優れた研究成果>

特になし。

<問題点とその克服方法>

第1に、多様性の概念を掘り下げることで、定量的調査によってGBLとチームの多様性の高さの関係が明らかになった点である。当初は、GBLとチームの国籍の多様性の関係について定量的調査を行う予定であった。ところが、国内に国籍の多様性が高いチームや職場が少ないため、定量的な調査を行うことができなかった。このため、多様性という概念を掘り下げ、国籍の多様性の根底にある多様性に着目して定量的な調査を行った。

本研究から、国籍の多様性が進んだチームとそうでないチームの特性の最も大きな違いは、メンバー間の能力や価値観、思考プロセスなどといった深層的多様性の違いであることが明らかになった。これらの多様性の程度は、例えば国籍が多様でなくても、チームによって大きく異なる。このため、GBLと深層的多様

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

性が高いチームの成果の関係を定量的に調査することで、国籍の多様性が高いチームへの定量的調査ができない分を補うことができた。なお、当該調査で明らかになったモデルの妥当性は、定性的な調査によって確認されている。

第2に、教育効果を高めるために、効果的なフィードバックを行うことは不可欠である。その際に、振り返りとして SBI フィードバック(状況・行動・インパクトに焦点を当てたフィードバック方法)が効果的であることは明らかになったものの、それを踏まえて相手に響くフィードバックを行う方法を開発することが難しかった。

そこで、フィードバックの形式の開発に取り組み、新しいフィードバック方法を開発に取り組んだ。具体的には、「フォーマットをこちらで準備した手紙形式のフィードバック方法」や「チームや個人の状況をグラフと表現した上でフィードバックする方法」などを開発し、その効果について検証をおこなった。手紙形式は、単に箇条書きでポイントが書かれているよりも、相手が「なぜ」そのように考えたかがわかりやすいため、フィードバックを受け入れやすくなることがわかった。グラフ形式は、そのときの状況について相互に理解しやすいこと、また、同じ状況についてお互いの認識のズレがどのくらいあるかが明示化されるため、リーダーシップ開発をする上での契機となりやすいというメリットがあることが分かった。

<研究成果の副次的効果(実用化や特許の申請など研究成果の活用の見直しを含む。)>

立教大学全体や他大学のリーダーシップ教育へ影響を及ぼすことができた。本プロジェクトで開発されている GBL 教育技法は、経営学部でのリーダーシップ教育にとどまらず、全学的な展開に発展しつつある。例えば、全学共通科目の中に、リーダーシップ育成プログラムが設置されたり、理学部にリーダーシップ科目が設置されたりした。また、体育会の学生向けのプログラムとして開発・実施されたり、教職員の研修プログラムの一部に採り入れられたりした。

加えて、本プロジェクトで開発された教育技法は、他大学にも影響を及ぼしている。多くの大学の教職員が、当該教育技法を採り入れるために見学に訪れたり、教育技法の開発に参加した。実際に、早稲田大学では、当該技法を採り入れたリーダーシップ・プログラムが展開され始めた。

<今後の研究方針>

平成 28 年度中に主たる調査を終了し、平成 29 年度は、調査結果の分析とアウトプットを主として実施していく。

これまでの研究で、GBL 理論の骨格はほぼ決まりつつある。一方で、モデレータ要因を中心に、まだ、概念間の関係が明確化されていない部分もある。このため、平成 29 年度の前半は、理論の精緻化に向けて作業を行うと同時に、理論の妥当性を検証するための最終的な調査の準備に入る。

平成 29 年度の後半には、大規模な国内調査を実施すると同時に、中・韓に引き続いて海外の調査も実施する。なお、平成 29 年度の調査は、理論構築チームと測定方法チームとで合同にて実施する。

最終年度となる平成 30 年度は、本プロジェクトの成果の完成度を高めると同時に、研究成果の社会還元を積極的に行う。具体的には、以下の方法で社会還元を実施する。

- 1)GBL 理論、測定方法、および教育技法についての研究成果を報告書としてまとめる。
- 2)GBL 理論の研究成果を報告するためにシンポジウムを開催する。
- 3)完成された GBL 教育プログラムに関する報告を行うため、提携企業と共同でシンポジウムを開催する。
- 4)完成された GBL 教育プログラムをパッケージ化し、必要な企業が利用できるようにする。
- 5)完成された GBL の定量的・定性的測定方法をパッケージ化し、必要な企業が利用できるようにする。

なお、4)と 5)については、平成 30 年度中に実施するのは難しい可能性がある。しかし、本研究は、プロジェクト終了後も続けていく予定である。このため、平成 31 年度以降なるべく早い段階で実施にこぎ着ける予定である。

<今後期待される研究成果>

第1に、GBL について完成度の高い理論を提示することができる。GBL 行動、規定要因、およびその効果の関係だけでなく、これらの要因間の関係を条件付けるモデレータ要因を明らかにすることで、当該理論の汎用性を高める。加えて、今年度前倒しで一部実施した国際調査をさらに進めることを通じて、海外での適用性も確認し、一般化が可能な完成度が高い理論を海外に向けて発信することができる。

第2に、GBL の教育技法の普及を図ることができる。グローバル・リーダーシップを発揮できる人材が不足していることは日本企業にとどまらず、世界中の企業で大きな課題となっている。これらの企業に研修で

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

役立つ育成技法を提供することは、企業の重要な人材ニーズに応えることになる。加えて、これらの技法を応用して、高等教育機関でも適用できる GBL 教育技法を完成することができれば、人間の成長段階に応じたリーダーシップ教育を産学連携で実施することができるようになる。これらによって、立教大学リーダーシップ研究所がグローバル・リーダーシップ研究の世界的な拠点となると同時に、同研究所を中心に、産学にリーダーシップ教育を展開することができるようになる。

第3に、GBL のレベルを正確に測定することができるようになる。本プロジェクトによって開発された定量的・定性的測定方法によって、GBL 教育を実施した場合の効果を適切に測定することができるようになる。また、現状の GBL のレベルを測定することにより、企業において適切な人員配置を行うことが可能となる。さらに、個人でも測定することができるようになるため、自らの GBL の PDCA サイクルを回すことができるようになる。

<自己評価の実施結果及び対応状況>

月に1回開催されるリーダーシップ研究所の会議において、各チームの研究進捗状況について報告し相互評価を行っている。その結果、各チームとも概ね計画通りに進捗していることが確認されている。なお、理論チームが、予定を前倒して国際調査を始めたことも共有されており、この点がチーム間の連携に齟齬を生じさせないことが確認されている。

また、本研究に関する予算の配分に関しても、当初の研究計画に基づいて各チームの研究を推進するために適切な予算配分を行っている。加えて、予算の執行状況についても、各チームが計画通りに実施しているかを当該会議において相互に確認を行っている。その結果、概ね計画通りに執行されていることが確認されている。

ただし、平成28年度に理論チームの国際調査が前倒して実施されることになったため、理論チームに当初の計画よりも多くの予算が必要となった。このため、平成28年度については、年度当初に、他のチームの計画執行に支障がない範囲で他チームとの予算調整を行った。

一方で、当初計画していたPDの雇用については、当初の予定よりも多くの博士課程後期課程の学生を研究に参加させることで、若手研究者の育成と研究遂行の面でカバーすることができたため、RAの雇用に切り替えた。平成29年度からはRA2名を雇用し、若手研究者の育成と研究遂行に活用する予定である。

この他に、本研究は、経営学研究科付置のリーダーシップ研究所内で立ち上げられていることから、その自己点検・評価については、経営学研究科の自己点検・評価項目の「教育研究」の一環としても点検を行い、本研究が計画通り実施されていることを確認している。

<外部（第三者）評価の実施結果及び対応状況>

研究科に諮問委員会を設置し、当該諮問委員会に年に1回進捗状況を報告し評価を受けている。諮問委員会のメンバーは、一部上場企業のCEOを含む実務家5名、フランスの経営系大学院教授1名の計6名から構成されており、以下の日程で開催された。

平成27年3月16日 10:00-12:00

平成28年3月9日 10:00-12:00

平成29年3月14日 10:00-12:00

当該諮問委員会のメンバーからは、本研究が計画通りに遂行されているかという点と研究成果のアウトプットについて評価を受けている。遂行状況については、概ね計画通りであるとの評価を受けた。特に、国際調査を前倒して実施できたことについては、好意的な評価を受けている。一方で、国籍が多様なチームでの定量的な調査が実施できていないことや、グローバル・チームでの実践事例が少ないことについて懸念が指摘された。ただし、この点について、多様性が高いチームでの調査の進捗状況や、導入事例が進んでいる点について説明を行い、本研究の遂行上問題がないことを確認している。

現時点での研究成果のアウトプットについても、有益な研究成果が生み出されつつあることについて好意的な評価を受けた。特に、GBL 行動の内容が明らかになったことや GBL 行動とシェアード・リーダーシップおよび、パーソナリティ・ベース・リーダーシップとの関係が明らかになった点について高い評価を受けた。

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

12 キーワード(当該研究内容をよく表していると思われるものを8項目以内で記載してください。)

- (1) リーダーシップ (2) グローバル・リーダーシップ
 (3) シェアド・リーダーシップ (4) パーソナリティ・ベース・リーダーシップ
 (5) _____ (6) _____
 (7) _____ (8) _____

13 研究発表の状況(研究論文等公表状況。印刷中も含む。)

上記、11(4)に記載した研究成果に対応するものには*を付すこと。

I 理論構築チーム

<雑誌論文>

No.	査読	著者名	論文表題	雑誌名	ページ	発行年
* I P-1		Ishikawa, J.	National diversity and team creativity: An integrative model and proposition for future research.	Rikkyo Business Review (7)	7-23	2014
I P-2		Ozaki, T.	Firm-level Factor Versus National Institutional Difference: Ownership Structure in a Foreign Subsidiary of a Japanese Logistics Firm.	The Asian Journal of Shipping and Logistic. (30)	393-413	2014
I P-3		Takahashi, K.	The empathetic sorting technique: Measuring corporate culture by sorting illustrated value statements	Business Studies Journal. 6	81-101	2014
I P-4		高橋潔	採用選考における公正理論の役割	国民経済雑誌 209(5)	17-30	2014
I P-5		高橋潔	モチベーションにデザインとマネジメントの視点を取り込む—経営資源「ヒト」との付き合い方	Think!49	76-83	2014
* I P-6		Takahashi, K.	Measurement of creativity: The tripartite approach for creative thinking.	Kobe University Discussion Paper(2014-27)	10	2014
I P-7		高橋潔	OJT を救うウェブ・ラーニングとアンラーニング	日本労働学会誌 15(2)	77-79	2014
I P-8		高橋潔	創造性を育むとっておきの方法	産政研フォーラム 104	38-43	2014

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

* I P-9	<u>Stevens,M,B</u> <u>ird,A,Mend</u> <u>enhall,M.,Odd</u> <u>ou,G</u>	<u>Measuring global leader</u> <u>intercultural competence</u>	Advances in Global Leadership	<u>115-154</u>	2014
* I P-10	<u>Ishikawa, J.</u>	<u>Leadership, design process,</u> <u>and team performance: A</u> <u>comparison between the</u> <u>Japanese and Australian</u> <u>R&D teams.</u>	Journal of Developing Areas 49(6)	489-496	2015
* I P-11	<u>Ishikawa, J.</u>	<u>Transformational</u> <u>Leadership in Japanese</u> <u>R&D teams: Team Efficacy,</u> <u>Norm for Maintaining a</u> <u>Consensus,</u> <u>Communication, and Team</u> <u>Performance.</u>	Rikkyo Business Review(8)	61-73	2015
* I P-12	<u>石川 淳</u>	<u>研究開発プロセスのリーダ</u> <u>ーシップ: 文献レビューと課</u> <u>題の提示</u>	日本労働研究 雑誌 57(7)	66-86	2015
* I P-13	<u>Ozaki, T.</u>	<u>ダイバーシティ・マネジメン</u> <u>トの理論的考察</u>	Rikkyo Business Review(8)	17-31	2015
* I P-14	<u>Ozaki, T.</u>	<u>ダイバーシティ・マネジメン</u> <u>ト特集</u>	Rikkyo Business Review(8)	2-5	2015
* I P-15	<u>Ozaki, T.</u>	<u>Global governance and</u> <u>international nonmarket</u> <u>strategies.</u>	Journal of World Business. (50-2)	256-261	2015
I P-16	<u>Matsunaga,</u> <u>M.</u>	Development and validation of an employee voice strategy scale through four studies in Japan.	Human Resource Management, 54	653-671. DOI: 10.1002/ hrm.2163 6	2015
I P-17	<u>高橋 潔</u>	Criteria for screening job-applicants in Japanese companies: Policy capturing approach	Journal of Academy of Business and Economics. 15	101-109	2015
I P-18	<u>高橋 潔</u>	似て非なるもの MBO と PM	日本労働研究 雑誌 57(4)	40-41	2015
* I P-19	<u>高橋 潔</u>	<u>戦略的かつ効果的に育成</u> <u>するリーダーシップ・パイプ</u> <u>ライン</u>	人材教育 27(4)	32-35	2015
* I P-20	<u>Bird,A.,Mend</u> <u>enhall,M.E.,O</u>	<u>Contextualizing leadership:</u> <u>A typology of global</u>	Journal of International	1-21	2015

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

		<u>sland,J.S.,Od doue,G.,Reic he,S.</u>	<u>leadership roles.</u>	Business Studies		
I P-21		Colakoglu,S., Allen,M., Miah,M.K., Bird,A	High-Investment HR Values among Local Firms and MNC Subsidiaries in South Asia: A Comparative Study.	International Journal of HRM.	1426-14 47	2015
I P-22		Miyata, S., and H. Yamada	Do Female Gender Role Attitudes Affect Labour Market Participation in Egypt?	Journal of Development Studies.	876-894	2016

<図書>

No.	著者名	出版社	
I B-1	Bird,A.,Lane,H.,Athanassiou,N.	Oxford University Press.	
書名		発行年	総ページ数
The Palgrave Handbook of Experiential Learning in International Business		2015 年	345
No.	著者名	出版社	
* I B-2	<u>石川淳</u>	中央経済社	
書名		発行年	総ページ数
<u>シェアド・リーダーシップ-チーム全員の影響力が職場を強くする</u>		2016 年	224

<学会発表>

No.	発表者名	発表標題	
* I C-1	<u>松永正樹</u>	<u>『部下が仕事に“ハマる”ために必要な上司のコミュニケーションと職場環境:エンゲージメントおよび建言行動に及ぼすリーダーシップ、信頼関係、チームの価値観の影響』</u>	
学会名		開催地	発表年月
2014 年度日本コミュニケーション学会 年次大会		琉球大学(沖縄)	2014 年 6 月
No.	発表者名	発表標題	
* I C-2	<u>Ishikawa, J.</u>	<u>Transformational leadership, stressors, and strain in R&D Employees: Evidence from Japan.</u>	

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

学会名		開催地	発表年月
Pan-Pacific Conference XXXI		Osaka, Japan	2014年6月
* I C-3	発表者名	発表標題	
	<u>Matsunaga, M.</u>	<u>Leaders' communication and team values shape employee engagement: Test of a multilevel moderated mediation model.</u>	
学会名		開催地	発表年月
Paper presented at the 100th annual convention of the National Communication Association,		イリノイ大学(シカゴ)	2014年11月
* I C-4	発表者名	発表標題	
	<u>Ishikawa, J.</u>	<u>Leadership in SMEs: The conceptual link between design leadership, workplace innovation and organisational performance.</u>	
学会名		開催地	発表年月
Exploring Leadership and Learning Theories in Asia		Penang, Malaysia	2014年11月
* I C-5	発表者名	発表標題	
	<u>松永正樹</u>	<u>『見極めるを科学する: 若きグローバルリーダーの特質とは』</u>	
学会名		開催地	発表年月
第4回超異分野学会 2015		アステラス製薬本社(東京)	2015年3月
* I C-6	発表者名	発表標題	
	<u>松永正樹</u>	<u>『異なる意見を持つ受講生同士のピア・ラーニングによる理解度向上とその定量化』</u>	
学会名		開催地	発表年月
ICT 利用による教育改善研究発表会		東京理科大学(東京)	2016年8月

II 測定方法チーム

<雑誌論文>

No.	査読	著者名	論文表題	雑誌名	ページ	発行年
II P-1		山口和範	大学におけるデータサイエンス教育	品質, 44	30-34	2014

<図書>

No.	著者名	出版社
* II B-1	<u>山口和範</u>	日科技連出版社

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

書名	発行年	総ページ数
ビッグデータ時代に求められる統計的思考力	2016年	46

<学会発表>

No.	発表者名	発表標題	
*ⅡC-1	Yamaguchi, K. and Watanabe, M.	Leadership skill developments in statistics learning.	
学会名		開催地	発表年月
International Association Statistical Education 2015 Satellite Meeting.		リオデジャネイロ	2015年8月

Ⅲ教育技法チーム

<雑誌論文>

No.	査読	著者名	論文表題	雑誌名	ページ	発行年
ⅢP-1	有	Morinaga, Y. and Tateno, Y	Actual condition survey of leadership development in Japanese companies	Journal of International Business Research, 14(3)	5-66	2015
ⅢP-2		舘野泰一, 森永雄太	産学連携型PBL授業に おける質問を活用した 振り返り手法の検討	日本教育工学 会論文誌, 39	97-100	2015

<学会発表>

No.	発表者名	発表標題	
ⅢC-1	日向野幹也	「伸びる大学の教育力は何か違うかーデータに基づいて検討するー」	
学会名		開催地	発表年月
大学教育学会 第38回全国大会			2016年6月
No.	発表者名	発表標題	
ⅢC-2	Higano, M.	'Leadership Education as Paratrooping'	
学会名		開催地	発表年月
Global Conference, International Leadership Association (ILA)		(アトランタ)	2016年11月

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

＜研究成果の公開状況＞（上記以外）

シンポジウム・学会等の実施状況、インターネットでの公開状況等
ホームページで公開している場合には、URL を記載してください。

＜既に実施しているもの＞

■2014(平成 26)年度

1)2014 年 7 月 4 日

NPO 法人 日本アクションラーニング協会年次カンファレンス 2014
リーダーシップ開発と組織開発

http://www.jial.or.jp/event/al_forum2014.html

2)2014 年 7 月 5 日

立教リーダーシップカンファレンス 2014
リーダーシップと教育

<http://cob.rikkyo.ac.jp/leadership/2832.html>

■2015(平成 27)年度

1)2015 年 5 月 14 日

第 14 回立教経営塾講演会「KUMON(公文)のグローバル展開ー北米での実践を例としてー」
(HP 公開なし)

2)2015 年 8 月 21 日

NPO 法人 日本アクションラーニング協会年次カンファレンス 2015
アクションラーニングによる“学習する組織”の実現

http://www.jial.or.jp/event/al_forum2015.html

3)2015 年 8 月 22 日

立教リーダーシップカンファレンス 2015
「アクティブラーニングを行うためにリーダーシップ教育が必要な理由」【別紙 1 参照】

<http://cob.rikkyo.ac.jp/blp/2983.html>

4)2015 年 11 月 5 日

経営学部講演会「マクマホン・ボール、日本と、アジア太平洋時代

<http://cob.rikkyo.ac.jp/extracur/3031.html>

■2016(平成 28)年度

1)2016 年 7 月 1 日

リーダーシップ講演会「リーダーの心得～学生と考えるこれからのリーダーシップ～」

<http://cob.rikkyo.ac.jp/extracur/3136.html>

2)2016 年 8 月 20 日

立教リーダーシップカンファレンス 2016「10 代からのリーダーシップ教育～高校、大学、企業
でリーダーシップを育てる リーダーシップで育てる～」【別紙 2 参照】

<http://cob.rikkyo.ac.jp/leadership/3166.html>

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1491010

3)2016年9月12日

・NPO 法人 日本アクションラーニング協会年次カンファレンス 2016
 アクションラーニングの可能性:成長ストーリーと学習する組織～2016年認定学生 AL コーチの誕生～

http://www.jial.or.jp/event/al_forum2016.html

4)2016年10月25日

第15回 立教経営塾 講演会『Re-connecting the Dots ～ボーダーレスな価値の創り方～』

<http://cob.rikkyo.ac.jp/news/3152.html>

5)2016年12月9日

『これからの日中ビジネスへの展望：日中企業の新展開
 (New Developments for Japanese and Chinese Firms:
 Implications for Investment, Trade, and other Economic Interactions) 』

<http://cob.rikkyo.ac.jp/news/3173.html>

<これから実施する予定のもの>

立教リーダーシップカンファレンス 2017

NPO 法人 日本アクションラーニング協会年次カンファレンス 2017

14 その他の研究成果等

「12 研究発表の状況」で記述した論文、学会発表等以外の研究成果及び企業との連携実績があれば具体的に記入してください。また、上記11(4)に記載した研究成果に対応するものには*を付してください。

15 「選定時」に付された留意事項とそれへの対応

<「選定時」に付された留意事項>

特になし

<「選定時」に付された留意事項への対応>

特になし

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1411024

16 施設・装置・設備・研究費の支出状況(実績概要)

(千円)

年度・区分	支出額	内 訳						備考
		法人負担	私学助成	共同研究機関負担	受託研究等	寄付金	その他()	
平成26年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	8,962	5,077	3,885				
平成27年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	7,464	4,027	3,437				
平成28年度	施設	0						
	装置	0						
	設備	0						
	研究費	7,295	4,919	2,376				
総額	施設	0	0	0	0	0	0	0
	装置	0	0	0	0	0	0	0
	設備	0	0	0	0	0	0	0
	研究費	23,721	14,023	9,698	0	0	0	0
総計	23,721	14,023	9,698	0	0	0	0	

17 施設・装置・設備の整備状況 (私学助成を受けたものはすべて記載してください。)

《施設》(私学助成を受けていないものも含め、使用している施設をすべて記載してください。)

(千円)

施設の名称	整備年度	研究施設面積	研究室等数	使用者数	事業経費	補助金額	補助主体
立教大学池袋キャンパスマキムホール710(リーダーシップ研究所)		18㎡					
立教大学池袋キャンパスマキムホール707,801,803		56㎡					

※ 私学助成による補助事業として行った新增築により、整備前と比較して増加した面積

_____㎡

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1411024

《装置・設備》(私学助成を受けていないものは、主なもののみを記載してください。)

(千円)

装置・設備の名称	整備年度	型番	台数	稼働時間数	事業経費	補助金額	補助主体
(研究装置)							
(研究設備)				h h h h			
(情報処理関係設備)				h h h h h h h h h			

18 研究費の支出状況

(千円)

年度	平成 26 年度		
小科目	支出額	積算内訳	
		主な用途	金額
教育研究経費支出			
消耗品費	1,884	消耗品費、用品費	1,884
光熱水費	0		0
通信運搬費	0		0
印刷製本費	0		0
旅費交通費	3,818	旅費交通費、海外出張費	3,818
報酬・委託料	1,329	その他の委託費、報酬・手数料	1,329
(出版物費)	85	その他の図書資料費	85
(諸会費)	742	諸会費	742
(雑費)	62	雑費	62
計	7,920		7,920
アルバイト関係支出			
人件費支出 (兼務職員)	277	研究補助	277
教育研究経費支出			
計	277		277
設備関係支出(1個又は1組の価格が500万円未満のもの)			
教育研究用機器備品	765	教育研究用機器備品	765
図書	0		
計	765		765
研究スタッフ関係支出			
リサーチ・アシスタント			学内○人、学外○人、外国○人
ポスト・ドクター			学内○人、学外○人、外国○人、学振○人
研究支援推進経費			学内○人、学外○人、外国○人
計	0		学内○人、学外○人、外国○人、学振○人

法人番号	131095
プロジェクト番号	S1411024

年 度	平成 27 年度		
小 科 目	支 出 額	積 算 内 訳	
		主 な 使 途	金 額
教 育 研 究 経 費 支 出			
消 耗 品 費	462	消耗品費、用品費	462
光 熱 水 費	0		0
通 信 運 搬 費	0		0
印 刷 製 本 費	23	印刷費	23
旅 費 交 通 費	3,442	旅費交通費、海外出張費	3,442
報 酬 ・ 委 託 料	2,508	その他の委託費、報酬・手数料	2,508
(出 版 物 費)	101	その他の図書資料費	101
(諸 会 費)	202	諸会費	202
(雑 費)	19	雑費	19
計	6,757		6,757
ア ル バ イ ト 関 係 支 出			
人件費支出 (兼務職員)	0		0
教育研究経費支出 計	0		0
設 備 関 係 支 出(1個又は1組の価格が500万円未満のもの)			
教育研究用機器備品	707	教育研究用機器備品	707
図 書	0		0
計	707		707
研 究 ス タ ッ フ 関 係 支 出			
リサーチ・アシスタント	0		
ポスト・ドクター	0		
研究支援推進経費 計	0		0

年 度	平成 28 年度		
小 科 目	支 出 額	積 算 内 訳	
		主 な 使 途	金 額
教 育 研 究 経 費 支 出			
消 耗 品 費	333	消耗品費、用品費	333
光 熱 水 費	0		0
通 信 運 搬 費	0		0
印 刷 製 本 費	63	印刷費	63
旅 費 交 通 費	2,903	旅費交通費、海外出張費	2,903
報 酬 ・ 委 託 料	3,802	その他の委託費、報酬・手数料	3,802
(諸 会 費)	168	雑費	168
(雑 費)	2	諸会費	2
計	7,271		7,271
ア ル バ イ ト 関 係 支 出			
人件費支出 (兼務職員)	0		0
教育研究経費支出 計	0		0
設 備 関 係 支 出(1個又は1組の価格が500万円未満のもの)			
教育研究用機器備品	0		
図 書	0		
計	0		
研 究 ス タ ッ フ 関 係 支 出			
リサーチ・アシスタント	24		24
ポスト・ドクター	0		
研究支援推進経費 計	24		24

主催:立教大学 共催:河合塾

立教リーダーシップカンファレンス2015

立教大学経営学部は
開設10周年を迎えました!

アクティブラーニングのためにリーダーシップ教育が必要な理由

近年、教育改革のキーファクターの1つとして広く取り上げられているアクティブラーニング。実は、アクティブラーニングを取り入れた授業の成功の如何は、そこに参加する学生・生徒のリーダーシップ行動に依存している。さらに言うならば、アクティブラーニング環境を作ることはリーダーシップ教育を施すこととほぼ同じことでもある。

本カンファレンスでは、米国・日本でのリーダーシップ教育の先進事例を紹介しつつ、アクティブラーニング型授業におけるその重要性についての理解を会場全体で共有する。

日時

8月22日(土) 9:55~18:00

場所

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館

対象

大学・高校の教職員の方々

定員

100名

参加料

無料

当日のプログラム

時間	内容
9:30~	開場
9:55~10:10	【オープニング】 日向野幹也(立教大学 経営学部 教授)
10:10~12:20	【高校教育での先進事例】 SGHアソシエイト校としてのリーダーシップ育成の取り組み 新宮崇敬(立教新座高校 教諭) ジェネリックスキルの育成とリーダーシップ教育 成田秀夫(河合塾教育研究開発本部開発研究職) アクティブラーニングとリーダーシップ教育 小林昭文(産業能率大学 経営学部教授)・日向野幹也(立教大学 経営学部教授)
12:20~13:20	(休憩)
13:20~14:20	【特別講演】 ジョンスホプキンス大学工学部と学生部におけるリーダーシップ教育 ※同時通訳あり William Smedick(ジョンス・ホプキンス大学 工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師) Eric Rice(ジョンス・ホプキンス大学 工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師・修士課程主幹)
14:20~16:15	【大学教育での先進事例】 何を続け、何を变えるのか? 「ウェルカムキャン」 「リーダーシップ入門」の授業改善プロセス 日向野幹也・館野泰一・学生(立教大学BLP) 初年次リーダーシップ教育導入への合意形成 根岸毅宏(國學院大學経済学部長・教授)・学生 「リーダーシップ」をはぐむリフレクション・地方公立大学の正課体験学習から 和栗百恵(福岡女子大学 国際文学部 准教授) 体育会部員のリーダーシップ研修の効果測定 松岡洋佑(株式会社イノベスト代表)
16:15~16:30	(休憩)
16:30~18:00	【座談会】
18:00~18:30	【ラップアップ】 中原淳(東京大学 大学総合教育研究センター 准教授)
19:00~20:30	懇親会 ※別途会費を申し受けます

オープニング



日向野 幹也

立教大学経営学部教授、BLP/GLP主査、リーダーシップ研究所長、東京大学経済学部卒業、東京大学大学院社会科学部研究科、東京都立大学経済学部を経て2006年より現職。経済学博士(東京大学)。専門はリーダーシップ開発、リーダーシップ開発の少人数クラス多数並行・必修プログラムである経営学部BLPを2006年立ち上げから担当し、2013年度からは全学対象にも拡大(GLP)した。著書に『大学教育アントレプレナーシップ』(ナカニシヤ、2013年)など。

特別講演



William Smedick

ジョンスホプキンス大学 工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師
教育学博士。ジョンスホプキンス大学でリーダーシッププログラム及び学生部長室の評価イニシアティブで主査を務める他、プログラム評価、教育課程デザイン及びプロフェッショナルコーチングのコンサルタントとしても活躍している。リーダーシップ教育に25年以上携わっており、同大学工学部のリーダーシップ教育センターでは、リーダーシップ理論や社会変革の先導について教えている。



Eric Rice

ジョンスホプキンス大学工学部 リーダーシップ教育センター 上級専任講師、修士課程主幹
教育社会学博士。25年以上に亘ってコンサルティング業務及びコミュニケーションスキルの教育に携わっており、多くのプログラム開発や教材開発を行っている。ジョンスホプキンス大学では紛争解決や人的資源など経営に関わる科目を開発・担当しており、現在は、同大学工学部Whiting Schoolのリーダーシップ教育センターで修士課程の主幹を務める。

ラップアップ



中原 淳

東京大学大学院 学際情報学府(兼任)。東京大学教養学部 学際情報科学科(兼任)。大阪大学博士(人間科学)。専門は経営学習論(Management Learning)。東京大学教育学部卒業、大阪大学大学院 人間科学研究科、メディア教育開発センター(現・放送大学)、米国・マサチューセッツ工科大学 客員研究員等をへて、2006年より現職。「大人の学びを科学する」をテーマに、企業・組織における人々の学習・コミュニケーション・リーダーシップについて研究している。

各大学・高校からの実践報告



新宮 崇敬

立教新座高校
教諭



成田 秀夫

河合塾
教育研究開発本部
開発研究職



小林 昭文

産業能率大学
経営学部 教授
河合塾教育研究開発機構
研究員
元・埼玉県立越谷高校教諭



館野 泰一

立教大学
経営学部
助教



根岸 毅宏

國學院大学
経済学部長
教授



和栗 百恵

福岡女子大学
国際文理学部
准教授

会場のご案内

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館
東京都豊島区西池袋3-34-1

JR各線・東武東上線・西武池袋線・東京メトロ丸ノ内線、有
楽町線、副都心線「池袋」駅より下車。
西口より徒歩7分



太刀川記念館の位置

太刀川記念館へのアクセスは、立教大学HP内のキャンパスマップをご確認ください。

WEB: <http://www.rikkyo.ac.jp/access/ikebukuro/campusmap/>

お申し込み方法 / お問い合わせ

【お申し込み期間】 2015年7月15日(水) ~ 2015年8月20日(木)17:00

※定員100名になり次第、締め切りとさせていただきます。

【参加料】 **無料**

【懇親会費】 4,000円程度を予定

【お申し込み方法】 下記WEBサイトよりお申し込みください。

WEB: <http://www.kawai-juku.ac.jp/info/active/>

【お問い合わせ】 河合塾教育研究部

電話:03(6811)5531 ※受付時間 : 土・日・祝日を除く平日10:00 ~ 17:00

e-mail : zemiryoku@kawai-juku.ac.jp

担当:野吾(やご)、石鍋

主催:立教大学 経営学部リーダーシップ研究所 立教大学 グローバル教育センター
共催:学校法人河合塾 教育研究開発本部

文部科学省私立大学戦略的基盤形成支援事業

立教リーダーシップカンファレンス2016

10代からのリーダーシップ教育

立教大学リーダーシップカンファレンス
10周年 及び
日本リーダーシップ学会設立記念

～高校、大学、企業でリーダーシップを育てる リーダーシップで育てる～

リーダーシップ研究開発に関して高大産の相互連携を目指してきた立教リーダーシップカンファレンスは今年、記念すべき10周年を迎えた。また、同じくしてリーダーシップに関する科学的解明とリーダーシップ育成プログラムについて研究者と実務家の意見交換と議論の深化のために一般社団法人日本リーダーシップ学会が設立された。本カンファレンスでは今後の社会に必要なリーダーシップについての見方を高校・大学・企業・行政の視点から紹介し、具体的なリーダーシップの開発手法についてワークショップを通じて会場全体で共有する。

日時

8月20日(土) 10:00～18:00

場所

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館

対象

高校・大学・企業での教育関係者

定員

100名

参加料

無料

当日のプログラム

オープニング		第2部 -ワークショップ-	
10:00 ～10:05	【開会挨拶】 石川 淳(立教大学 経営学部長)	13:45 ～14:00	【第1部から第2部へのブリッジ】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
10:05 ～10:20	【日本リーダーシップ学会設立報告】 水野 明哲(日本リーダーシップ学会 代表理事・会長、工学院大学 名誉教授・顧問)	14:00 ～14:30	【高校模擬授業と授業設計】 木村 裕美(東京都立駒場高等学校 主任教諭)
第1部 -講演-		14:30 ～15:00	【立教BLP/GLPの授業改善プロセスとデザイン】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
10:20 ～11:00	【企業の求める人材像】 甲斐 博一(株式会社日本HP パーソナルシステムズ事業本部 パーソナルシステムズ・マーケティング部長)	15:15 ～17:00	【ワークショップ:10代から一貫したリーダーシップ教育を創る-高校・大学・企業で-】 中原 淳(東京大学准教授) 高橋 俊之(立教大学経営学部 特任准教授) 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
11:00 ～11:40	【大学のリーダーシップ教育 早稲田×立教】 田中 愛治(早稲田大学教授・GEC所長) 日向野 幹也(立教大学経営学部BLP/GLP主査、早稲田大学 大学総合研究センター(CHES)教授)	17:00 ～17:30	【質疑応答・ワークショップの振り返り】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)
11:45 ～12:25	【高校のリーダーシップ教育 都立高校新教科「人間と社会」】 小林 正人 (東京都教育庁指導部 高等学校教育指導課 統括指導主事)	クロージング	
12:30 ～12:45	【質疑応答】 館野 泰一(立教大学経営学部 助教)	17:30 ～18:00	【次の10年に向けてのロードマップ】 日向野 幹也 (立教大学経営学部BLP/GLP主査、早稲田大学 大学総合研究センター(CHES)教授)
19:00～20:30 懇親会 ※事前申込制 別途会費を申し受けます			

お申込み方法 / お問い合わせ

【お申込み期間】 2016年6月20日(月) 10:00～ 2016年7月31日(日)17:00

※定員100名になり次第、締め切りとさせていただきます。

【参加料】 無料

【懇親会費】 4,500円程度を予定(当日キャンセルは不可)

【お申込み方法】 下記WEBサイトよりお申し込みください。

WEB: <http://www.kawai-juku.ac.jp/info/leadership/>

【お問い合わせ】 河合塾 教育研究部

電話: 03(6811)5531 e-mail: zemiryoku@kawai-juku.ac.jp

※受付時間: 土・日・祝日・8/8～18を除く、平日10:00～17:00

主催:立教大学 経営学部リーダーシップ研究所/立教大学 グローバル教育センター
共催:一般社団法人・日本リーダーシップ学会/学校法人河合塾 教育イノベーション本部

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

登壇者



甲斐 博一

株式会社日本HP パーソナルシステムズ事業本部 パーソナルシステムズ・マーケティング部長。

2001年、同社入社。グローバル環境の中でのマーケティング活動の傍ら、次世代育成におけるリーダーシップ教育にも関心を持ち、またICTを教育現場に日常化させたいという思いから、クライアント企業の担当者として立教大学経営学部BLPのプロジェクトに関わる。以降、実践的なPBLの機会として学生に提供するBLP Advancedなどの企画を主導されている。



田中 愛治

早稲田大学 政治経済学術院及び大学院政治学研究所・教授、早稲田大学 グローバルエデュケーションセンター・所長。

早稲田大学政治経済学部卒業、オハイオ州立大学で博士課程修了、政治学博士(Ph.D.)、世界政治学会(IPSA)会長。専攻は政治学・政治過程論・投票行動論・政治意識論。18年以上にわたり、早稲田大学政治経済学部教授を務める。同大学にて教務部長、理事を歴任され、2014年度より同大学グローバルエデュケーションセンター所長に就任。



日向野 幹也

早稲田大学 大学総合研究センター・教授、立教大学経営学部ビジネス・リーダーシップ・プログラム(BLP)・主査、立教大学グローバル・リーダーシップ・プログラム(立教GLP)・主査。

東京大学経済学部卒業、東京大学大学院博士課程修了、経済学博士。東京都立大学経済学部勤務ののち、2005年より立教大学教授。専攻はリーダーシップ開発。2006年に経営学部BLP。2013年には全学対象の立教GLPを創設。2016年度より早稲田大学でリーダーシッププログラムの立ち上げを行う他、立教大学でも引き続きBLP及び立教GLPの主査を務める。



小林 正人

東京都教育庁指導部高等学校教育指導課・統括指導主事。

専門は地理歴史科地理。都立高校で23年間地理等を担当。その後高等学校教育指導課で教育行政に携わり7年目に。主に進学対策やキャリア教育を担当。都の独自教科「人間と社会」の開発では、これからの社会を担う上で必要な力の設定やコンセプトの具体化に尽力された。



館野 泰一

立教大学 経営学部・助教。

青山学院大学文学部教育学科卒業、東京大学大学院学際情報学府博士課程単位取得退学後、東京大学大学総合教育研究センター特任研究員を経て、現職。博士(学際情報学)。大学と企業を架橋した人材の育成に関する研究をしている。著書に「アクティブランジョン 働くためのウォーミングアップ」(館野泰一・中原淳編)、「三省堂」等がある。



木村 裕美

東京都立駒場高等学校・主任教諭。

家庭科担当。都立高校教師歴は22年。定時制、職業高校、進学校と様々な高校を経験する中で、進路指導・キャリア教育に課題意識を深める。家庭科と総合的な学習を連携させたキャリア教育プログラムを実施している。リーダーシップ教育を高校でも導入し、主体的な学習ができる生徒の育成に尽力している。



中原 淳

東京大学 大学総合教育研究センター・准教授、東京大学大学院 学際情報学府(兼任)、東京大学教養学部 学際情報科学科(兼任)。

東京大学教育学部卒業、大阪大学大学院人間科学研究科、メディア教育開発センター(現・放送大学)、米国・マサチューセッツ工科大学客員研究員等をへて、2006年より現職。博士(人間科学)。専門は経営学習論・人的資源開発論。「大人の学びを科学する」をテーマに、若手育成・リーダー育成などの人材開発研究をおこなっている。



高橋 俊之

立教大学 経営学部・特任准教授。

一橋大学法学部卒業、ミシガン大学でMBA取得。情報機器系ベンチャー企業を経て、グローバルに入社。グローバル執行役員、グローバル・マネジメント・スクール統括責任者などを務め、2014年より現職。論理思考を用いたリーダーシップを研究テーマとしている。日経BPサイトにコラム「ロジカルシンキングの達人になる」を連載。

会場のご案内

立教大学 池袋キャンパス 太刀川記念館
東京都豊島区西池袋3-34-1

JR各線・東武東上線・西武池袋線・東京メトロ丸ノ内線、有楽町線、副都心線「池袋」駅より下車。
西口より徒歩7分



太刀川記念館の位置

太刀川記念館へのアクセスは、立教大学HP内のキャンパスマップをご確認ください。

WEB: <http://www.rikkyo.ac.jp/access/ikebukuro/campusmap/>