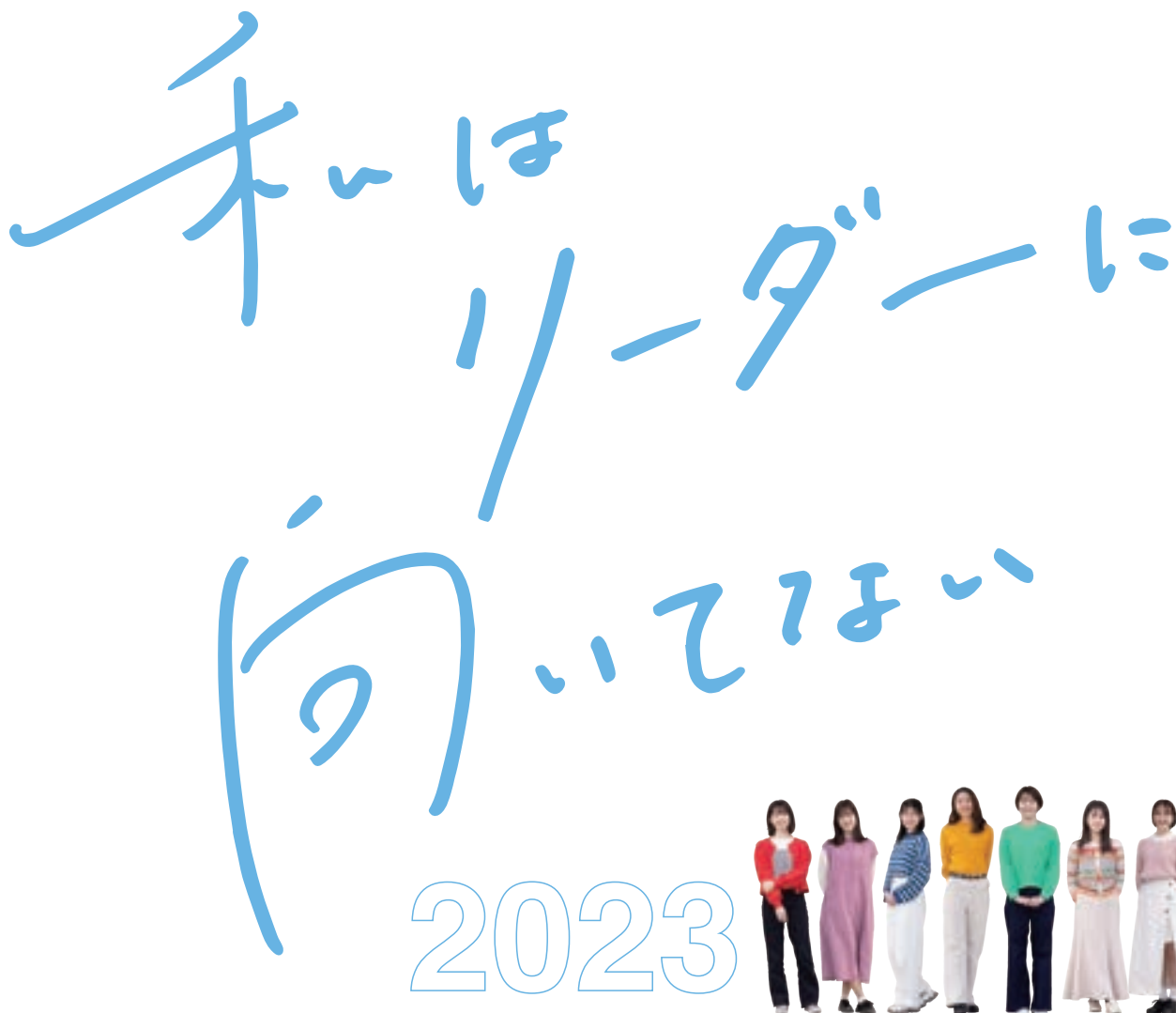


"My Leadership" Journeys

「私のリーダーシップ」ジャーニー



"My Leadership" Journeys

「メンバーを引っ張る」や「指示を出す」のが苦手？

役職や権限がない？

…そこから始まる
リーダーシップの旅。

他者や社会と出会うことは、自分と出会うことでもあります。
出会う中で、自分の強みとともに、弱さや、
大切にしたいことをみつめなおし把握していく。
すると、他者や社会とどうかかわりたいかが見えてきます。

それが自分色の
リーダーシップ発揮への第一歩



「私はリーダーに向いてない」が出发点。

そこからどんなふうに、

「じぶん」を生きていきますか。

周りから浮かないようにしたい。

意識高い系、って思われたくない。

波風立てたくない。面倒くさいって思われたくない。

無難に存在する、に自分を押し込んでいませんか。

地球上に生きる80億人のうち、

あなたという人は、あなただけ。

そんな稀有な自分を生かしてますか。

自分を生きてますか。

多くの人が、リーダーシップを

「スキル」として捉えています。

コミュニケーションやファシリテーションのスキル、
チームビルディングのスキル。

しかし、リーダーシップを発揮・開発していく、って、

「あたらしい ぶきを てにいた」的に、

スキルを身につけることだけではないのです。^{※1}

リーダーシップを発揮・開発していく、って、

自分をつくりだす、

つまり「Who am I?」を問い、試し、確認し、

意図的に生きていくこと。

つまり、あなたになっていくこと。

自分が、他者や社会に、どうかかわりたいか、

働きかけたいかを、試し続けていくこと。

え、私そういう性格・キャラじゃないし。

学校も社会も変わらないし。

働きかけとか面倒だし、無駄だし。

∴性格も、キャラも、

学校も、社会も、変わります。

働きかけが面倒、無駄、と感じながらも、

人とながりたい、働きかけたい、

という想いが心の奥底にあるのでは？

自分自身の、

「どんなふうになりたいか・したいか」を、

身近な他者や社会とかかわりながら積み重ねる。

小さなことからよいのです。

それが、あなたの「Leadership Journey」

つまり、リーダーシップの旅、になるのです。

自分で、自分の生き方・あり方の書き手になる。

自分の囚われに気づき、

それをどうしたいか考え、やってみる。

自分が自分になっていくこと

＝ becoming ^{※2} who you are ^{※2} 信じて。

まずは一歩、踏み出すことで始まります。

※1 Owen, J. (2020). We Are The Leaders We've Been Waiting for: Women and Leadership Development in College. Sterling: Stylus Publishing, LLC.

※2 教育哲学者のMaxine Greeneがよく用いた言葉。例えば、"For me, the child is a veritable image of becoming, of possibility, poised to reach towards what is not yet, towards a growing that cannot be predetermined or prescribed. I see her and I fill the space with others like her, risking, straining, wanting to find out, to ask their own questions, to experience a world that is shared." (1987, Commencement Address, Bank Street College).

リーダーも、
リーダーシップも、多様。
自分を生きよう。
自分を表現しよう。
自分色のリーダーシップを
発揮しよう。

1

リーダーシップは
誰にとっても自分ごと。

Leadership is everyone's business.

2

リーダーシップは
学習可能。

Leadership is learned.

3

リーダーシップは
関係性。

Leadership is a relationship.

4

リーダーシップ開発とは
**自分を
育てること。**

Leadership development is self-development.



リーダーシップの 8つのキー概念

Kouzes, J. & Posner, B. (2013). The Student Leadership Challenge: The Five Practices for Becoming An Exemplary Leader. San Francisco: Wiley.

7

リーダーシップは
**志であるとともに、
コミットメント
でもある。**

Leadership is an aspiration and a commitment.

5

リーダーシップの
**学びは、
常に起こっている。**

Learning to lead is an on-going process.

6

リーダーシップは
**自分の
「キワ」部分での
実践で育つ。**

Leadership requires deliberate practice.

8

リーダーシップは
**変化を
作りだす。**

Leadership makes a difference.

リーダーシップの最小三要素

- ① **目的・目標共有**
「何のために」を明確化、共有する
(目的・目標を立てっぱなしにせず、ケアしよう)
- ② **率先垂範**
目標のために自分がまず行動する
(自分一人で行うのではなく、③の相互支援につなげよう)
- ③ **相互支援**
他者が動けるようにサポートし、
自分もサポートされる
(他者を理解することで他者が力を発揮できるように、
そして自分も「助けて」と言えるようにしよう)

日向野鈴也「新しいリーダーシップ教育とディープ・アクティブラーニング」松下佳代編著「ディープ・アクティブラーニング：大学教育を深化させるために」勁草書房、2015年を参照し作成。

福岡女子大学の基本理念は「次代の女性リーダーを育成」

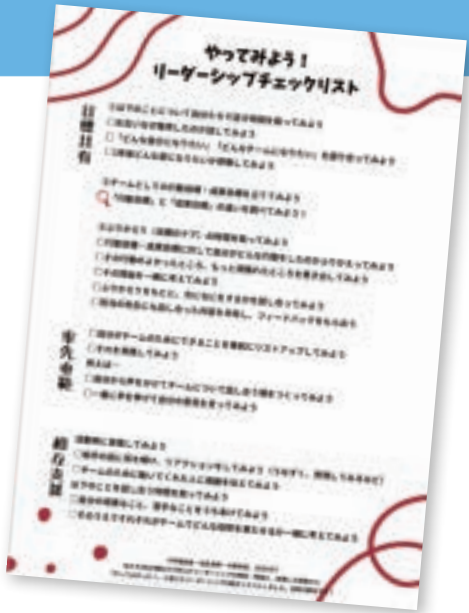
あなたがもし、「リーダーって特別な人になるもの」「私はリーダータイプじゃない」と考えているなら、そこから一度、自由になってみませんか？

リーダーシップ研究という学問分野があります。その知見によれば、立場や権限をよりどころに周りに指示を出したり、係のように決められたことをこなす、が「リーダー」なのではありません。「変化をもたらすために、積極的に他者に関与するあらゆる人物」※という定義もあります。「変化」はどんなに小さくてもいいのです。ごんなふうにもできるを描き出し、他者と話し合い、助け合いながら前進していく。そんな行動をとる人がリーダー、ということなのです。

今、あなたが肌で感じるように、社会は急速に変化し、そこには課題が山積みとなっています。コロナ禍。終わらない戦争。気候変動と自然災害。拡大する貧富の差。ジェンダー格差。様々な価値観が存在し、誰もが「正解」だと納得できる答えはありません。

そんな中、無力感に襲われることもあるでしょう。でも、無力なままではいることを望んではいけません。身近にあるモヤモヤや「こうだったらいいな」をきっかけに、他者や社会とかわり、働きかけてみましょう。やってみることで、うまくいかない経験から、たくさんの気づきが生まれます。

100年前。「女性にも高等教育を」と、自分自身の問題意識を梃子に、描き出し、立ち上がった女性たちがいました。彼女たちは、多くの他者に働きかけ、支援されながら、福岡女子大学の前身となる全国初の公立女子専門学校設立にこぎつけます。そんなルーツをもつ福岡女子大学だからこそ、あなたが、「こんなふうにもできる・こんなこともできる」を描き、他者とかかわり、協力し合いながら、自分色のリーダーシップを発揮していくことを、全力で応援しています。



2022年度福女大生が制作した「リーダーシップ・チェックリスト」を見てみよう！

※コミベズ他「リーダーシップの探求：変化をもたらす理論と実践」早稲田大学出版部、2017年

活動して、気になった。
私の中にある
自分色のリーダーシップ!



ここから先のページに続くのは、7人の学生の"My Leadership" Journeys—
福岡女子大学が特色とする体験的学習（正課・準正課）を通じた
「自分色のリーダーシップ」の旅です。
それは、気づきや行動をつなげながら自分色を表現、発揮していく道のり。

あなたの中にある「自分色のリーダーシップ」を考える
きっかけとなりますように。

ただそこにいる、
を生み出さないチームに

「チームで取り組むことが
好き」への気づき

じぶんが大切にしたいことに気づかせてくれたのが、「リーダーシップ」でした。
学部1年次の第1Q、国際文理学科「英語で学ぶリーダーシップ」で様々なリーダーシップ概念や理論に触れたものの、履修から「リーダーシップ」を本当の意味で理解するまでにはとても時間がかかりました（※詳しくは下記QRから）。
「英語で学ぶリーダーシップ」から始まり、体験学習「スリランカ・Exploring Development」プログラム、2年生になってからは学生委員キャリア支援部会と様々なチームに属しリーダーシップについて考えていくうちに、チームで物事に取り組むことが好きなじぶんに気づいたのです。

「うわべだけのチーム」と
「目立たず楽しむ」

高校までの私は、多様性とか様々な意見を尊重するというような口当

たりのいい言葉を盾に、ただ相手に同調するうわべだけのチーム、人間関係に収まりがちでした。うわべだけでもひとまず「楽しい時」は共有できます。だからこそ、その関係性に特にてこ入れようとは思いませんでした。「なんか違う…」と疑問視して意見を言うのも、それによって相手とぶつかるのもめんどくさい。チームの中で一人、そんな声を上げても、チーム内の関係性がざらざらするだけ。それよりも目立たず、この時を一緒に楽しもうと考えていたのです。今考えると、どうしても同意できないことには笑ってごまかせばいいや…と思うじぶんがいたのです。

人をケアする。
大切に

しかし、それは相手も自分も馬鹿にした行為ではないか、じぶんを含めた「人」を大切にしないことになるのではないか…大学に入って「リーダーシップ」を理論と実践を通して学んだことによって、そう考えるようになりました。

チームに異なる考えを持つ人がいるのは当たり前。そして、人に得意不得意があるのも当たり前。面白いアイデアを持つにしても、他の誰も気が付いていない視点を持つにしても、それを言葉にするのが苦手な人。チーム内で起こることが「自分事」になっていない人もいます。
授業や準正課活動で、チームメンバーがどんな状況なのかを知り、どうしたら動きやすくなるのかを考えたいと、強く思うようになりました。どうやったら、チームメンバーもっとチームに関われるか考える。様々な人が集まるチームで、それでもうわべだけでうまく立ち回るよりも、人を積極的にケアする・大切にできるチームが好きなかかわり方ができるチームが好きだと感じているじぶんがいまいた。

それは同時に、そこにいるひとをケアする・大切にできるかかわり方を学ぶじぶんが好きだ、私のリーダーシップだ、という発見でもありました。「ただいるだけ」として扱われるのも、扱うのも嫌だと気づいたのです。

JD-Matesを
ひとつのチームに

2022年度から所属しているJD-Mates Freshという留学生のサポートをする団体で、2023年度、リーダーとして活動します。
2022年度は、交流の場とされるイベントがあっても、参加者が集まらない、それどころかお互いの名前もよく知らない…という状況がありました。ひとつのチームになりきれないのが課題だと考えています。

そこで、2023年度はもっと関わりを強くしたい、お互いをもっと知っている状況をつくりだして、ひとつのチームになっていけるようにしてみたいです。そのために、まずは、メンバー全員を知るために自分から話しかけていこう、チーム作りの輪を広げていこうと思っています。

黒光 千穂さん

国際教養学科 新3年生

福岡県立宗像高等学校出身。
地図を読むのがとても苦手。
いつもGoogleマップ片手に
迷子になります。

準正課活動
・キャリア支援部会学生委員
・JD-Mates



黒光さんの「リーダーシップ」探求の物語。

「めんどろくさい」じゃない、 アイディアが出てくる関係・環境創りを楽しむ

私のリーダーシップ

私のリーダーシップは、「目的に向かってチーム全員でアプローチできるように、自分にとってもメンバーにとっても居心地がいい環境を創り出すよう働きかける」こと。それは、お互いを思いやるのが当たり前の環境を「創る」というものです。目的を「立てて終わり」にせず、全員でアプローチする。その際、どんな意見でも言いやすく、お互いの得意なところをうまく引き出しながら苦手なところを補い合うとする気持ちで、意識して持てるような関係を創れるようにする。

これがなかなか難しいのです。まず、相手の得意不得意を知るためには、知りたいと思う気持ちが必要です。そして、気持ちを表しながら時間を創っていくと、知ることができません。知ることをしなくても、「リーダー」がメンバーに機械的に役割を割り当て、メンバーがそれを係のようになして、作業はできます。でも、私はチームのメンバーと積極的にかかわり、時間をかけてもお互

いを知ることを通じて居心地がいい環境を創ることで、「単に作業をしている」ではない状態を創り出したのです。

自分がチームにできることは何だろうか？

入学してからこれまで、国際文学部で「英語で学ぶリーダーシップ①②」や体験学習の「スリランカ Exploring Development」プログラム、進正課活動の広報サポーター、そして2年次に学生委員という様々な場を通して、リーダーシップを考え試す機会がたくさんありました。入学当時は何事も分かったふりをしていただけで、実は何も考えておらず、他人の意見に同調するのが当たり前で、何ならそれが良いと思っていただけでした。「自分の意見を否定されるかもしれない」と、他人の目ばかりを気にしていたのだと思います。

そんな私が考えていたリーダーシップは、「権力や立場のある人だけができる、人を引っ張り、まとめる力」だったのでしよう。授

業内で、「Leadership is everyone's business」※という考えを習うものの全然ピンとこないし、意見を伝えることがうまく、目的に向かってチームを導いている人たちと自分の差にショックを受けてばかりの日々でした。でも、ずっと縮こまっていた自分に嫌気がさし始めたのです。私のリーダーシップは何だろう、自分がチームにできることはなんだろう、と考え、自らを差し出すことを繰り返しました。

自分で自分に気づいてあげると見えてくること

全員発揮型のリーダーシップ観が定着し始めた後も、自分視点ばかりで物事を見てしまったり、あげくには自分でやった方が速いと他者がリーダーシップを発揮する機会を奪ってしまったりしている自分もいました。また、表向きは他者の意見に「配慮」した形をとりながら、実は「めんどろくさい人」と思われるのが嫌で、自分の違和感をなかつたことにしている自分にも気づきました。それを深掘ると、自分の意見に

対して別な意見が出てくるのを「めんどろくさい」と無意識に感じていることの裏返しでもあり得る、と思いました。同時に、周りのアイディアが自分の関きにつながるから、私がアイディアを出すことで周りの関きにもなることも。「自分視点が強すぎるかもしれない」とメタ認知のアンテナを張り、自分で自分に気づいてあげる意識を持ち、目的に向かってチームで物事を進めていく。自分の意見とは別な、逆な意見が出てきて、「めんどろくさい」ではなくて「面白い」と感じるようになりました。

ひとつのチームに

2023年2月から1年間、台湾に留学しています。育った環境が異なる人たちと何か新しく企画することもやってみたいです。自分自身にも相手にも思いを巡らせながら、自分がいるからこそできるものを創り上げる。私のリーダーシップの発揮&他者のリーダーシップ発揮を促していきます。

先輩がしなきゃという囚われを覆す、 先輩・後輩を払拭したチーム

揺さぶられた

リーダーシップ概念

私は人をまとめることも引張ることも苦手。だから、自分には「リーダーシップ」はない。そんな考えが揺さぶられたのが、学生委員の全体セッションでのこと。リーダーとは「組織のトップや生まれつきカリスマ性のある人ではなく、変化をもたらすために積極的に他者に関与する人物」であると学びました。部長や委員長といった役職を持った人だけではなく、一人ひとりがリーダーシップを発揮することで、チームをよりよい変化へと向かわせることができるという概念にも出会いました※。

ミーティング多いな、 だったけれど…

リーダーシップ概念は揺さぶられたものの、所属するキャリア支援部に良い影響を与えるために、自分がどのような行動をしたらよいのか分からない時期が長く続きました。既に動ける、できるメンバーがいた

からです。

そして、正直、「ミーティング多いな」と思っていました。そんな時間を割く必要があるのか、と。しかし、自分がなぜ「多い」と感じるか掘り下げて考えて気づいたことがあります。それは、過去に所属した高校の生徒会などでは、だいたい例年通りに「決まっていること」を、担当者に割り振って進める「こと」がほとんどだったということ。新しい取組をメンバー全員でゼロから企画・実施するという経験は、キャリア支援部会の活動が初めてでした。皆でゼロから、だから、ミーティングが必要だったのです。

「先輩である私がしなきゃ」

私なりの行動を起こせなかった。は、毎月のキャリア支援部会教職員・学生委員合同ミーティングでした。9名いる学生委員のうち、授業の関係で私と1年生しか参加できなかった回で、自然と、「先輩である私がしなきゃ」という意識になったのです。役割分担を決め、出席できなかったメンバーにはミーティング

の報告をしました。するとメンバーにはすごく感謝されました。感謝されて、うれしかったんです。その経験が、ようやく、自分もキャリア支援部会の一員であると感じさせてくれました。そこから、できる人と比較して自分にはできないことがないという思いこみが徐々に外れて、自分ができることをチームのために、と行動し始めました。

枷・思い込みを そのままにするのか

2023年度、私はかすみ祭実行委員会ステージ企画部で、部長を務めます。立場的リーダーになるわけですが、リーダーだけが物事を決めたり指示を出したりするのではなく、キャリア支援部会のように全員でかわり実行するチームにしたいです。そのためには、どうしたらいいのでしょうか？考えながら、キャリア支援部会の1年生が「先輩に遠慮して意見を言えないことがあった」と言っていたのを思い出しました。それは、私自身が、中学高校、い

や、大学に入ってからも、後輩の立場で感じてきたことでもあります。何か自分なりの意見を持っていても、先輩が言っていることを優先すべき、という枷のようなものです。先ほど述べたように、「先輩だから」という思い込みが、私の行動のきっかけになったのは事実です。でも、そんな思い込みから自由になってもいいはず。

全員が自分を出し かかれるチームづくり

せっかく集まったメンバーと、全員が同じくらいやりきったと言える活動。よりたくさん意見と全員の活躍。私がつくりたいチームは、先輩・後輩に囚われず、全員が自分を出せるチームです。メンバーが意見を伝え合う機会や学年を意識しない環境づくりを通じ、「みんながかかわる」をチームの価値観にしたいです。ミーティング時のアイスブレイクで全員が発言する、自己紹介で学年をあえて言わない…思い切った敬語禁止にしても良いかもしれません。

山内 胡桃さん

環境科学科 新3年生

福岡市立福岡高等学校出身。インドアなので休日はおうちでNetflixを見るのが好きです。

準正課活動

- ・キャリア支援部会学生委員
- ・かすみ祭実行委員会
- （ステージ企画部副部長）

坂口 綾音さん

国際教養学科 新3年生

福岡県立嘉穂高等学校出身。家で勉強できず（今も）、受験期は学校か塾で勉強の日々でした。

準正課活動

- ・キャリア支援部会学生委員
- ・広報サポーター
- ・JD-Mates

※コミズ他「リーダーシップの探求：変化をもたらす理論と実践」早稲田大学出版部、2017年。

※Kouzes, J. & Posner, B. (2013). The Student Leadership Challenge: Student Workbook and Personal Leadership Journal. San Francisco: Wiley.



広松 咲紀さん

国際教養学科 新2年生

福岡県立八幡高等学校出身。
お菓子を我慢するのが苦手！
買ってその日には消えちゃいます…。

準正課活動
・図書館美術部門学生委員
・JD-Mates

リーダーシップから「好きな自分」が見えてくる



日高 朱里さん

国際教養学科 新4年生

福岡県立香住丘高等学校出身。
朝が苦手で目覚ましを30分前から
セットしないと起きられません。

準正課活動
・100周年記念誌編集部会学生委員

リーダーシップについて話してみた。

語ることで発見がある！学生ペア2組による対談

ー以前持っていたリーダーシップのイメージは？

広松 上において、その下に大勢の人たちが…。

日高 そして、イケイケドンドンな時はいいけれど、ちょっとでもうまくいかないと、とことん周りから嫌われる、かな。私は何か言われたら耐えられないし続けられないから、中学の時に先生からクラス委員をやらなからと言われても断った…。

広松 逆に、私は指図を受けたくなかったから、バリバリやっていた！

ー学生委員活動を通じて生まれた変化や気づきは？

日高 前に出られるようになったと思う。声は小さいし、人前で話すのが苦手だった。でも、学生委員の全体ミーティングでも発言を促してもらったり、「私のリーダーシップ」の発表の時は、時間が圧す中で、「汗汗」せずに話せた(笑)。自分の変化を感じる。

広松 高校生の間に「スノン」となる癖がついてしまっていたけれど、学生委員のLINEグループではリアクションを心がけて、できるようになった。仲間だよー！なりアクション。これは、全体セッションの時に教えてもらった…協働？

日高 「相互支援」！

広松 それ！相互支援を意識して行動できるようになった。相互支援は「指図する」からは想像もつかない。

日高 私も活動2年目で「相互支援」の理解や行動が深まった。相互支援って、相手がいる、相手によって変わるもの。2年目になって新規メンバーが入って、「LINEグループで返事もないから自分たちで進めた方が楽」と諦めがちだった。でも、活動3年目のメンバーが「ちゃんと話をしようよ」と働きかけて、皆でごはんを食べに行ったらめっちゃ楽しくて、「がっ」って仲が深まった。1年目のメンバーは、2年目や3年目の人たちの中で、どう動いていいかわからなかったんだ、と気づいた。「ひとの立場に立つ」って大事だと痛感した。

広松 ごはんとかで早い段階で仲を深めるの大事～！大学って、出身高校も色々だし、授業でも人が入れ替わる。「自分にとって大事な場所」感、つくりださないと、ない。先生・職員さんたちも含めて仲良くなれるようにしたい。2年目も活動を続けるから、新規メンバーを迎えたら早い段階で集まる機会をつくりたい。

ーリーダーシップを語ることについてどう思う？

日高 リーダーシップについて話すことが少し恥ずかしい。イケイケな人、意識高い系、うさんくさい…って思われそう。でもこの対談はやろうと思った。言葉にするのが大事だし、私という人がいた、を残したかった。

広松 自分について話すのがせいっぱいで、自分たちの話から勇気づけられる人がいる、だからやる、まで考えられてない気がする。

日高 勇気づけられる、よりも、自分語りが評価の対象となっちゃいそうで。…「炎上」とか、漠然と、世間や大衆の怖さ、みたいなものもあると思う。

広松 周りから「そんなやつとるん？」とか言われそう。

日高 そもそも友だちとも「リーダーシップ」や自分の変化について普段あまり話さない。でも、学生委員の活動で言葉にして人に伝えることで、自己理解が生まれたと感じる。

広松 わかる。夏休みに長野にインターンシップに行った時に、自分について語れる人と出逢った。かっこよくて…私もそうなりたいし、人の語りも聞きたい。みんな話したい。

日高 「リーダーシップ」を学ぶきっかけがあることで、今まで触れなかったことにも触れやすくなる。大学ってそういう場所だと感じる。

広松 授業中ブレイクアウトルームでみんなビデオオンにしない状態なんて、みんな辛い。そこにいる人が、「リーダーシップ」を知ってたら、その状況が変わると思う。「行動起こさない方が安全」が多数だと、変わりにくい。

日高 「行動起こしていい」がわかって、そう思う人が増えると動きやすくなる。

ーリーダーシップは大切？リーダーシップは何のため？

日高 大切。もとの性格がめっちゃ変わるわけではない。「リーダーシップ」を通じて、自分のできること・いいところを捉えられる。それが、自分が迷ったり、落ち込んだりした時にも戻る材料、踏み台になってる。リーダーシップについて学ぶのは自分を見つめること。そしてみつめることで、自分が好きな自分になれると思う。

広松 「好きな自分」でいられる、って大事。物事に前のめりになれて、熱が生まれるから。「リーダーシップ」って、人生に熱を与えてくれるものだと思う。



塚本 日向子さん

国際教養学科 新2年生

熊本県立八代高等学校出身。
気にしすぎ、考えすぎな性格を
しているのを直したいです。

準正課活動
・図書館図書館部門学生委員
・2023ブースガイダンス(体験学習)リーダー



浅利 汐さん

国際教養学科 新3年生

秋田県立大館鳳鳴高校出身。
余裕を持って行動をすることが苦手。
提出30秒前に提出したことも。

準正課活動
・キャリア支援部会学生委員

自分の居場所から、チームにいい風を吹かせていく

ー以前持っていたリーダーシップのイメージは？

塚本 部活のキャプテンがぐいぐい「俺が引っ張っていくよ」。「みんなで動かす」、じゃない(笑)。

浅利 おもしろくて明るくて、周囲とかかわる、どんなことでも躊躇なく発言できる人がリーダー。

塚本 確かに、しゃべりもうまくて優しい・接しやすい雰囲気、頭も切れて。自分は内向きで、人前に出て何かする魅力なんてないし、リーダーに向いてないって思ってた。

浅利 実は私、生徒会長やってたけど…自分を「リーダーばくない」と思ってた。周囲に合わせることはできる、でも決断力がなくて。

ー学生委員活動をすることで生まれた変化や気づきは？

塚本 最初は、本にかかわりたいたいだけだった。エントリーシートもどう書いていいかわからなかった。

浅利 私は学生委員2年目に、1年目とは別の部会・新設のキャリア支援部会に入って、ゼロから始めて、1年目は与えられたものに乗っかってたのを実感し始めた。同時に、決断できない自分が証明されていくようで、自分ダメだなと思う時期が続いた。そんな時、学生委員の全体セッションで「リーダーシップとは、よい変化をもたらすために他者に働きかけること」という定義を聞いた。決断はできないけど、他にやれることがある…ミーティングに参加できない人にLINEで声がけをしたりフォローアップをした。それが自分が発揮できるリーダーシップだ、って。

塚本 私も以前は「できんできん」。高校まで「それつまなくんね」と言われるのが怖くて言えなかった。でも活動を通じて、人前に出たり話することへの緊張が薄くなって、アイデア出しも以前よりできるようになった。少人数の図書館部門は受け容れてくれる雰囲気、言っていていいんだなって思えた。

浅利 私も、1年目は先輩が受け容れてくれて溶け込めるような雰囲気をつくろうと働きかけてくれてたことに、2年目になって気づいた。それを自分が意識的にやろうと思うようになった。

塚本 年度末の「私のリーダーシップ」に向けたメンバーとの話し合いで、「アイデア出ししてくれて助かった」と言われた。そんなふうに思ってくれてた、というのが

うれしかった。認められて、自分に気づけた。

浅利 私とは逆で、他者からのフィードバックで自分のリーダーシップに気づけたんだね！

ーリーダーシップについて今考えていることは？

塚本 社会に出たらもともと持っていたリーダーやリーダーシップのイメージがまだまだ普通なのだと思うとモヤモヤする。せっかく学んだのに。広まったら、みんな生きやすくて活躍できるのに。

浅利 確かに。まだ先入観に囚われてるし、自分がしたことを「リーダーシップ発揮」と謳っていいのかなとも思う。リーダーシップという言葉に逃げてないかな自分？って。だからこそ、できるようになることはいっぱいある、と思いたい。実際、部会でポスターデザインに初挑戦して何度も何度も書き換えをしたけれど、学べた。

失敗を恐れてやらないより、こらえて成長した方がいい。

塚本 受け身だった私が新入生向けの体験学習ブースガイダンスでは「リーダー」ポジションに手を挙げて、良い機会になっている。チームが動きやすいように、そしてたくさんの新入生に体験学習を知ってもらえるようにしたい。

浅利 出る杭は打たれるという高校までの経験がある。挑戦したことや頑張りを隠したりね(笑)。でも女子大には学生委員をはじめ準正課活動のように学生だけでなく先生や教職員を含めて自分が成長することを認めてくれる環境や支援体制があると思う。

塚本 座学・理論だけじゃなくて、リーダーシップを「やってみて、考えて、語る」環境や仲間って大事。

ーリーダーシップは大切？リーダーシップは何のため？

塚本 自分の居場所を見つけることにつながる。リーダーシップを意識すると、「自分は何ができるか」を考えるようになる。それを全員ができたなら、全体がよくなる。自分も、自分の外にもいい影響が出るようになる。

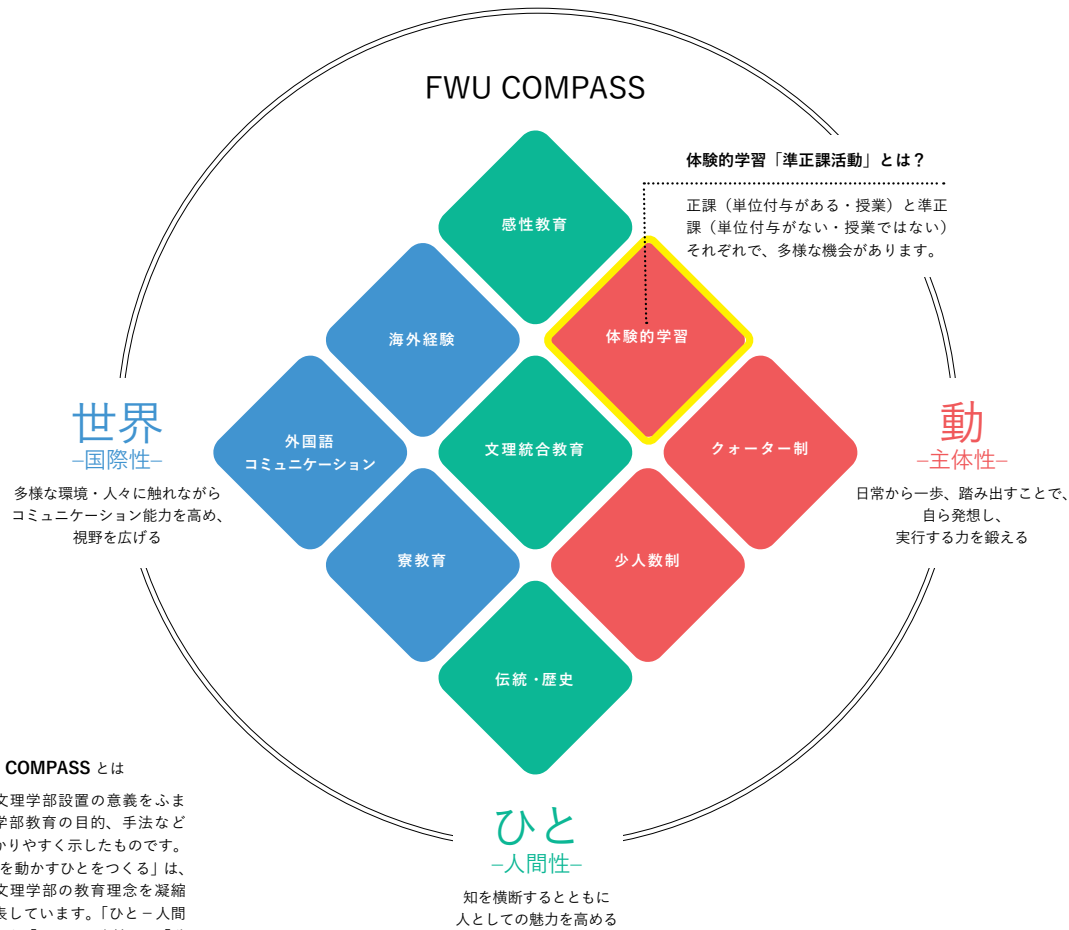
浅利 チームによりよい風を吹かせるために個々人が発揮するのがリーダーシップ。だからこそ今ではバイトにも応用して「+α」でできることはないかと考えるようになった。身の回りでも、社会問題でも、どんなこともひとりじゃ成し遂げられない。ただいるだけの存在でいたくない。自分の意見を言わないのは苦しい。今は、言わないことは苦しかったんだなって思える。

FWUの体験的学習

準正課活動でつくる 自分色のリーダーシップ!

Journeysで語られた、体験を通じた気づき、学び、成長。
体験は、ひとりひとりの「リーダーシップの旅」になる。

大学の基本理念「次代の女性リーダーを育成」を導く羅針盤・FWU COMPASS。
学生たちは、FWU COMPASS内に示された9つの特色ある学びを通じて、成長していきます。
その特色のある学びのひとつに位置付けられた「体験的学習」では、
実体験を通じて、自分・他者・社会を見つめ「こんな可能性もある!」を描く試みを重ねます。
「自身のリーダーシップに気づき、育む」も、そんな学びのひとつです。



FWU COMPASS とは
国際文学部設置の意義をふまえ、学部教育の目的、手法などをわかりやすく示したものです。「世界を動かすひとをつくる」は、国際文学部の教育理念を凝縮して表しています。「ひと-人間性-」を「世界-国際性-」、 「動-主体性-」が支え、教育の中心には「文理統合教育」の理念・手法があります。

世界を動かすひとをつくる。

学生も教職員も、全員のあたりまえに
入職してから2年間、学生委員活動や教職員研修でリーダーシップの概念・理論に触れてきましたが、自身の経験をリーダーシップの枠組で分析すると、自分では意識していなかった言動が意外にも周囲に影響を与えていたことに気づきます。単純な思いやりのつもりの言動もリーダーシップ行動として捉えられることが新鮮でもしろいと感じるとともに、「私にもできることはたくさんある」と自分なりに納得感をもって行動できるようになりました。



相田 梢子
(学生支援センター職員)

キャンパス全体でのリーダーシップ教育へ向けて
キャリア支援部会や女性リーダーシップセンターの活動を通して、リーダーシップ教育に触れる機会が多くなりました。その中で、一部の場、一部の学生だけでなく、キャンパスライフのあらゆる場面で経験することができれば、より効果的なリーダーシップ教育ができるのではないかという思いが生まれ、それは、実際にあらゆる場面で実行されているにも関わらず、意識できていないだけではないのだろうか、という思いへと変化していきました。



木村 貴
(国際教養学科教授・キャリア支援部会長)

私たち教職員も、リーダーシップと一緒に学んでいます。

準正課活動を通じて生まれた気づきを、それぞれの仕事に生かしています。

学生との関わりを通して気づく「自分色のリーダーシップ」
担当者として、準正課活動に取り組み学生を見て感じるのには、リーダーシップの最小3要素「目標設定」、「率先垂範」、「相互支援」を意識し、考えて行動しているということです。学科も学年も性格も違う学生たちが、チームで協力して、困難な課題を乗り越えていけるのは、この意識が共通認識としてあるからだと感じています。

同時に、「私自身の行動はどうか」と考えさせられます。準正課活動と関わって、私もリーダーシップの最小3要素を強く意識して行動するようになりました。行動したからこそ気付ける「新しい自分」の発見がまだまだたくさんあります。「自分色のリーダーシップ」の発揮に学生も教職員も関係ありません。学生の皆さんと一緒に私たち教職員も「自分色のリーダーシップ」を磨いているのです。これからも共に学び、より良い福女大を創りあげていきましょう。



白石 望
(地域連携センター職員)

「なぜ」と問い続ける課題発見力
リーダーシップを学ぶ学生たちが「なぜ」を軸に課題を見つけ、課題解決のために何が必要か、どんなアクションを起こせばいいのかを考え抜き、状況を変えるための一歩としてイベントを開催していました。「だからできない」という壁にぶつかることは社会人でもありますが、「時間がかかってその根底にある課題を解決すれば壁を壊せるかもしれない」という学生たちの柔軟な視点に驚きました。「リーダーシップ」を通して、社会でも必要とされる課題発見、そして課題解決に導くための考え抜く力を学んでいるのです。

私は、学生たちの活動を通じてリーダーシップのことを学び、自身の仕事に生かそうとしています。0を1に変えるために考え抜くこと、そして一人で解決できない課題も仲間と共に取り組む、対話し、言語化していくこと；日々意識しながら仕事に取り組んでいます。



山口 千恵
(戦略企画センター職員)

準正課活動でつくる
自分の色のリーダーシップ!

- ◎九産大、福工大の学生と共に活動
東部地域大学連携 学生活動
- ◎福女大の地域連携事業の運営サポート
地域連携センター 学生委員
- ◎自分や社会課題について語る場づくり
カタカタ
- ◎地域の小学生や住民のみなさんの活動をサポート
香住丘校区での活動
- ◎食と健康の大切さを伝える設立18年の食育サークル
しょくぼねっと
(福岡女子大学食育ボランティア学生ネットワーク)
- ◎納涼祭やイルミネーション点灯式で地域交流
学生地域共催イベント
- ◎高校生と交流しながら運営もサポート
高校生のためのイングリッシュ・キャンプ
- ◎2年生として1年生の寮生活をサポート
**なでしこメイト/
 寮教育部会 学生委員**
- ◎チームを組んで多様な活動を企画・運営
なでしこ寮 有志活動
- ◎学生自身がキャリア支援に携わる
キャリア支援部会 学生委員
- ◎全200名が在籍し大学の魅力を発信
広報サポーター
- ◎福女大の100年間と今を知ってもらおう
記念誌編集部会 学生委員
- ◎外国人留学生のパートナーとして伴走
JD-Mates
- ◎福女大美術館を盛り上げる
美術館部門 学生委員
- ◎図書館をもっと身近に楽しく
図書館部門 学生委員
- ◎大学をもっとよくするためのよりどころ
福岡女子大学 学生自治会
- ◎ランチタイムに言語学習や文化理解を
Language Cafe サポーター
- ◎福岡都市圏14大学の学生と地域の課題解決
福岡未来創造プラットフォーム 学生交流プロジェクト



かかわることで、
 自分をつくる。
 福女大をつくる。

寮や図書館、美術館でのさまざまな取組の企画・運営やサポート。
 語り合ったり、異文化に触れたりする機会の提供。
 高校生向けの広報活動。地域や他大学とのコラボ...

身近な「社会」にかかわることで、
 自分色のリーダーシップが見えてきます。
 そして、そんなかわりが、福女大をつくりだします。

社会って、どこか遠くのことじゃない。
 多様な準正課活動を通じて、
 自分を、自分色のリーダーシップを、
 発揮してみませんか。



「私たちの『今』と『リアル』」...
 学生が紡ぐ福女大経験。
 公式ブログ「FWU Stories」はこちらから。



各担当部署、活動内容・時期等
 情報はこちらから。