

## なぜ「権限によらないリーダーシップ」が必要なのか

ベンチャー企業のみならず、大企業においても「若い人材がリーダーシップを発揮することが求められる」ということは共通認識になっています。これは、組織の環境変化が激しい現代において、環境についての情報収集やそれに基づく意思決定を常にトップダウンで行っている変化の速さに追いつくことができないため、権限を下位に移譲する企業が増えていること、外部の変化に対応するだけでなく「変化を創り出す」つまりは「イノベーションを起こす」ためにはやはり権限を移譲することが効果的であるということなどが理由です。

他方で、権限を持っていない人材がリーダーシップを発揮しようとすると摩擦が生まれるリスクもあります。この講座では、「質問力」などのスキルを予め鍛えることで、予めこの摩擦を回避・軽減するテクニックなどについても学びます。

## なぜ「他者のリーダーシップ開発」を学ぶのか

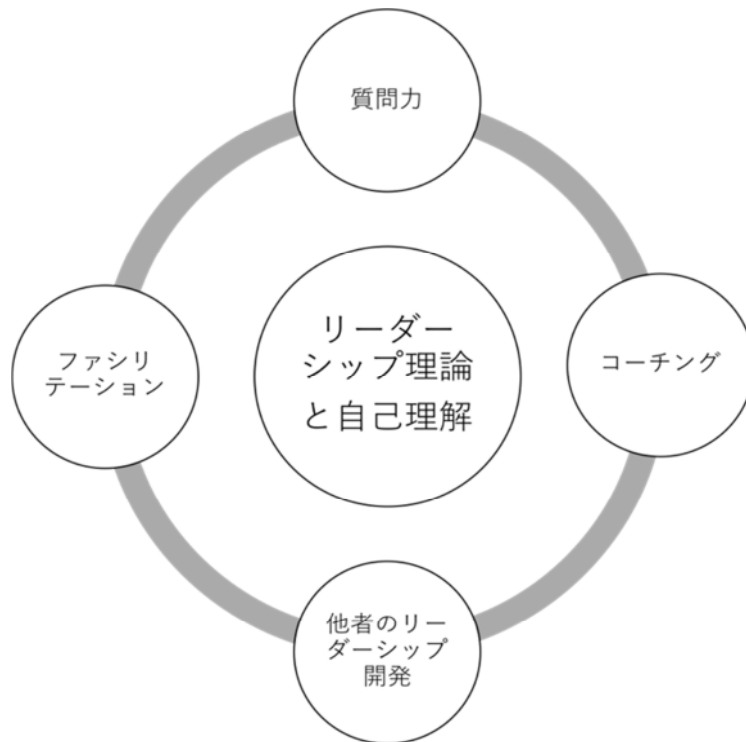
あなたが自身の組織内で「権限によらないリーダーシップ」を発揮し成果を出し始めたとしましょう。その時、周囲の他の人間にも同様のリーダーシップを発揮してもらえれば、成果は更に飛躍的に伸びる可能性が高くなります。もしあなたが周囲の人間を対象に「リーダーシップを開発できるスキル」を持っていれば、あなたは更に大きな成果を挙げることができるようになります。また、他者のリーダーシップを開発できるようなインフルエンサーになることができれば、社内の仕事の幅も一層広がっていくことでしょう。

高校や大学などの教育現場では、「他者のリーダーシップ開発」のスキルは、「生徒にリーダーシップを身につけてもらう」という教育・指導そのものです。

「21世紀のリーダーシップ開発」は、他者のリーダーシップ開発をも含むという意味で、MBAのリーダーシップ科目等よりもさらに最先端のプロフェッショナル養成講座です。

## 5つの授業エレメント

これらのゴール到達のために組まれた本プログラムは、以下の5つの授業エレメントから成り立っています。



## ① リーダーシップと自己理解

### <概要>

リーダーシップとは「成果をあげるために他者に影響を与え合うこと」として定義づけられる。それを身につけるためには、自己の理解と他者への理解が必要不可欠となるので、エニアグラムやメタモデルなどの手法を用いて、自己の理解とともに他者理解に関する知識と能力を身につける。授業の各段階に応じ、ストーリーテリング、ディスカッション、授業課題を行い、単に知識をインプットするにとどまらず、その知識を本プログラム外で使える能力として定着させることを目指す。自己・他者理解については経験学習サイクル（目標設定→実践→振り返りとフィードバック→改善計画の設定）を授業内に取り入れることで、自己のリーダーシップ開発を行う。授業時間のうち約8割は受講生が主体的に活動するワークが占め、受講生同士がフィードバックを行い、質問を交わすことで進行する。

### <到達目標>

- 21世紀のリーダーシップについての概念を理解する
- リーダーシップと自己理解の関係性を理解する
- エニアグラムを使用した自己の強み・弱みの理解と、他者との共通点、異なる点を知り受容する
- メタモデルに関する知識を習得し言葉に正確差を取り戻すことで、自己・他者をより正しく理解できるようになる

## ② 質問力

### <概要>

質問力は自己がリーダーシップを発揮するための手法だけでなく、他者にリーダーシップの気づきを与えるためにも必要不可欠な能力である。授業では、いくつかのワークやアクション・ラーニングの手法を用いて、質問力と切り離すことの出来ない傾聴力・メタ認知力・プロセス思考などを高める。

### <到達目標>

- リーダーシップと質問の関係性を理解する
- 質問には様々な種類があることを知り、どのようなときにどのような質問が適しているかを考えられるようになる
- 質問会議の手法を学び、その要素を取り入れた会議やミーティングを科目外で実施できるようになる。

### ③ コーチング

#### <概要>

コーチングは、他者のリーダーシップ涵養を目指す者にとっては必要不可欠な能力といえる。授業の各段階に応じ、講義・ワーク・実践・フィードバックと振り返りを行うことで、他者から気づきを導く手法をただ知るだけでなく、実際に科目外で自ら実践できるようになる。

#### <到達目標>

- コーチングを行うにあたっての大前提を理解する
- いくつかのコーチングの手法を学び、プログラム外で実践してみることでできるレベルになる。
- フィードバックとは何かを理解し、プログラム外で日常的に行うことができるようになる。

### ④ プレゼンテーションとファシリテーション

#### <概要>

プレゼンテーション（ストーリーテリング）とファシリテーションはそれぞれ、自らの意図を相手に正しく伝え巻き込む能力であり、場を活性化させすばやく目標に達するための能力である。各段階に応じ、知識のインプット、実践、フィードバックと振り返りを行うことにより、より実践的な能力として身につけることを目指す。

#### <到達目標>

- プレゼンテーション（ストーリーテリング）の目的を理解し、自分が目指すプレゼンター像を明確にする
- ファシリテーションの目的を理解し、ファシリテーションが手段であることを知る
- ファシリテーションを効果的に行うための知識を学び、実践できるようになる

### ⑤ 他者のリーダーシップ開発

#### <概要>

社会の変容とそれに伴って必要とされるリーダーシップの概念についての理解を深め、リーダーシップを自組織（学校・企業など）においてどのように根付かせることができるのか、講師によるケース紹介や自分の研修企画提案に対する受講生ならびに講師からのフィードバックを通して学ぶ。

#### <到達目標>

- 21世紀型リーダーシップ教育（他社のリーダーシップ開発）への理解を深める
- 自組織を改善するためのリーダーシップ研修を設計できるようになる

## なぜオンライン中心の開講なのか

2019年度までは日本橋キャンパスでの対面授業でした。2020年度はコロナ禍への対応として、当初「やむをえず」同期型オンライン(zoomを使用)に転換したのですが、全120時間を終えてみると、多忙な社会人受講生にとっては

通学の負担を軽減する効果は大きく、また国内外を問わず遠方からの参加も容易になって受講生の多様性も確保しやすくなり、さらにクラス内での自己開示のハードルも低く感じられるなど、チャットなどのツールを併用すれば、対面と同等か、あるいはむしろオンラインのメリットがデメリットを上回るという結論に至りました。そこで2021年度は「コロナ禍ゆえにやむを得ず」ではなく、むしろ「コロナ禍と関係なく敢えて」オンライン中心に開講することにした次第です。この授業に限らず、社会人の学び直しについてはオンライン化が大きな潮流になっていくと予想しています。