

質の高い大学教育推進プログラム 実施状況報告書

大 学 等 名	立教大学		
取 組 名 称	ビジネス・リーダーシップ・プログラム		
申 請 区 分	教育課程の工夫改善を主とする取組		
取 組 期 間	平成 20 年度 ～ 平成 22 年度 (3 年間)		
取 組 学 部 等	経営学部・経営学科	取組担当者	日向野幹也
W e b サ イ ト	http://cob.rikkyo.ac.jp/blp/about.html		
取 組 の 概 要	<p>グループワークを通じたプロジェクト型学習の学期とスキル養成の学期とを入学直後から 5 学期 2 年半に渡って交互に繰り返し履修することによってグローバルに通用する「権限のないリーダーシップ」のスキルをスパイラル状に涵養する経営学部経営学科のコアカリキュラム。問題解決プロジェクトの部分で企業と密接に連携し、授業で SA を活用することによりピア・ラーニングを実現し、学びを e ポートフォリオによって定着させる。</p>		

1. 取組の実施状況等

①取組の実施状況 【1 ページ以内】

(1) 実施体制

マネジメントは教授 1 名、助教 2 名、BLP 事務局 2 名（助手 1 名と派遣職員 1 名）により行ない、事務局は専用の「BLP ルーム」を設置して事務局が常駐した。

教員は、上記 BLP を主な仕事とする専任教員に加えて多数の専任教員と産業界から迎える兼任講師とが協力して教材作成と授業運営を行う体制であった。

大学の支援としては、BLP ルームの設定、ポートフォリオの設置、同一時限に最大 18 クラス開講という前例のない教室使用形態、20-30 人という少人数クラスにもかかわらず全クラス SA 配置という措置、SA と教員の異例な合宿開催での費用支出、ダイバーシティを確保するためのクラス分けに先立つ履修者データの早期提供など、教務事務センター、メディアセンター、リサーチ・インシアティブセンター、財務部など学内各部局の柔軟な対応と支援を得た。

(2) 実施計画に掲げた内容

・学生数＝BL0 で一学年全員（360-380 人）、BL1 で 230-260 人、BL2 で 210-250 人、BL3 は 3 クラス合計で 90-100 人、BL4 は 20-30 人。

・教員数＝BL0 で 15-18 名（うち専任教員 15-16 名）、BL1, BL2 で 6-10 名（うち専任 3-4 名）、BL3 で 3-4 名（うち専任 1-3 名）、BL4 で 2-3 名（うち専任 1-2 名）

① 4 月-7 月、9 月-11 月 授業 BL0（基礎演習）、BL1, BL2, BL3, BL4 の導入・実施

② 4 月 BLP ルームの整備

③ 7 月及び 12 月 BL0, BL1, BL2, BL4 プロジェクト発表会の実施（当日のビデオ撮影とその後の DVD 制作）

④ 8 月及び 1 月 授業期間終了後、SA による受講生インタビューとテープ起こし

⑤ 8 月及び 2 月 学生アシスタント(SA)と BLP 教員の合宿（教材・授業の改善提案、後輩アシスタントの育成体制整備）

⑥ 8 月及び 1 月-2 月 振り返りデータの整理、ビジネスリーダーシップポートフォリオへの格納

⑦ 4 月-3 月 BLP 通信の発行、BLP ウェブサイトの制作、GP 報告書の制作、2010 年 7 月産学連携シンポジウムの開催

⑧ 4 月-3 月 リーダーシップ計測研修、アクションラーニング研修などへの BLP 教員の参加

⑨ 4 月-3 月 内外のリーダーシップ開発教材・文献の収集・整理

⑩ 9 月、3 月 米国カリフォルニア大学サセ校、テキサス大学、ニューヨーク市立大学、仏ルアンビジネススクール、英インペリアルカレッジビジネススクール等でリーダーシップ開発授業を見学し、担当者と面談

⑪ 7 月-8 月及び 2 月-3 月 教材の更新

⑫ 1 月から 3 月 外部評価委員会の開催

②. 取組の成果 【1ページ以内】

1. 学生が、ディスカッションしながら作業していくグループワークに熟達していて、1年次後期以降の国際経営学科のBBLや、2年次以降の専門演習において頻繁に行われるグループワークを支援する役割を果たしている。また、他大学の学生とグループワークを行う学外・海外のビジネスコンテストで活躍する学生が続出している（2010年ベルリンで開催されたRetail Futures Challenge 2010で1位獲得、2010年度『第2回大学生のためのマーケティングコンテスト applim』で博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ賞獲得、米国CIBER Case Challenge 2010でチーム優勝など。）
2. 学生が、さまざまなリーダーシップのとりかたがあることを体験を通じて知っており、カリスマ信仰に陥りにくい（ポートフォリオに保存された学生一人一人のリーダーシップ持論に現れている）。
3. 学生が「不満を提案に変える」ことを知っていて、クライアント企業や教員に対して提案を行うことに慣れている。SAも教員に対して授業運営に関する提案を自然な形で日常的に行っている。また、経営学部に対して持続的に提案を行う学生団体が自発的に結成されている（COB Pledge Committeeなど）。
4. メンバーを変えて繰り返し行われるグループワークや少人数クラスの実現によって、学生同士が学部内に多数の友人を持つようになる。また、教員との距離も近く、学業や就職について「教員に相談したい」と考える学生の割合が全学でずば抜けて高い（キャリアセンターの全学アンケート調査結果）。また、専門演習と並行してBLPがあるため、学生が相談しやすい教員が常時複数いることになる。
5. クライアント企業・教員・学部に対して提案を行うことに慣れて、社会や企業を見る目が変わり、B2C系大企業に偏った就職活動を行わない。B2Bやベンチャー企業にも多数就職している（2010年度、2011年度就職実績）。
学生が、BLPの問題解決プロジェクトに使えるツールを、専門科目の内容の中に見いだす等、専門科目の学習意欲を高めることに貢献している。
6. 問題解決プロジェクトのクライアントになり学生の提案を審査するだけでなく、プロジェクトの期間中に企業関係者が自ら持続的に教室を訪問する等、新しい形の産学連携を実現した。実際、2010年度BL2のクライアント企業からは授業終了後も学生の提案を実現するべく共同プロジェクトの提案があり実行中である。
7. 同一科目同一時限開講、共通スライド使用、共通コンテスト実施、隣のクラスの問題解決提案の採点、事前研修や合宿の実施など、外部コンサルタントなどに依存しない新しい形のファカルティ・デベロップメントを実現していて、教員の学習が促進された。また、教員は、知識をインプットすることと並んで、学生の学習を促すコーチとしての役割に慣れつつある（毎年行う教員/SA研修での振り返り内容の進化に現れている）。
8. 「学習者中心の教育」であるアクティブラーニングを大規模で系統的な形で実現した（2011年1月河合塾の全国大学調査「大学におけるアクティブラーニング」においても非常に高い評価を受けた）。

③. 評価及び改善・充実への取組 【1ページ以内】

1. 学期前に SA と教員が研修をおこない、特にプロジェクト型指導における教員と SA の介入のしかた（知識の伝達者ではなく学習を促進するコーチとしての役割）について学び、合意形成をはかった。この研修を実施するために専任教員 3 名が外部機関において別途 1-2 年に渡りアクションラーニング研修を受講した。
2. 研修と同時期に、次学期の共通テキスト（スライド）を SA と教員が内覧し、フィードバックと改訂を繰り返した。改訂は学期中にも行われた。この結果として共通テキスト（スライド）は一度として前年度と同じものが使われたことはない。
3. SA に授業の進行の一部ないし多くを委任し、教員は不足を補う役目になることによって、教員は受講生の学習を促すコーチの役割に徹することがより容易になった。BL0, 1, 2 においては SA は最少で 6 人、最多で 18 人おり、横の連絡を通じて授業改善の提案が教員団にあがってくるようになって、共通スライドの改訂の重要な参考意見とすることができるようになった。
4. 16-18 クラス開催される BL0 において、教員 SA がペアのまま一つずつ教室をずれて行き、隣のクラスのプレゼンテーションを審査・採点・フィードバックのために出かけていく週を設けた（2-3 クラス合同で準決勝を行う方式をとった年度もある）。これは受講生にとってはいつもの担当教員とは違う教員からフィードバックを得る機会になり、教員にとっては同僚教員の指導の成果を目の当たりにする機会となり、授業後などにクラス運営の方法などについて議論する好適なきっかけになった。
5. 学期終了後に、SA の選んだ受講生に自由にその学期の自クラス授業の感想について放談してもらい、学生の匿名性を徹底的に維持した状態でテープから起こした全文議事録を保存し、成績評価時期の後に担当教員の閲覧に供して、次学期の授業の改善の参考とした。
6. プロジェクト型学習において問題を提供してくれる企業（クライアント企業）との連携を強化し、次年度以降のクライアントを探しやすくし、また教員・SA・学生の産学連携への意識を高めるために、2010 年度のクライアント企業（日産自動車およびモスフード）をまじえたシンポジウムを行なった。2010 年度クライアントの両社からは非常に高い評価を得られた。
7. BLP で涵養をめざしているリーダーシップ開発の性質が社会のニーズとマッチしていることを確認するために企業におけるリーダーシップについての調査・研究を行なった。
8. 毎年冬に外部評価委員会（大学と企業の関係者を委員とする）を開催し、全文議事録を作って公開し、二年目からは前年度の委員会での指摘のどこをどのように改善したかを報告するようにした。
9. リーダーシップ開発を行っている海外の大学で授業を参観して学んだり、BLP で行っている授業と同じ内容を企業研修や高校の授業で実施して受講生の反応を大学生と比較し、日本の大学生に真に必要なリーダーシップとは何かを常に調査し続けた。

④. 財政支援期間終了後の取組 【1ページ以内】

1. 教育 GP 補助の終了後も、学部の予算増額によって、BLP ルームは引き続き確保され（経営学部全教員とともに新棟に移転）事務局スタッフ二人体制も維持された。教員や SA の体制も全く同じように維持されている。専任教員に関してはさらに強化される見通しである。
2. さらに改善を重ねていくために立教大学内での競争的資金援助「立教 GP」に応募し、これが採択されたため、向こう三年間は毎年 7000 千円が助成されることになった。教育 GP の時期よりは金額は少ないが、これまでの基礎のうえにイノベーションを行うことも可能になった。第一に、「BLP のアクティブラーニング的側面」を強化・拡充していくことが必要と思われるので、2011 年 7 月に「アクティブ・ラーニングとピア・ラーニング」というシンポジウムを開催して関係各大学・諸機関との連携や情報交換をはかる予定である。
3. 第二の重点はポートフォリオの充実である。震災と計画停電によって、学内にサーバを置くことの危険性があらためて認識されたので、データのバックアップ体制を強化した。また、サーバのハウジングやクラウド移行に関しても、検討と実験を開始した。ポートフォリオを有効活用すれば学生と卒業生のキャリア開発支援にも役立つと予想されるので、この方面の充実もはかる予定である。
4. 第三の重点は、多様性（ダイバーシティ）への対応である。まず、他学部や異なる学年・社会人などの混ざったメンバーからなるグループでリーダーシップを練習する環境を用意したい。次に、外国人英語学習との効果的な組み合わせである。BLP で涵養されるリーダーシップは日本固有のものではなく、国外でも通用するはずのスキルであるが、しかし英語を用いながらリーダーシップを発揮する練習も大学で行えるならそのほうがより望ましいので、英語学習との組み合わせを検討中である。

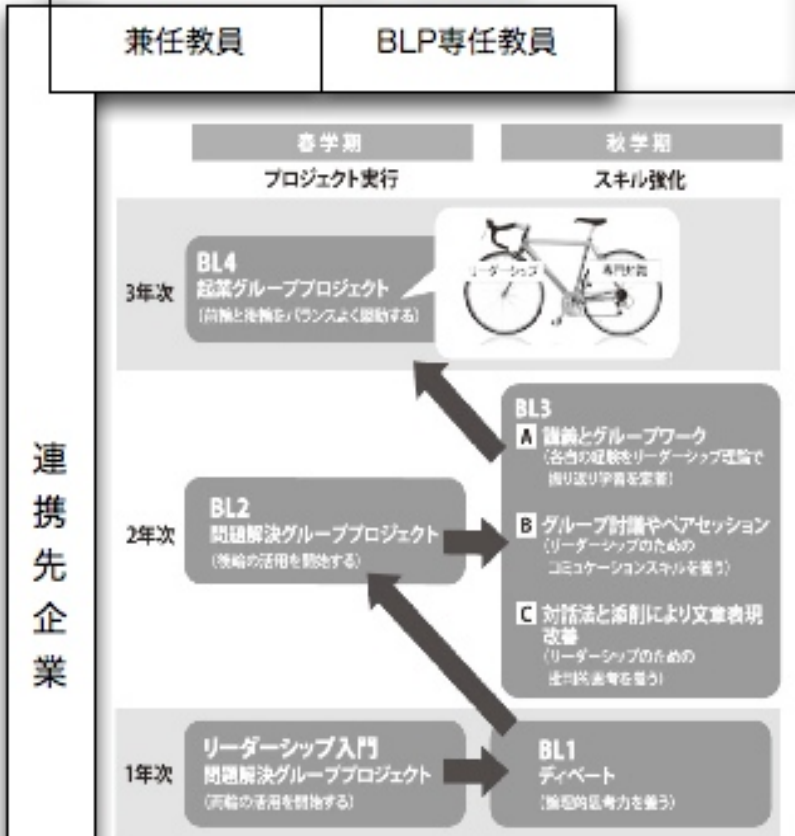
2. 取組の全体像 【1ページ以内】

立教大学

経営学部教授会

兼任教員 BLP専任教員

内外の提携・協力大学



BLP外部評価委員会

経営学部諮問委員会

SAとSAClub

経営学部学生

経営学部卒業生

ポートフォリオ