

4. イタリア研修後に提出された学生最終レポート

私はこの研修を通して、周囲を気にかけながら率先してリーダーシップを取れるような人を目指していきたいと考えるようになった。研修に参加する前までは、自分がリーダーシップを取ることに消極的で、リーダーに必要な資質についてあまり目を向けてこなかった。しかしこれまでの活動と授業での学びを通し、リーダーシップを取れる人に魅力を感じるようになり、目標とするリーダー像を見出せるようになった。

このリーダー像を目標に設定する上で影響力を持ったものが大きく分けて2点ある。まず1点目は、1年弱同じメンバーで活動が続け、集団で目的に向かう上で必要な力を学んだことである。これまでの活動は、自分の弱点を知り、リーダーシップの取り方を人から学ぶ良い機会になった。活動内容はもちろんのこと、他の参加者からも良い刺激を多く受けることができた。彼女らは主体的に動く力や、物事を真剣に考える姿勢に優れており、リーダーシップの取り方を身近な例として学べた。その中で新たな発見であったのが、リーダーは周囲に気を配るべきだということである。研修の中の人数の少ないグループであっても、その中ではより親しい人とそうでない人がいるため、ともすれば自分と距離の近い人に無意識のうちに意見を求めがちであり、実際に自分もそうであった。しかし、自分があまり親しくない人と同じグループになった時にリーダーの人から意見を聞いてもらい、自分もそのグループに所属していることが実感できた。そのため、周囲を気にかけることはグループの一体感を高める上で非常に重要なことであり、リーダーは自分との人間関係の親密度の差を超えて、平等にグループ員の意見を聞かなければならないと考えた。

また、プログラムでのイタリアの学生と交流する機会を通して、率先力の重要性を感じた。海外の人は日本人よりも積極的にコミュニケーションを取るという固定概念が自分の中にはあったが、実際は必ずしもそうではないことがわかった。例えばシンポジウムの開催など異なる文化の人と共同で何かを行う際は、連絡を取り合うことがその成功には欠かせない。相手からの働きかけを待っているだけでは物事は進まないのので、リーダーは率先してコミュニケーションを取ることが求められていると感じた。これは日本人だけで活動する際には尚更必要になってくる能力だと思われる。

2点目は、授業を通してリーダーシップに関する知識を増やせたことである。今までは漠然としていた、リーダーシップという概念を構成する能力についての理解が明確になった。リーダーシップにも3つの形式があることは興味深く、場面に応じて形式を選択できる臨機応変さもリーダーには必要だと感じた。また、リーダーシップは誰かを率いていく場面でのみ必要なものだと思っていたが、セルフ・リーダーシップという概念があることも知った。特にビジョンを持つことが私自身には必要だと感じ、今回定めたリーダー像もそのビジョンの一つとして保持していきたいと考えた。

リーダーシップと直接の関係はないが、comfort zone を広げる重要性も強く印象に残った。私は前に踏み出すことをいつも躊躇してしまいがちで、研修の中での授業でプレゼンテーションをする時も人前に立つまでは強くストレスを感じた。しかし終えてみると、案外人前で話すことは負担ではないことがわかり、その場に行くまでの壁を乗り越えられれば良いのだと認識できた。このことはリーダーとなるとときにも応用でき、自分がリーダーシップを取るという決断に躊躇しないように努力することが求められていると考えた。

これらの研修での学びを踏まえ、目指すリーダー像に向けての私の課題は2点ある。1点目は自らがリーダーシップをとる上で必要な能力を身につけることである。周囲を気に掛けること、率先力を持つことはもちろん、コミュニケーション力・発想力・ビジョンを持つこと、リスクを厭わない姿勢も求められているものである。加えて、自分が身に付けられている能力を認識することも課題である。授業では、自己理解の一環として自分の強みを認識する機会があったが、私は強みを書き出すことがなかなかできなかった。欠点ばかりに目を向けがちである現状から、強みも把握して前向きな姿勢になることが必要である。2点目は、自分が

リーダーとならなかった時にもセルフ・リーダーシップを発揮することである。どの組織でも自分がリーダーになるというわけではない。その場合にリーダーに任せきりになるのではなく、提案をしたり自分の役割を探したりと自主性を持って行動できるようになりたい。これらのことを実践できるのは、まずはサークル活動や授業でのグループ学習の場面である。学生生活のうちに、できるだけ多くの機会を経験してリーダーシップ能力を高めていきたい。

文教育学部言語文化学科 2 年 柳内万帆子

前期の学びに引き続き、年明けから行われた鈴木先生の事前授業とイタリアでのカテリーナ先生の授業を通して、ソフトスキルに関する多くのことを知ることができた。リーダーシップはソフトスキルの鍵となる能力の一つである。そして、“リーダーシップ”とは、次の4つのポイントを備えていること、ともいうことができる。これから、その4つのポイントを私なりにどう解釈したかを述べて、それを踏まえて、私の理想のリーダーシップ像について考えていきたいと思う。

一つ目はビジョン(vision)を持つこと。ビジョンとは、現在の行動を積み重ねていった結果、どういう未来にしたいかというもの。”今、何をするか“に重点を置くのが”ミッション”ならば、常に自分の中にあり続ける軸のようなものが“ビジョン”だと、私は解釈した。

二つ目はコミュニケーションをとる力(communication)があること。いくら自分のビジョンを持っていたとしてもそれを伝えなければ始まらない。また、チームで活動する時に協力していくには、必ず会話が必要になる。そのためにも、リーダーシップ性の中にコミュニケーション力は欠かせないものである。

三つ目は積極性、すなわち良き手本となることである(proactive)。リーダーシップは必ずしも、立場が上の者をさす言葉ではないように、社会的な立場に関わらず、率先して動く者に他者が良い影響を受けて、全体の活動力が上がっていく、そんな存在がリーダーシップを持っていると言える。

最後に、聴く力、観察力(listen/observe)である。これは、状況を把握する、相手に合わせる、といった基本的な力とも言えるかもしれない。しかし、これがあることによって人間関係のトラブルが減るだろうし、問題が起きてもそれを冷静に分析することができるので、早期の解決につなげることができる、大切な能力だと思う。

私がこの4つの中で特に持っていると言え、最後に挙げた聴く力、観察力だと思う。人間関係のちょっとした機微に敏感だったり、他者が何を考えているのか想像できることがある。(無論、ただの勘違いの可能性もあるが。)そして、そういった状況に対して、自分がどういう距離をとるべきかを考えている。また、この観察力は他人に対してだけでなく、自分に対しても使うべきものであるとも考える。例えば、人に対して、苦手意識を持ってしまった時に、どうしてその感情を持ってしまったのか、どうしたらその人と仲良くなれるのか、それとも無理に距離を縮める必要はないのか、など自分の気持ちに寄り添いながら考えて行動している。

他の3つに関しては、私の理想のリーダーシップ像と絡めてもう少し見ていきたいと思う。

まず、私が目指すリーダーシップについて話したいと思う。私は自分ができることを知り、できないことは他者に委ねる、つまり、苦手を無理に埋めようとするのではなく、自分のできることに思う存分力を発揮して、できないことは他人に埋めてもらう、ある意味、完璧ではない“でこぼこな”リーダーシップを持ちたいと思う。

できることしかやらない、というのは甘えに聞こえるかもしれないが、それは違うと私は思う。そもそも、「あなたにできることは何ですか」と言われた時に、「〇〇です。」と即答できる人は少ないのではないだろうか。もしも、自分にできること、できないことを知っていて、自分のできないことをできる人と協力することが可能であれば、その人ととても良い関係を結ぶことができる。また、授業でもよく登場した、“follower(リーダーを支持してついてきてくれる人々)”も、できないことがはっきりしている人には手を貸しやすいのではないだろうか。

できることで力を存分に発揮することは(proactive)に当たるだろうし、できないことを人に頼む過程は(communication)に当たる。

このように、できることとできないことがはっきりしている“でこぼこなリーダー”は、人と人とのつながりを強

めることができる。一つの理想のリーダーシップ像なのではないかと私は考える。

では、どうしたら上に記したような“でこぼこなリーダーシップ”を身に付けることができるだろうか。それは、やはり“自分を知る”ことから始まると思う。それは授業で再三出てきた、“Self-Awareness”に近い。Self-Awareness とは日本語では“自己認識”という言葉に訳される。一般的に、Self-Awareness は“Emotional Intelligence (感情知能)”の一つと言われている。その定義は、「自分のムードや感情を常に冷静に把握しており、それが他の人に与える影響を十分に認識していること。Self-Awareness が低い人は、自分の性格の欠点を指摘されたりするとそれを個人攻撃と見なして unnecessary 自己弁護を始めるが、Self-Awareness のしっかりした人は、自分の弱さや過去の失敗について気楽に話すことができる。」(引用：<https://satoshi.blogs.com/life/2007/08/emotional-intel.html> より。)正確には、“自分の感情の認識の高さ”が Self-Awareness の定義のようだが、私は“Self-Awareness (自己認識)”という言葉で、「自分の感情を含め、自分に関するあらゆることをどれくらい分かっているか」と拡大解釈しようと思う。

自分を知るというのは非常に大切なことである。例をあげようと思う。イタリアの授業の中で自分の学習スタイル(自分が向いている学習方法)を測る簡単なテストをした。「～の時どうするか」という 30 個の問いに a,b,c の3つの選択肢の中から自分が取るだろう行動を選ぶテストである。テストの結果としては、

- ・A が多い→visual スタイル(文字や写真、図など見たものから学ぶのが得意)
- ・B が多い→auditory スタイル(聞いたものから学ぶのが得意)
- ・C が多い→kinaesthetic スタイル(体を使ったり、体験したことから学ぶのが得意)となる。

私の結果は(a;5個、b;13 個、c;12 個)であった。

この時、私は自分の a の数が少ないことに妙に納得した。というのも、私は何か知りたいことがある時に文章の中から知りたい情報を得ることがあまり得意ではないからである。小説など、楽しんで読むものは別だが、調べ物などはどちらかというと、私よりもその事柄に関して、詳しくそうな人に質問する方が自分に合っていると漠然と感じてはいた。今まで、分からないことをネットなどで検索してもイマイチ理解が深まらなかった時に、「私って頭悪いな」と思っていたが、単に調べ方が私に合っていなかっただけということが分かり安心した。次からは、人に聞くという選択肢をとれば、理解がより深まるだろうし、落ち込まずにも済むのである。

このように、自己認識が高ければ、自分がどんなことが苦手だから何を人に頼めば良いのかが分かる。そうすることで、お互いがコミュニケーションをとることにもつながり、人と人とが強い信頼で結ばれると思う。また自分を知る過程で、どんなことを自分の主軸にするのかという(vision)に当たる部分も見えてくるだろう。

当面の間、私は、自分はどんな人間で何ができ、できないかということに向き合っていくことで、自分の理想の“でこぼこな”リーダーに近づいていこうと思う。そうすることで、できることに全力投球し(proactive)、できないことをオープンにした私の元に人が集まり、協力しながら(communication)、ビジョン(vision)に向かっていろんなことにチャレンジしていけると思うからである。

以上をもって、多くの新しいことを学んで経験することができたイタリア研修のまとめとさせていただきます。この研修に関わって下さった全ての方に感謝しております。

理学部情報科学科 2 年 新井涼子

この1年を通じて参加したソフトスキル研修について、日本での授業とイタリアでの研修から、自分にとってのリーダーシップと理想に向けての課題、どう対応するのかについてまとめたい。

初めに、研修を通じて自分の中で出来たリーダー像についてまとめる。1年前はリーダーとは何か、と問われると文字通り“人を引っ張っていく人”としか答えられなかった。しかし、ソフトスキルやリーダーシップについて学んだ今、全てを振り返ってリーダーとは“self-control のできる人”ではないかと考える。人には skill や knowledge などの visible な部分と attitude や emotion などの invisible な部分が存在している。前者は資格や点数など可視化される自分の能力で、後者は自分の所作や感情といった目に見えないものであり、この visible な部分より invisible な部分の方が重要だと思う。なぜなら、リーダーにはフォロワーが必要であり、人を惹きつけるのは資格や得点といった目に見える業績以上に、その人の他人への接し方や考え方などの目に見えない部分だと思うからである。また、人にはそれぞれ弱みと強みがあり、自分の理性的な部分や感情的になるポイントを把握することでより自分を知ることが出来る。イタリアでの授業で学んだことの1つに act と react というものがある。act は今の状況を変えるために、自分が責任をもって自発的に動き、変えようとするものである。一方、react は今の状況が周囲の環境のせいであるとして、自分ではなく周りの人が動くのを待つことである。この考え方から、リーダーに必要なのは act することであり、自分が進んで行動を起こし、フォロワーに対して良い例になることが重要だと学んだ。リーダーには主に4つの要素が必要だと言われている。vision・communication・listen/observe・proactive/be a good example の4要素である。将来像を明確にし、周囲と良い関係を築き、周りの話を聞いて観察し、前もって自発的に行動を起こして、例を示すこと。この定義づけによって、私の中で今までぼんやりしていたリーダーとはどういう人間か、というのが明確になった。この要素の中でも大部分にかかわっているのが周囲との接し方であり、周りに気を配れるようになるにはまず自分を知ることだと感じた。そのため、自分の強みや弱み、どんな時にストレスを感じるのか、どうすることでストレスや不安を解消するのかなど、自分の invisible な部分を知ることが大切だと考える。自分の特性を知って、それをうまくコントロールし利用することで、周囲をよく見る余裕が生まれ、より良い関係が築けると思う。よって、今回の授業や研修を経て自分にとっての、自分がこれから目指すリーダーは“self-control のできる人”になった。

この理想に向けての自分の課題は大きく2つある。1つ目は confidence である。これは文字通り、自分に自信がないところである。自分の発言に自信が持てないから人前で発言することが苦手であり、周囲の目を気にしがちだから人前で過剰に緊張してしまう。以前イタリア研修中にプレゼンをした際、観客側からはあまり緊張しているようには見えないというコメントを貰ったが、自分の中では緊張で話す内容は全て飛んでいき、話していた時の記憶はほとんどない。これは周りから見てどうこうではなく、自分が困るので克服したい課題である。また、自分に自信を持つことで、よりオープンに act できるようになりたい。2つ目の課題は Networking である。これは主に人との繋がりのことである。例えばある講演会で、speakerの方に質問など話しかけ、その後もコンタクトを取れるような関係を続けていくことである。その speaker に話しかけにくい勇気や行動力、どう今後につなげるかの戦略的な部分、状況や人を分析して何かを得る力などが含まれている。実際に声をかけるだけでなく、こちらから働きかけてコネクションを作っていくこともある。このコネを作る行動が私はかなり苦手である。そもそも他人と関係を保ち続けるのが苦手である。最初に声をかけるころまでは出来てもそこから発展させることが出来ないの、人との関係をうまく繋げるようになりたいと思う。最後にこの2つの課題をどう乗り越えていくのかを具体的に考え

たい。1 つ目の confidence に関しては、自身が持てるほどの知識や経験を身につける。例えば、自分の専攻に関する本を読む、語彙力を増やす、英語で話す機会を増やすなどである。また、現在大学のサマープログラム実行委員として、広報活動をもう 1 人の学生と総括しているので、そこで得るだろう経験も今後に生かせるのではないかと思う。課題の 2 つ目、Networking。これは最初から見知らぬ人にどんどん話しかけるのは難しいので、まずはよく知る大学の教授やスタッフさんに積極的に話しかけていきたい。例えば、授業の質問を友達にするのではなく、教授に直接聞いてみることから始めたい。また、1 つ目の課題と同じくサマープログラムに関して、1 年生の頃からお世話になっている先生方がいらっしゃる所以、今後も留学やボランティアに参加することで関わり続けていきたいと思う。人との関わりの中で、面倒になってこちらからシャットダウンしてしまうことがたまにあるので、自分の人間関係における弱点を書き出したり、キャパシティを理解しつつ、関わりの頻度を考えてこちらからアクションしていきたい。他にも、今年の夏にはオリンピックのボランティアをする予定なので、そこでの出会いや出来事も経験にしたいと思う。

文教育学部言語文化学科 2 年 吉崎千尋

はじめに

2019年に始動した女性リーダーシッププログラム(ソフトスキル研修)の一期生—お茶の水女子大学とイタリアパヴィア大学(コレッジ・ヌーヴォ)の両校で行うプログラム—に参加する好機を得た。2019年春に応募をして派遣学生10名に選抜されてからおおよそ1年間、前期後期の授業や研修、関連のセミナーやシンポジウム参加、そして夏・春に現地研修としてお互い学生がそれぞれの国を訪れて学びと交流を深めてきた。私は他の9名と引率の松田先生と共に2月19日～2月26日にイタリアに渡航したが、残念ながら世界的に蔓延するコロナウイルスの影響で現地研修の全ての日程を完了することはできなかった。しかし振り返ると現地研修はあくまでも1年のプログラムの構成要素の1つであり、この1年の間に本当に様々な方法や角度で「ソフトスキル」という自分の専攻ではない新たな分野に向き合う貴重な経験だったと強く感じる。最終レポートでは(1)プログラム参加前の自身の「リーダーシップ」のイメージがどのようなものだったか、次に(2)国内での学びおよびイタリアの研修でそのイメージがどう変化していったのか、(3)最後に自身が目指すリーダーシップ像という3点についてまとめたい。

どんなリーダーシップ像を持っていたか

学部1～2年の当時、私はリーダーシップの中でも「セルフリーディング」(自己を律する)を学んだが、いわゆる組織の中で「チームリーディング」(周りを率いる)という経験は乏しく、また自分のイメージには似つかないと思っていた。学部1年、私はアメリカ大使館の女性支援プログラムに参加し女性リーダーシップについて学んでいた。ワークショップとメンタリング、そして2週間のアメリカへの渡航を含んだプログラムで今回の研修と形式的には似ている。ワークショップなどを通して(1)新しい機会に自信を持って(たとえその時はなくても)Yesということ(2)安全地帯(Comfort zone)を飛びだすこと(3)リスクをとって挑戦することなどが大切なのだと学べた。この経験がなければ在学中アメリカ留学や他のいろいろな機会にチャレンジする勇気がなかったと思うので、このプログラムには本当に心から感謝している。一方自己を奮い立たせる方法は学べたものの、世間で言うチームや組織におけるリーダーシップというものはまだまだ恐れが多かったことは否めない。自分が代表を務めるというイメージはなかなかできなかった。2年生の時に所属していた学生団体の代表をやらないか?という声をかけていただいたものの、自分にはできないと思い込み断ってしまったのだ。「決断」「責任」「判断力」「カリスマ」という自分が持つリーダーのイメージと自分は到底かけ離れていたし、またそれらができない自分にどこか罪悪感や申し訳なさを感じていたのがこの頃だった。その後留学・就職活動を終えて、再び「リーダーシップ」という言葉を、このソフトスキル研修を通じて学ぶことになった。

ソフトスキル研修で新たに学んだこと

今回の研修で気が付けたのは「リーダーシップとは、共通の目的を達成するために他者にポジティブに影響を与えること」(＝ポジションに縛られることはない)と解釈できることだ。今回の研修でも私はリーダーのポジションを取ることはなかった。非常に活発で聡明な小野さんがリーダーを引き受けてくれたことに感謝しつつ、自分はまだトップを引き受ける度量がないのだと最初少し落ち込んだ。しかしその思い込みがい

かに狭いのか、この研修を通じて気づくことができた。プログラム全体をかけて多くの学びがあったが、2人の先生を特別にあげたい。1人は米国名門大学ヴァッサー大学の学長の講演、次にイタリア現地研修でお世話になったカテリーナ先生だ。まず学長の講演では広くリーダーシップの変遷の歴史を学んだ。過去の時代では身体的カリスマを備えるリーダー像が覇権を握り、次に中世では頭脳や能力的な高さで人を率いるリーダーが続いたと述べた。その上で未来に求められるリーダーはどのようなものだろうか？と問いかけ、それは”共感できるリーダー”と述べた。ますます多様性が求められる社会における必要な能力である。このアイデアは自分にとってパワフルだった。自分の弱みは能力や強いカリスマ性がないことで、それはリーダーシップをとるには致命的だと思っていた。しかし学長の授業で展開された”共感力”なら、特別な個性ではなく、他者に敬意を持って話をよく聞くという姿勢を磨くことなら私にも開発できる能力だと思えた。次にカテリーナ先生の授業で習ったリーダーシップの定義は「ability to influence others in order to achieve a common goal in a team/ organization」であった。リーダーシップとはチームの中で自分から周りに働きかける自主性、相手にポジティブな影響を与えることだと定義づけた。このことも冒頭で述べたように自分にとって大きな意味があった。というのも、これまでの自身の活動に対して良い意味づけができ、ある意味で当時の自分を許し受け入れることができたからだ。トップではなかったが、これまで携わったどの組織/団体であっても、自分なりにできるベストを尽くしてきた。失敗もあったが、何かしらの価値を提供できた瞬間はあったと信じているし、それらの一つ一つがリーダーシップだったのだと捉え直すと、過去をポジティブに振り返ることができた。もちろんリーダーシップには古今東西様々な解釈があるだろう。だが私にとって今回の研修で学んだ「次世代に必要なリーダーシップは共感能力」、「他者に働きかけることこそがリーダーシップ」を自分ごととして関係づけられたのは大きな収穫だと思う。

自分が目指すリーダー像

プログラムを通じて自身が今願うリーダーシップ像は『組織の内外に関わらず分野横断的にバランスのとれたネットワークを保持・発展しつつ周りを大切にする』である。自分で書きつつかなり従来のリーダーのタイプではないなと疑念が湧く。日本で生活している時に耳にする・目にするリーダー像は何かの分野で特筆した実績を残すプロフェッショナルであったりして、一見孤高の存在でもある。だが1年のプログラムを通じて、タイプは様々であって良いのだと思えた。もちろんそういった特別な存在も間違いなく必要だ。しかし自分の強みや弱みを認識していくとそのリーダーシップのタイプではなく、またポジティブな影響を与えるのであればどのタイプかは問題ではないように思う。このようにリーダー像を相対化・選択肢があるのだと思えたこと自体も大きな気づきである。カテリーナ先生の授業で改めて自分の強み弱みと向きあったとき思い浮かんだのは、私は好奇心が強く外向型、頭であれこれ考えることが好きで、周りとの距離の取り方がうまい(ようだ)。ネットワーキングが重要という調査結果もあるようで、外交力を培って組織内外の人をつなげ

たり、プロジェクトの中で1人1人の個性を生かして円滑に進める”バランス”のとれたリーダーシップをとって周りに貢献していきたい。

最後に

私は4月から日本赤十字社に就職する。まだ部署が配属されておらず、組織の中でどのような仕事をするかは決まっていない。聞くところによると公務員に近い組織であるようで、2～3年で部署の異動を繰り返すようだ。しかしこの部署に行こうとも、どの役職であったとしても、忙しさにかまけず自分なりのリーダーシップを取り続けることを忘れないでいたい。まわりをよく見て(Observe)共感する力(Compassion)、問題解決能力(Problem-solving)、実施する能力(Practice)そして広いネットワーキングを社外・社内に常に還元し(Networking)、ビジョンを掲げ(Vision)ミッションを達成する(Mission)...どのソフトスキルも言葉は聞き馴染みがある理解しやすいものだが、実際に使えるかどうかとなると話は違う。今後社会人として生活する中で実践を通して身につけていきたい。

あらためてプログラムを生み出してくれた佐々木副学長、実施してくれた松田先生、一緒に参加してくれた9人の同志、心温まるケアをしてくださったパヴィアの皆さん、教育センターの長塚さんと伊藤さん、緊急事態などにもサポートしてくださったJTBの清宮さん、家族に深く深く感謝いたします。

文教育学部グローバル文化学環 5 年 藤井理緒

イタリアに行く前はおもにソフトスキルについて学んできた。具体的には、そもそもソフトスキルとはどんなものか、新しい概念なのかといったことから始まり、実際トラブルが起きたときどのように対処すればよいのか、など学生同士の意見も交えながら考えてきた。そして、いくつかのイベントに参加したうえで、ソフトスキルとは様々な場面に対応することのできる人間力であり、リーダーシップとはソフトスキルを用いて周囲を引っ張っていく力であると解釈し、今回のイタリア研修に臨んだ。

イタリアについてからは、まずソフトスキルの説明から始まり、2, 3 日目の授業でリーダーシップについても取り上げられていた。授業の中でカトリナ先生が具体的なリーダーシップとして4つ説明していた。それは、目先の目標だけでなく10年後、20年後何を目指すのかというビジョンを明確に持っていること。そのビジョンを実際の行動に移し、自身がそのよい例となること。仲間や部下としっかりとコミュニケーションをとること。周囲の意見や話をよく聞き、さらによく観察することで小さな変化や悩みに気づけるようになること。これらが周囲に対してリーダーシップを発揮するために必要なことであるという。

この中で私に圧倒的に足りないものは、ひとつ目のビジョンである。現在、私はサイクリング部の部長をしており、その中で自分がすべき仕事はできるだけ早く行動に移すよう心がけている。また、もっとこうしたら活動しやすいのではないかとといったことは、自分で考えることはもちろん、同期や後輩とも相談しながら進められていると自負している。しかし、この部活動は長くても大学在学中の4年間、そして部長という肩書きで活動するのはたったの1年間である。そのため、サイクリング部においてはあまり先のビジョンについて考える機会がなかった。しかし今後仕事をするようになると、今よりも長いスパンで活動することが増えていく。その際、今のような場当たり的な対処ではうまく物事を進めることができないだろう。今までこのビジョンというものをあまり考えずに行動してきたので、すぐにビジョンを明確にすることは難しいが、今回これが重要であると学べたことは大きな収穫だったと思う。

もう一つ、今回の研修で強く印象に残っている話がある。それは、それぞれの国によるリーダーの在り方の違いである。これまではアメリカとヨーロッパのリーダーの捉え方はかなり似ていると思っていたが、今回の研修でヨーロッパ(特にイタリア)はアメリカよりも日本に近い印象を受けた。アメリカのリーダーと聞くと組織やグループを引っ張る実力や地位を持っている人というイメージが強い。そしてそれは、日本で多くの人が「リーダー」と聞いて真っ先に思い浮かべる姿であろう。一方で、ヨーロッパのリーダーは多くの人や民衆の意見を代弁する人という印象を受けた。実際に私が経験してきたリーダーは、部活動をまとめる部長やクラスの代表である学級委員長などであり、その組織のメンバーと話し合い、その組織全体で方向性を決めていた印象が強く、どちらかというヨーロッパ型に近いと感じる。もちろん、どちらが優れているというものではなく、大切なのはその違いについて知ることである今回の研修を通して学んだ。また、この話の延長で松田先生が、真の国際人とは、「いつどんな場面でも多くの発言をし、その場の主導権を握ることのできる人」ではなく、今自分がどのような立場でその会議に参加しているのか、そしてどのような発言・行動が求められているのかを把握して、それに応じた行動を使い分けられる人のことである、とおっしゃっていた。この話を聞いたとき、私が目指すリーダーシップはこれだと感じた。常に先頭に立つ必要はない。先頭に立つ人がいるときはそれを支える側にまわり、いないときは自分が集団を引っ張っていく、そんな臨機応変な振る舞いができる人が私の目指すリーダー像である。

今回の研修では、リーダーが中心となって先生やメンバーとのやりとりを進めてくれていた。しかし、リーダーでないひと各自が自分のできる仕事を率先してこなしていたように思う。研修中も普段の生活においても、私は今自分が何をすべきかを把握することは比較的得意である。しかし、先頭に立って集団を引っ

張っていくときの先導力や集団を惹きつける力、授業内の言葉を借りるならばリーダーに必要なカリスマ性が自分には足りていない。それを身につけるためにも、まずは自分のビジョンを明確にし、それに向かって行動することが必要であると感じた。

生活科学部食物栄養学科 2 年 新藤由芽

今回の研修を通して学んだこと

ソフトスキルは普遍的なものであるが故に、頭に知識として取り込み、その上で繰り返し活用し、自身の血肉にすることが重要であると感じた。したがって本研修で学んだことについて、自身の経験とソフトスキルを関連づけて整理することを試みたい。

まず、ソフトスキルの必要性について触れたいと思う。カテリーナ先生の授業では、労働市場において、求職者と企業のミスマッチが問題となっていることが挙げられた。組織では共通の目標を達成する必要があるが、人によってその価値観は異なる。このような齟齬を乗り越え、ともに目標に向けて力を発揮する際に、ソフトスキルは必要となってくる。人は合わない相手に遭遇するなどといった事態に陥ると、ともすれば自分をシャットダウンしてしまう。しかし、共通の目標を達成するという原点に立ち返れば、互いの相違を止揚し、新たな解決策を考え出すことが理想的だ。互いに問題解決に向けて行動するためには、自分の行動が外部に依拠する(External)のではなく、自分自身が意志と責任を持って動く(Internal)ことが必要だ。その際に初めて問題に向き合うことができ、問題を解決するための能力や知識を得たいという望みが生まれる。問題を解決し目標を達成するには、自分自身を、目の前の相手を、そしてその場の状況を知り、Internal な姿勢に改善していくことが重要だ。

この時点で思い起こされたのは、部活動において意見が対立した場面だった。演奏会を成功させるという共通の目標がありながらも、その方法について部員と意見が分かれた時、私は交渉することを諦めて、相手の意見に同意した。事なかれ主義の立場をとり、自分が我慢すればことは丸く収まると思っていた。その結果、演奏会は無事終わったが、私のモチベーションは下がり、辞めるとみんなが困るから続けなくてはならないという、まさに External な姿勢になっていた。あの時に、もっと自分の意思を相手に理解してもらえるように伝えることができていれば、意見が対立していた相手に聞く耳を持ってもらえたかもしれない。相手の意見を注意深く聞くことができていれば、自分自身の妥協できる点とそうでない点を区別し、内心で他者を責めるような気持ちにはなっていなかったのかもしれない。ソフトスキルは問題が生じたときに、両者にとってより心地よい選択をするために必要なものであることを痛感した。

また今回のプログラムでは、ソフトスキルの中でも、プレゼンするスキルに関して経験する機会を多く得た。総じて私の発表は、スライドなどのビジュアルに強みがあることが判明したが、para, non-verbal な項目は改善すべき点が多々見受けられた。この英語はあっているか、失敗したらどうしようということで頭がいっぱいになり、アイコンタクト、姿勢、声のトーン、表情などの para, non-verbal な点は意識すらできなかった。

しかし、鈴木先生やカテリーナ先生の授業を受け、まず彼女らの発表の姿勢から多くのことを学んだ。相手が理解しているかどうかを確認しながら、目の前の一人一人の目を見て伝える。もしわからない人がいれば、より簡単な言葉や具体例、ジェスチャーで説明する。彼女らの振る舞いを見て、自分の伝えたいことを伝えるには、相手がわかってきているかどうかを確認することが必要不可欠であると感じた。同じように、自分が考えていることも相手には 100%は伝わらない。だからこそ、伝わっている、伝わっていないという意思表示を、聴衆の立場としても行なっていく必要があると強く感じた。自分が最終プレゼンをした時、レクチャーの通り一人一人の目を見ることを心がけた。すると、聴いてくれている人が頷いてくれたり、笑ってくれたり、質問に答えてくれたりして、緊張すると思われた発表がとても楽しく感じられた。プレゼンも、一方向ではなく、相互のコミュニケーションなのだと感じた。私はアイコンタクトに慣れていないし、聴衆の目の前まで動いてきて発表することもできなかった。最終プレゼンで得たフィードバックと自身の振り返りを活かし、

自分のものにするためにも経験を積んでいきたい。また、聴衆の立場としても、発表者の意図を自分がちゃんと受け取れているかどうかについて意思表示し、より良いコミュニケーションを形成していきたいと感じている。

自分が目指すリーダーシップとその実現に向けて

授業を通して、私が目指したいリーダーシップの形を掴むことができたように思う。セルフリーダーシップについては、成し遂げたい長期的なミッションを持ち、その達成に向けて絶えず自分を観察しながら、積極的に行動し責任を持つことで、自分の人生を主導するというあり方を目指したい。自身を鑑みると、まず根幹となるミッションが無いように感じる。カテリーナ先生が将来の目標について生徒に尋ねていたが、起業やワークライフバランスなどの回答が出る中、私は答えられなかった。その原因として、一つはセルフアウェアネスが不足していることが考えられる。価値観というものは、自身の経験や感情に基づくもので、誰にもあるものだが、私はそれを自分で認識できていない。強みを見つける時もそうだったが、今まで注視してこなかったものは自然とは見えてこないのだと思う。自分が何を大切に生きていきたいか、生涯で何を成し遂げたいか、どんな人になっていきたいか、自分の見えない根幹となる部分に対してアンテナを張りながら生活していきたい。次に積極性についてだが、これも私には欠けているものだ。私は授業でも私生活でも受動的な人間だと思う。自分から他者に働きかけることに慣れていないし、もし自分が積極的になっても、他者に受け入れられないのではないかと不安になり、動かない方が身の安全を確保できると感じるようになっていたと思う。しかし今回の研修では、自分から働きかければ世界は応えてくれることが多いと感じたし、むしろ受け身になっている時の方が自身の存在の危機を感じた。環境の違いはあるが、自分の意見や存在が認められた時、言いようのない喜びが湧き、初めてチームの一員であることを意識することができた。今回の正の経験を想起し、今後の生活でも、恐れを乗り越えて他者に働きかけていきたい。

チームにおけるリーダーシップについては、自身のミッションを他者に伝え影響を与えることができ、仲間に寄り添い、力を引き出しながら、共通の目標に向けてチーム全体を高めることができる、そんな形を目指したい。このことに関して、今回の研修で私は、リーダーシップのモデルとなる人々との出会いを得た。例えば、私が授業で発言に詰まり泣いてしまった時、研修に参加した学生は時間を置いてから「せっかくの研修なので、みんなで楽しみましょう。さっきの授業難しかったですよね」と部屋を訪れ、気持ちを察し寄り添ってくれた。パヴィアの学生は「大丈夫？どうしたの」と声をかけてくれ、私が話せないでいると「あなたたちがイタリアにいる間はハッピーな気持ちでいてほしい。だから私たちを頼ってね」と彼女達の気持ちを言葉で伝えてくれ、抱きしめてくれた。出国前と何も変わらずこの上なく面倒な自分に失望し、上級生なのに情けないという気持ちに苛まれたが、同時に同世代の彼女達の優しさと行動力からパワーをもらった。そして、私もこんな風に、他者の気持ちの揺れを感じ取り、それに対して励まし勇気付けるように行動できる人になりたいと強く感じた。またそのほかの場面でも、英語が苦手でも積極的に意見を言ったり話しかけたりする人、わからないことがあれば他者に聞くことができる人、自分のしたいことよりもチームで優先すべき事項を尊重できる人、将来の目標がある人、創造性を活かして限られた時間や空間を心地よいものにしようとする人、緊急事態にも冷静に対応できる人、自分の強みを活かして他者のサポートができる人など、今回の研修で出会えた人々は、私にとって強化すべき能力を存分に発揮していた。目標とすべきモデルに出会えたことが、今回の研修で得た一番の収穫かもしれない。自分自身を観察し、強化すべき点を見つけて改善し

ながら、理想の姿に近づいていきたい。

生活科学部人間生活学科 3 年 五十嵐聡美

この一連の事前授業等を含めた研修を受けるまではリーダーシップについて、そしてソフトスキルについてほとんど何もわかっていなかったのだが、授業をうけて言葉で表しきれない、実際に体験してみないとわからなかったことを数多く吸収することのできる機会となった。まず授業での成果をまとめた後に私なりのリーダーシップ像を示し、その課題解決のためにとれることを記述していこうと思う。

まず事前授業であったりコレッジヌーヴォで大きく自分のリーダーシップに関して学びとなったのは、self-awareness が大事であるということである。ここでは自己認識とするが、自己認識をしなければ自分にとって何が大事なのか、そしてリーダーになるにあたっても自分の強み弱みが分からず自分を活かしきれないことに気付かされた。リーダーシップにおいても学業を修めるにもスポーツをするにも、何においても必要なことではあるが、まず自分がどんな特徴をもっていて、どんなことができて何ができないかというのは何か改善する、前進していこうとするときの基本中の基本である。しかし今回そのことについて考えたり分析したりといったことが全く足りていないことに気付いた。リーダーシップを実践するにも自分の姿が見えていないまま手探りしていたのである。コレッジヌーヴォのファラオ先生がおっしゃっていたのはまず自分の強み、弱みを知ること、内的なコントロールが取れなくなるような“red button”に気付く事、自分はいったい自分の人生において何に重きをおきたいのかという価値観を明確にすることなどである。これらは自己認識をするうえでの重要な項目であるが、これを明確にすることによりセルフコントロールがとりやすくなり、ひいてはリーダーシップに繋がっていく。

また、ファラオ先生はリーダーシップに関して重要なことは①ビジョンを掲げること、②コミュニケーションをとること、③先を読んで行動し、皆の模範たること、④観察し、よく聴く事であると述べられていた。自己認識は自分をより明確につかむために必要なことであるが、それを行った上で自分を活かし、皆を率いていくのがリーダーシップにおいて肝心な点である。特にビジョンを掲げるというのは最も大事な点でありながらしばしばあやふやになりがちなところであり、特に self-leadership においてはかなり私としてはできていないところであった。またコミュニケーションであるが、これは④の観察と聴くことに関してもつながってくる。周囲の状況を観察と聴くことによって把握しその上でコミュニケーションが活きてくるのである。また先を読んで行動すること、そして模範となるという点に関してはとにかく口よりも行動することの重要性を表している。先生も繰り返し行動しないと意味がないというようにおっしゃっていたが、本当にその通りでありリーダーとして率先して行動していくことが求められ、また私も改めて学ぶことが出来た。

次に自分なりのリーダーシップ像について記すが、まずリーダーシップとはビジョンやミッションを示し、内的な自己または周囲に影響を与えつつ率いていくことだと定義したい。研修を受けてリーダーシップとは二つに分けられることに気付いた。まず内的なリーダーシップ (self-leadership) と、いわゆる世間一般に言う外的なリーダーシップである。内的なリーダーシップはソフトスキルに多くつながるものであるが、自分の価値観と照らし合わせビジョンを設定し、その実現のため自分の足りない点・伸ばしたい点を明確にしてそれにむけて行動していく(ミッションを達成する)こととする。また、外的なリーダーシップは組織として達成したいビジョンを明確にし、ミッションを設定して周囲とコミュニケーションをとりながらその達成に向けて行動することとする。この内的、そして外的な二つのリーダーシップであるが、まずある程度内的リーダーシップを達成してからでないと外的リーダーシップを発揮することは難しい。自分を律せていない、そして自分のビジョンや目標がはっきりしていないと外部に対してビジョンを掲げたりよい影響を与えていくことが難しいと考えるからだ。それを踏まえてわたしの理想のリーダーシップ像を示すとすると、自分の資質(強み、弱み)をはっきりと認識し、自分の人生におけるビジョンを達成すべくよりよく自己を活かす方法を模索し実践しつつ

も、率いる組織において明確なビジョンを掲げ、周囲と適切なコミュニケーション、観察を行いつつ自ら率先して行動を起こすこと、となる。上記のように、内的リーダーシップをとりつつ外的リーダーシップをとるという形が理想であるとする。ではそれに対してどう行動していけばよいのか。

まずは内的リーダーシップをとれるようにすることが最優先だ。今回の研修を通してまず自分のビジョンや価値観が明確になっていないこと、そして自分で考える、ということが如何にできていないかが浮き彫りになった。そして自分の強みや弱みに関しても、弱みのほうが強みに比べて2倍多く書き出せるという現状があるため、もっと自分の強みについて観察することが必要である。これから長期留学を控えているため、自分の成長のためにもこれらの点を明らかにしたい。幸いまだ春休みは1か月ほどあるため、自分のビジョンや価値観について明確にするとともに自分の強みについても観察し弱み以上にリストアップできるようにしていきたい。

今回知識面というよりも構造的にリーダーシップ、そして自分のライフプランについて考え道すじを示す、といったメタ認知的な側面が強い研修となっており、それはわたしにとってまさに足りていない分野でもあったため大変勉強になったとともに、自分の足りない点が痛烈に感ぜられた時間であった。この機会を頂けたことに深く感謝したい。

文教育学部人間社会科学科2年 桑原千尋

イタリア研修が終わった今、確実に以前の私とは違うと言い切れる。研修を通じて、私の具体的なリーダーシップ像を探求し掴めた。例えば、メンバーに良い刺激を与え、自分が見本となるように熱意を持って誠実に行動する・固い意志を持ってビジョンを掲げて…などである。このように学べたこと、自分のものにできたこと、そして自分自身が変化した点が数えきれないほどあるが今回、リーダーシップの特に「適材適所」に重点をおいて述べたいと思う。

「適材適所」つまり「メンバー一人一人に合わせた対応をする」ことが最も強く心に残ったからだ。チームワークにおいて一緒に活動する全員で同じ目標に向かって突き進むわけだが、考え方・価値観・得意不得意がそれぞれ異なっているので、「適材適所」に優れることは非常に大事である。今回「適材適所」がなぜ大切かそしてそれはどうすればできるのか学ぶことができた。

最初のそして最も重要なステップは一緒に活動するメンバーを「観察」することだ。リーダーとは確かにみんなを引っ張る責任があるが、上の立場で周りの人を支配する存在ではなく、話を親身になって聞く・距離が近く「一緒に」活動するなど同じ目線・立場である必要がある。そうすることでみんなが協力しようと思える環境を作ることができるからだ。よく陥りがちなのは、リーダーだからといって自分で全てを負わなければと細部にまで手出ししてしまうことだ。そうすると手一杯になって爆発してしまうだけでなく、メンバーに“信頼されていない”という感情を抱かせてしまうことになる。私はこれまでに幾度となく経験してきた。そうならないために、一人一人の得意不得意や性格・性質を「知る」ことが求められる。「知る」ことで先ほど述べた適材適所ができるようになるからだ。そして「知る」ためには、その人と会話しどの出来事・人にどのような反応をするのかなどその人を「観察」することが基礎となる。観察すると、周りの人の良い点・どのような人間かを知ることができる。ここで大事なことは、その人の性質が「良い悪い」ではなく単に「こういう人だ」という認識をするだけである。これもイタリア研修で私が得た極めて肝心なことである。メンバーと自分との違いを、「良い悪い」でなくただ「こんな考えを持っているのだ」「こういう反応・こういう言葉遣いをするのだ」と柔軟に受け入れることで、仲間と素晴らしい関係を築けさらに自分の武器を増やすことにもつながっていくだろう。他人との差異を認識してそれに反対するわけでも(他人に自分の考えを押し付けるのではなく)手当たり次第に呑みにするわけではなく(もちろん自分がいいと思ったら吸収するが)ただ受け入れることで「この人にはこういったやり方が適している」と適切な判断ができる。

次に私が「適材適所」がなぜリーダーシップで最重要であると思ったかについて述べたい。今回の研修中に幾度かグループプレゼンテーションの作成・シンポジウムの開催等チーム作業を行なったが、その時自分が好きな得意な分野を任されると、高いモチベーションを持って作業に従事できるだけでなく、「この人は自分をきちんと見てくれている」と嬉しかった。イタリアでの授業でも何度も強調して教えて頂いたが、iceberg model の通り、人は理性よりも感情の部分が強く多くを占めているのだから、「嬉しい」などのポジティブな感情はその人とより良い関係を築く上で非常に大切である。このように、メンバーと良い関係で精度の高い結果を残すために「適材適所」が必要不可欠だとわかる。

ここでこれまでの研修を振り返ってみる。まず約9ヶ月前の研修を受ける前。リーダーシップについては、「リーダー」と聞いてなんとなく“このような人”と想像でき、周りの人の中で「この人リーダーシップあるな」と思い浮かべる程度でなぜその人にはリーダーシップがあるのか詳しく考えたことがなかった。なぜなら私は自分のしたいことを自由な方法で実行できる個人作業の方が効率性・自分の満足度ともに高いと考えており、まずチームワークが非常に苦手であり、リーダーシップなどとてもなかったからである。「リーダーになる人って目立ちたがりか自己犠牲が好きな人だろう」とまで考えており、リーダーのイメージは“責任重い・

仕事量が多い・一番従事しなくてはいけない・大変だから賞賛される・賞賛されるからキラキラしている”であった。自分とは違う世界かなとさえも考えており、しかし社会に出るとチームワークで「他人の下で自分の思い通りにできないのは嫌だからリーダーになるためにリーダーシップは必要なのだろう」とネガティブな気分からこの研修に取り組み始めていた。

次に夏に大学で開催したシンポジウムである。このシンポジウムのリーダーを他の子が引き受けてくれたため、自分は「リーダーではないグループの一員」という認識を心の奥で持っており、自分の中で自分の立場を勝手に固定していた。そのため少し責任感に欠けていた。“非常に積極的”とはなれず、自分のことで精一杯で周りの人に頼ってばかりいた。イタリア研修で教わった locus of control の「周り」が自分の生活・人生を動かしているという考えだったと反省する。

そして秋頃に参加した MASHING UP。MASHING UP のようなセッションに参加すること自体が私にとって大きな一歩だったが今考えるとインプットメインだった。「こういう人がいるのだ」「すごいな」という感想を持った記憶がある。なぜただ感想を抱いただけでその先に進めなかったのだろうか。恐らくなぜその人がすごいのか分析しなかったから、加えて” self-awareness ”をせず自分の魅力に気づかないで足りないところしか見ていないために、自分と他の人との比較が適切にできず、他人を羨ましがるだけもしくは「自分にはどうせできない」と思い込んでいたのであろう。つまりは自分自身を含めた振り返りをしていなかった・振り返る方法を知らなかったのだと思う。

このように振り返ってみると本当にイタリア研修は非常に貴重で良いものであった。第一に自分を知ることができた。自分のことは自分が一番わかっているつもりでいたが、自分の中で「私はこういう人間」というバイアスが無意識に作られており、案外自分が知らない一面を周りの人が知っていたりすることも知ることができた。そして自分を客観的に観察するという経験も初めてした。ある出来事・人に対してどう感じどのような反応をするのか・何に重きを置いているのか・何が得意で不得意なのか、自分の長所や特性など考えるうちに何となく新たな自分を発掘できたり、「やはりこんな人間かな」と確認できたりと自分の魅力に気づけ、自信をつけることもできたと思う。実際に帰宅してから家族の発言に対する自分の反応を無意識に観察していた自分に気づき、自分の成長ぶりに驚いた。今回学んで自分のものにしたことは今後も家族、大学の友達、仕事仲間などどこでも使える自分の武器になるであろう。これからもリーダーシップを取る機会は数多くあると思うので、得た武器をさらに育てて自分の理想のリーダーシップを取ることができるよう学び続けていきたい。

生活科学部人間・環境学科 2 年 谷茶いぶき

一年間を通じたイタリア研修で、自分が得られたリーダーシップ像について述べる。

1. 自分の目指すリーダーシップ

リーダーシップとは、組織・チームに対してソフトスキルの面で貢献する事と解釈する。つまりある組織に対して、雰囲気をよくしたり話し合いを活発化させたりする力を持つ人はリーダーシップがある、と私は考える。リーダーシップは、チームや組織という自分以外の周りの人がいるときに発揮されるものである。しかしながら、肩書きがリーダーの人のみが意識すればいいものではなく、組織の中で働く人全てが意識する事が大切である。この、チームの人全員がいつでもリーダーシップを取れる(組織に貢献している)状況が、一番成果が挙げられるチームの状態だと思う。

では、リーダーシップの具体的な能力とは何か。今回のイタリア研修で授業を担当してくれたカテリーナ先生から学んだことを基にして、私が目標とするリーダーシップを四点記載する。

(a) VISION を持つ事。

VISION というのは、何をなぜ行うのかである。VISION に共感する人たちが集まった時こそ、行動の目的が一致しているため、困難なことがあっても取り組むことができる。リーダーシップにこのVISION が必要な理由は、人と力をあわせるため、人を巻き込むためだと私は考える。一度に一人でできることは少ないが、周りも自分と同じ方向を向いていれば助け合うことができるだろう。また、MISSION というのは VISION を達成するための手段であるから間違えない事だ。

(b) 人と関わる事 / 周りの人のやる気を出させること。

人との繋がりを大切にし、その人のことを覚えておくことで、たくさんの新たな繋がりを生み出せる。また、チーム内で士気が下がった時は、ポジティブに状況を捉え直して周りの人を鼓舞することが必要になる。状況が変わらない時、一緒に落ち込むのではなく、そこから何ができるのかともに考える力も必要だ。

(c) 主体的に動くこと / 良い手本となる行動をすること。

主体的に動くということは、同時に行動に責任も伴う。だが、行動せずに考えているだけでは、周りの人から見たらその人は何もしていないのと同じである。

(d) 傾聴すること / 観察する事

コミュニケーションを取る際に一番大切なのは、相手の視点に立って状況を考え、行動する事だと思う。自分には自分の都合があるが、相手にも相手の都合がある。この相手の状況を考えて行動できるか否かが、コミュニケーションが上手か否かを分けると考える。

これら四点の具体的な行動によって生まれるのが、信頼関係だと思う。あるチームの中で、リーダーである人も、チームメンバー同士でも、信頼が生まれていればお互いに頼ることも頼られることもできる。そして、「チーム全体で成果が上がること」。それこそが、リーダーシップが果たせる大きな役割である。

最後に、リーダーシップについてまとめる際に 1 月 24 日に行われた Irene Tracy 先生の言葉にとっても共感したので参考として載せておきたい。

「Leadership is a service to organization. Do it because you want to, not cynical or out of duty. Collaboration & delegation is often crucial. You will benefit, but It's not about you」

2. そのリーダーシップに対する自分の課題

目標とするリーダーシップを得ていくための自分の課題は、心地のいい場所に止まっていることだ。Comfort zone の中で全ての行動を終わらせることが多い気がする。しかし、これからの世界でリーダーとしてチームや組織を引っ張っていくつもりなら、自らの comfort zone に止まっているだけでは、とても不十分だ。私は、今回のカテリーナ先生の授業の中で、自分の comfort zone は鍛えられることがわかった。心地の悪い行動や経験の中で悩み苦しむことも、繰り返したり練習したりすればいつかは楽に変えられる。この価値観を忘れずに、これからの行動を変えられるかが私の課題である。

3. この課題を今後解決して行くためにはどうしていけば良いのか

この自分の心地いい場所から抜け出すために、何をしていく予定なのか 1.で掲げたリーダーシップの目標に従って述べる。

(a) VISION を持つ事.

私が掲げる VISION は、モノとカネと心の幸せを増幅させる仕事をする事だ。日本経済がこれから縮小するのは確実と見られる中で、自分は何ができるのだろうか。これから1年間就職活動を行う今だからこそ、真剣に考える時である。

(b) 人と繋がる事 / 周りの人のやる気を出すこと.

人と繋がることに関しては、縁のある人と連絡を取り続けることを行っていく。また、自分の返信速度を早くして、信頼感を高めていく。周りのやる気を出す点は、(d)の観察をし、その状況にあった解決方法を見つけていく。

(c) 主体的に動くこと / 良い手本となる行動をすること.

私が一番今後変えていきたい部分はこの(c)だ。意識したいのは、機会を逃さず掴むということだ。考えてから、行動するまでの時間を短くする。

(d) 傾聴すること / 観察する事

この四つの中では、今の状態で一番得意である。ただ、発表のときなど自分自身を客観視することは今後練習が必要である。

最後に、今回の研修は1年間を通じて大変実りのある研修であった。ありがとうございました。

生活科学部人間・環境科学科 2 年 山崎果歩

私が目指すリーダーシップは、全体の調和を保ちながら、メンバーそれぞれが成長を実感できるようチームを率いることである。このプログラムに参加する以前の私が思うリーダーシップは、チームメンバーと平等な関係性の中で、方向性を指揮して結果を出していくことだった。私の中でのリーダーシップが変化した理由を、具体的な例とともに説明していく。

まず、チームメンバーとの関係性についてだ。今までの私は、同学年または下級生に対してのリーダーシップの経験を多く持っていた。そのため、同級生と私の中に上下関係が生まれることは不自然であったし、下級生が自分に気を使うことがないようにすることは健全なチーム作りには必須であった。しかし今回の研修のチームには、大半が同じ学年とはいえ、先輩もいる。その中で自分がリーダーとして活動するには、先輩も巻き込んだ調和のとれたリーダーシップが不可欠である。リーダーだからその場をしきらなければならないのではなく、他のメンバーがそのシーンでのイニシアチブを取るのにふさわしかったらリーダーを自然に譲ることが必要だと感じた。実際それを行動に移したことで、メンバー間の格差が広がりにくく、調和を保つことができる。

次に、リーダーシップによって得られる結果についてである。今までの私は、ハイレベルな成果を出すことをかなり重視していて、一人でやったほうが早いことは自分でやってしまっていた。実際、日本に関するビデオをチームで作成する課題が出たとき、私一人で全て作成してしまった。小中高で多く経験してきて、チーム全体でベストな結果を出すトレーニングは積んできたと思っていたが、一人でやる方がいい成果が出ると思っている自分に気づいていなかった。動画提出時に「一人でやったら意味ないじゃん」と先生に言われ、「チームプレー」の本当の意味に初めて気づいた。チーム全員がプロジェクトに参加し、全員がそれを通して成長を実感することが出来て初めて、チームの成果に意味が生まれるのだ。

以上のように、私は1年間のソフトスキル研修における10人での活動を通して、チームで活動する中でリーダーシップがどのようなべきかを理解し、自分が目指すリーダーシップはチーム全体のバランスを取りながら一人一人が成長を実感できるよう俯瞰し、その上で最終的な成果をだすというものだと気づくことが出来た。

続いて、上記のリーダーシップを目指す上での私の課題とその解決方法について述べようと思う。私自身の思う課題は、モチベーション維持能力と自分自身や状況の客観視能力の欠如である。まず、モチベーションの維持についてだ。私は些細なことがきっかけで悪いゾーンに入ってしまうことがあり、そうなったら最後、イライラが止まらなくなり、しばらくは無気力状態が続く。そうなってしまえば、私個人の力は完全に戦力外であるし、チームの雰囲気を壊しかねない。それでは組織におけるリーダーシップどころか、自分自身の舵取りすらできていないことになる。

この課題を解決するために、私は自分自身を様々な環境に置くことを試みようと思う。Comfortable zoneにいと、安心するし、いつも通りのパフォーマンスができる。クオリティーの担保、という意味ではこのゾーンの中から何で行動することは悪くないかもしれない。しかしそれは、クオリティーを下げることにはならなくても、あげることには一生繋がらない。そこで、例えばアルバイトや学内活動、住む場所、国、使用言語などをとにかく一つにこだわらない生活をしてみようと思う。Uncomfortable zoneに身を置くことは、ストレスのかかるかもしれないが、異なる環境でも自分の機嫌をとって、浮き沈みがなく、質の高いパフォーマンスをすることができれば、自分にとってもチームにとっても利益のあることであり、目指すリーダーシップに近づくことができる。

続いて、客観視する力についてである。自分もチームの一員として組織に所属している以上、最も意識

が向くのはチーム内部の様子になる。それにより、チームメンバーの細かい変化に気付いたり、チームの現状についての分析がよく行えたりといった利点はある。しかし、チームの歩みの方向や、進む速度、取った戦略の適切さなどが社会的にどのように見えているか、チーム外からの評価について検討することを忘れがちになってしまう。さらに問題なのは、チーム全体の外からの評価だけでなく、自分のリーダーシップに対するチームメイトからの評価にも盲目的になることである。それでは自分やチームの評価を正しく評価し軌道修正することが出来ない。この課題を解決するために、私は常に自分の行動を振り返るだけでなく、それを文字に残すことにした。

何かしていたり、誰かと会話していたりしてふと我に返った時に得た感想をすぐに文字にし、その気づきに従って行動を変えることを試みる。ちなみに、必ずしも反省点すなわち弱みだけでなく、強みも書き留めるようにすることにした。まず、なぜ文字にするのかというと、ただ思うだけでは頭の中を通り過ぎてすぐに忘れてしまうからだ。一度文字にすることは、自分が目をつぶりたくなる部分に意識を向けることや、後から見返して思い出すことにもつながる。これは私自身の行動や習性を客観的に振り返り、自分の弱みと強みを意識することで私自身の価値を磨いていく方法だが、これをチームでの活動の際にも適用することで、チーム全体や自分のリーダーシップについて客観的に見直すことができる。

以上が、1 年間の実習を経て発見した自身の課題について、カテリーナ先生の授業で得たヒントを元に考案し実行している解決策である。今後も課題は多く見つかると思うが、その課題に対する解決責任は自分にあるということを忘れず、目指すリーダーシップの実現に向けて試行錯誤していきたい。

当初ソフトスキル研修の募集を知った時は、他の研修との差別化がはかれそうという目新しさにひかれ、かなりゲンキな気持ちで参加したが、自分にとって本当に実りのあるものだった。日本とは全く違う環境の中で大きく戸惑うこともなくチームにとって最善の方法を考えて行動することが出来たし、忌み嫌っていた自分の強み探しの重要性にも気づくことが出来た。自分を過大評価でも過小評価でもなくありのままに評価することで、自分の価値に気づき、自分の可能性を知ることが出来た。1 年間同じメンバーで活動したことで、他人の優れた点を評価し、自分の弱点に気づくこともできた。そしてこの素直な気づきに対してポジティブなレスポンスが常に返ってくるチームだったことが、お互いが限られた時間の中で最大限学び、成長できることに繋がったと思う。出会いに恵まれ、この経験を得ることができたことに感謝したい。そして、自分の今後の変化によって、この研修が意味のあるものだったと証明していきたい。

文教育学部人間社会学科 2 年 小野日菜子