

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第 29 回会合議事録

【日時】 2014 年 9 月 26 日（金） 13:00～15:00

【場所】 大阪大学豊中キャンパス OSSIP 棟 6 階 演習室 D

【議題】 1. 今年度後期の GLP 開講科目について
2. 学生のパフォーマンス（成績）評価の方法について

【参加者】（五十音順・敬称略）

市田秀樹、上斗米明、木川田一榮、島津正憲、多胡圭一、野村美明、吉川英一郎、（阿賀岡千景）

【ToDo】

なし

【今後のスケジュール】

共有されていません

【発言録】（敬称略）

1. 今年度後期の GLP 開講科目について

野村：「アジア」の方は登録者が 80 名ほど、実際受講するのは 60 名ほどです。「リーダーシップを考える」は 15 名ほどに絞られており、ゲストも受講生が呼びたい人を呼ぶことができ、その交渉も学生が担当しています。「リーダーシップを考える」では上斗米先生にアクセンチュアの程様を紹介していただきました。

阿賀岡：「リーダーシップを考える」は水曜 6 限に開講しております。こちらの授業の受講生が「アジアにおける」の授業を運営するという形です。今年度は 3 名のゲストをお呼びする予定です。それ以外の回では「アジア」の授業の準備や受講生に企画してもらった事柄を実施しようと考えております。

野村：交渉やリーダーシップに関しては能力的には学部 1 年生と院生で能力は変わらない。「リーダーシップを考える」は平井先生に担当していただいて、基礎セミナーとして学部生にも開講しています。

吉川：片一方だけに出ている学生に疎外感はないのですか。

阿賀岡：昨年度もそのような学生がおりましたが、両方に参加している学生がしっかりと共有し、それを受けて一方のみ参加していた学生も活発に発言しておりましたので、疎外

感はなかったと考えております。

野村：むしろとっていない学生が「分かりやすく説明してください」と発言していましたので、客観的な視点が加わってよかったのではないのでしょうか。

阿賀岡：「アジアにおける事業戦略とリーダーシップ」は企業のトップの方にお越しいただいてオムニバス形式でお話しいただく授業です。今年度は昨年度よりゲストにお越しいただく回が少なくなっておりますので、その分学生同士の交流の機会を作ることができると思います。1月22日(木)16:30~18:00には意見交換会が設定されておりまして、学生とゲスト、法学部OBや関係教員が集まって意見交換をすることを想定しております。追ってご連絡いたしますので、先生方にはぜひご参加いただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。また、最終回には院生による「リーダーシップ」に関するプレゼンテーションを予定しており、そちらが院生の成績評価の一部となります。

吉川：部長・課長クラスの人を呼んでほしいという声もありましたが、呼ばない方針になったのですか。

阿賀岡：そうですね。昨年お声掛けした方を中心にということで調整しております。

野村：来ていただく企業には直接訪問して「若い方もつれてきてください」とお願いしておりますので、その際にそのような方々にもお話していただければと思っております。

市田：アーカイブなどは作成されているのですか。

阿賀岡：昨年度は一部の回で録音と議事録作成を行ってまいりました。議事録を残しても読まない可能性があるもので、録音か録画が良いのでしょうか。

野村：その議事録を何に使うかということですね。学生と対話しながらお話される方の場合、録音を聞きなおしても意味がないですね。ゲストのやり方に因ります。

吉川：録画したものを名場面だけ抜き出して宣伝用に使えばよいのではないのですか。

野村：それは学問的価値もありそうですね。

木川田：日本人のリーダーシップのケーススタディーを作ってもよいのではないのでしょうか。前期一人後期一人くらいでドキュメント化・ケーススタディー化してみればよいかもしれません。そうすれば共有できるので、財産になります。ドキュメントや動画の一部を

貼り合わせてみればどうでしょう。

吉川：本のようなものですかね。

木川田：ネット上に公開するのが良いと思います。

吉川：やるとしたら、アジアとリーダーシップのどちらのスピーカーにお願いするのですか。

野村：「リーダーシップを考える」のゲストは今回来ていただくのが初めてなので、「アジアにおける事業戦略とリーダーシップ」の方でお願いした方が良いと思います。一人の方をお願いをして、それ以外の方は録音だけ取りましょう。

阿賀岡：そのお願いをする方はどのように選定すればよいでしょうか。

吉川：商社のトップの方がドラマチックなのではないでしょうか。人の注目を集める人、という基準で選ぶべきだと思います。

野村：13 回目の採様のジェネリック薬品会社の買収の時の話もケーススタディーとしてはよいのではないのでしょうか。まだ出せないかもしれませんが。最低限大阪大学の教育に使用したいということをお願いすればよいのではないのでしょうか。

阿賀岡：各ゲストにお話していただく内容については、それぞれを担当する学生に考えてもらって、それをゲストにお願いする形にしようと考えております。

野村：ゲストに全然関係がないことを話してもらおうとしている回がありますので、学生に任せてはいけません。

阿賀岡：わかりました。

吉川：リーダーシップに絡めてお話していただくように頼んではどうかという話があったと思いますが、細かく指定してしまうのではなく、ゲストに自由を与える方が良いのではないのでしょうか。そうすれば企業説明に終始することもなくなると思います。

野村：「アジアにおける」という名前は法学研究科から残してくれと言われているので残していますが、アジアでの事業戦略ではなく、アジアの企業としての事業戦略ということで

考えてください。

野村：1 学期の授業の課題、2 学期の授業で想定される課題があれば教えてください。個人的には、授業でファシリテーションをしているが、表面的な司会進行のうまさだと思っているようです。スピーカーの話をきちんと聞いていなかったり、スピーカーがどのような人か分かっていなかったりしているように感じます。勉強していたらシーンとしたときにも気が利いたことを言えると思います。訓練不足と勉強不足だと思います。

阿賀岡：訓練というのは、数をこなすしかないのでしょうか。

野村：別のところで練習するということです。木川田先生にお願いをしたらどうですか。

木川田：いいですよ。

上斗米：前期の授業では合宿がありました。そこでは学生が授業を企画しましたが、それを経験しますと非常にファシリテーションの技術が上がったのではないかと思います。日本人の場合はある程度仲良くなっていないと活発に議論することができないということもありますので、そういう意味でも授業の早い時期に合宿を行うというのはよいと思います。

野村：後期は合宿をやらないのですか。

阿賀岡：今年度はやりません。授業運営は 1、2 年生に任せようと思っていて、合宿にまで手を回すのが難しいかと思っています。

野村：運営委員会で合宿をして教育をするというのでも良いのではないですか。

2. 学生のパフォーマンス（成績）評価の方法について

野村：自分が何を考えたのかを書けていない人は成績が低いです。院生は院生で相対評価、学生は学生で相対評価をしています。プレゼン得点は院生のみです。プレゼンの得点以外はバイアスを掛けずにつけています。また、レポートでは自分の心と行動についてきちんと書けている人を高く評価しています。

上斗米：各係をやっただけで一定の点数をつけるのではなく、出来が良ければ加点をするようにすればよいのではないのでしょうか。

野村：この表の総得点の前に裁量点を加えるというのがよいのでしょうか。先生方にアンケ

ートをとらなければならないですね。

阿賀岡：教員だけではなく、学生の評価も成績評価の際に加味した方がより公正な評価ができるのではないのでしょうか。

野村：それでは、5 点満点で評価してもらうのがいいかもしれませんね。

木川田：私の成績の付け方はディスカッションでの貢献度や資料作成の貢献度など 10 項目を学生同士が評価する **peer revue** が 40%、レポート 2 回で 40%、各グループのベストリーダーやビブリオバトルの優勝者など様々な項目の加点という形で 20%です。授業 3 回休んだらアウトで、A、S が欲しければ一回も休めないということになっています。厳しくしていますが、学生は受けに来ます。

野村：**peer revue** というのは先ほどの加点とは別ですか。

木川田：加点ではなく、メインの評価です。

野村：TA に発言回数を記録してもらっていますが、**peer revue** にして配点を高めるべきですね。木川田先生、**peer revue** の例をお送りいただけますか。

木川田：わかりました。

野村：早速「リーダーシップを考える」から取り入れてもいいですね。

木川田：昔は自分がどう評価されているか聞きたい人は個別で聞きに来なさいというのをやっていました。個別面談です。企業では **peer revue** は当たり前ですよ。

上斗米：そうですね。昇進の際には周りからの評価も踏まえるのが一般的です。

野村：時間になりましたので、そろそろ終わりたいと思います。今日初めて参加された先生方いかがでしたか。

市田：リーダーシップはやったことがない分野なのですが、成績評価など今後は是非取り入れていきたいと思いました。

島津：先ほど **peer revue** や多己評価など様々なお話が出ましたが、定量的なアウトプット

ができる人が必ずしも優れているとは限らないと思いました。また、普段学生面接する時にディスカッションをさせるのですが、ディスカッションでよく発言している学生が弊社の欲しい人材かという点必ずしもマッチしてはいないのです。ですので、先ほどの話にありましたが、おとなしい学生にもきちんと評価がされるような仕組みが作られるのが望ましいと思います。

最後に、本日「アジア」のゲストにどのようなこととお話いただくのがよいかという話がありましたが、会社に入ってから今までのセルフヒストリーを語ってもらうのが良いのではないのでしょうか。そうすれば、企業説明も最小限で済みますし、学生も近く感じられると思います。

木川田：キャリアストーリーテリングですね。

以上

作成：阿賀岡（GLP 運営委員会）