

My Leadership Journeys

私のリーダーシップ・ジャーニー

新しいリーダーに
向いてほしい
2026



My Leadership Journeys

「キャラじゃない」「役職についてない」?

「意識高い系」って思われたくない?

…そこから始めよう
リーダーシップの学びの旅。
ジャーニー

他者や社会との出逢いを通じて、自分と出逢う。

出逢う、とは、自分の強み、弱さ、大切にしたいことを
みつめなおす=自分とつながっていくこと。

つながりながら、他者や社会とのかかわりを試行してみよう。

「リーダーシップ」は、生まれつきのものじゃない。

他者とかかわり、織りなおし続けていくもの。

何のための「リーダーシップ」？

他者や社会 とかかわるから、見えてくる。自分とつながることで、見えてくる。

意識高い系、って思われたくない。
面倒くさい、って思われたくない。
できない自分と向き合いたくない。

無難に、つながり、に
自分を押し込めていませんか。
地球上に生きる83億人のうち、
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ますか。
自分になり続ける旅をしますか。

多くの人が、リーダーシップを「就活対応」や
「個人が所有するスキル」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。
しかしそもそも、リーダーシップって
何のためのものなのでしょう？

リーダーシップを発揮・開発していく、とは
「もっとこうなったらいいのに」を、
他者と共に描き、動く中で、自分をつくりだすこと。
それはつまり、望む社会のありようを、
「自分はいつかどうありたいか」と接続させ、
描き、問い、試しながら、意図的に生きていくこと。
それは、あなたになり続けていく「becoming」。
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、一生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、
変えることができます。
働きかけが面倒、無駄、と感じると同時に、
あなたの心の奥底には
人とつながりたい、働きかけたい、自分を生かしたい、
よりよい社会にしたい、という想いもあるのでは？

自分自身の、「どんなふうになりたいか・なりたいか」を、
身近な他者や社会とかかわりながら積み重ねる。
日常生活の、小さなことからよいのです。
それが、あなたの「Leadership Journey」。
つまり、リーダーシップ学びの旅、になっていくのです。

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、
囚われを生み出している社会構造を名づけ、
それをどうしたいか考え、やってみる。
自分が自分になり続けていくこと
= becoming who you areを信じる。

自分や自分たちが「どう生きるか」を
諦めず問い、試し続ける冒険の旅へ、ようこそ。



リーダーシップへの苦手意識

大学生になるまで、学級委員長や話し合いの司会など、いわゆる「リーダー」と呼ばれる立場になることが多くありました。ただ、それは自分から進んでではなく「やる人がいないから」「お願いされたから」しづぶ引き受けていた役割。

当時の私のリーダー像は、カリスマ性があってみんなを引っ張っていく存在。そして、リーダーシップとは大きな責任を果たすこと。正直に言うと、リーダーになるのはすごく嫌でした。なぜなら私は大勢の前で話すことにも、大きな声を出すことにも苦手意識があったからです。リーダーとは「押し付けられる」「そして恐れを伴うものでした。ずっと、「私はリーダーに向いてない」と思い続けてきたのです。

だからこそ、福女大入学直後に「私はリーダーに向いてない2024」の冊子を読んだとき、思わず「これ、めっちゃ私やん！」と。そこから学生委員の活動開始と並行して、「企画づくりの基礎」や「リーダーシップ論」を履修する中で、私の中のリーダーシップ観は少しずつ変化してきました。

私を止めていたのは私だった

学生委員になっても、すぐに変化があったわけではありません。活動には参加していましたが、決められた仕事をこなすだけで、主体的に動いている実感はありませんでした。挑戦を避ける姿勢はそれまでの私と何も変わっていません。私

は「真面目そう」「優等生」と見られがちでしたが、実際は目立つのが嫌で、「意識高いと思われたくない」、さらには「失敗したくない」という気持ちに縛られがちでした。できない自分を見せるのが怖くて、無意識のうちに挑戦を避けていたのだと思います。

そんな私の転機となったのが、3回にわたる学生委員年度末報告会（詳しくは下記QRコードの司会経験でした。初日に先生からメチャ振りされて引き受けたのが、回数を重ねる中で、確実にできるが増えている自分に気づきました。3日間、何度も失敗し、できない自分が情けなくなることもありました。それでも、「次はどうすればいいか」を考え、翌日に活かしました。決して「完璧」ではないものの、挑戦と失敗を繰り返すことで、小さな成功体験を積み重ねてきました。この経験から、実践や行動の大切さを実感したのです。どうせできないと諦めるのではなく、挑戦し続けること自体が成長につながる。この「成長マインドセット」*1が、私の行動を大きく変えました。

実践とトライ&エラーの連続

それ以降、私は自分の「やってみよう」という気持ちに、できるだけ従うよう心がけました。新年度の学生委員プロモーション企画も、その一つです。自分自身が成長を実感できたからこそ、この活動をもっと多くの人に知ってほしいという思いで始めました。が、協力者殺到、とはなりません。不安や諦めの気持ちを抱えながら

福女大で出逢ったリーダーシップ観

来日前、「リーダーシップ」という言葉に対して限定的なイメージしか持っていなかった。リーダーとは、グループの中心に立ち、方向性を示し、他者に指示を出しながら目標へ導く存在。常に自信を持ち、正しい答えを持ち、責任を一人で背負う強い人物。そんな一部の特別な人が、生まれつき備え持つ能力こそがリーダーシップ。そんなリーダーシップと自分自身との距離を感じ、リーダーとしての自分を想像することはほとんどなかった。

しかし、「リーダーシップ論」および上級英語「持続可能性を描く…持続可能な暮らしのための選択」で学びを深めることで、私のリーダーシップ観は徐々に変化した。リーダーシップとは単に他者を導く能力ではなく、多様な価値観を持つ人々が意図的につながり、信頼関係を築きながら共に課題解決へ向かうプロセスであること。この考え方は、リーダーシップを「特定の立場

の人が振るうもの」ではなく、「人との関わり方」として捉える視点を与えてくれた。

一人で何かを達成する能力ではなく、他者と協力しながら共に成長するプロセスというリーダーシップ理解は、私にとって非常に新鮮で、リーダーシップをより身近なものとして感じる事ができる。

持続可能性の捉え方にも変化が

同時に、サステナビリティ（持続可能性）についての理解も大きく変化した。環境科学科で学ぶ私は、それを気候変動や資源保護といった「環境」問題に限定して捉えていたが、上級英語の授業を通じて、持続可能性は人間の行動や社会的関係とも密接に関連する概念であることを学んだ。持続可能な社会とは、現在の世代が安心して生活できるだけでなく、将来の世代も同じように生活できる可能性を守る社会。この視点は、自分自身の日常生活における選択や行動を見直す重要な契機となった。特に印象に残っているのは、自分自身の

留学生として学ぶ、サステナビリティのためのリーダーシップ

ヌル・アイナ・アトリシャ・ピンチー・シャムスル・ムルヒズさん 環境科学科 新3年生/サインス・レンバウ中等学校出身

日常生活が社会や環境に影響を与える可能性があるということ。例えば、水の使い方や食べ物の選び方、人とかかわり方など、一見小さな行動であっても、それらは社会のあり方に影響を与える要素となり得る。これを理解したとき、サステナビリティは遠い概念ではなく、自分の生活の中に存在していることを痛感した。

文化理解とリーダーシップ

上級英語で学んだ「氷山モデル」と「文化の樹モデル」*1は、文化理解、サステナビリティ、リーダーシップを統合してくれた。これらのモデルは、日常的に目に見える行動や言葉が、その人の価値観や信念、経験など「見えない」部分に支えられていることを示すものだ。サステナビリティのありようは、価値観や信念、経験で形づくられる。持続可能な社会を築くためのリーダーシップとは、一方的に導くことではなく、自分とは異なる文化・価値観を持つ多様な他者と、「持続可能」を擦り合わせ描いていくための、関係的で倫理的なプロセスであると考えるようになった。

他者とかかわり方

再考させてくれる留学経験

私はマレーシア出身で、多民族・多宗教社会の中で育った。マレー人、中国人、インド人など、異なる文化的背景を持つ人々が共に生活するのは日常茶飯事。しかし、日本という異なる文化における生活を通じて、改めて自分自身の価値観を見直し、自分がどのように他者とかかわっているか、

やってみよう私を止めない、挑戦を恐れない

黒木 ひよりさん 国際教養学科 新3年生/聖心ウルスラ学園聡明中学校高等部出身



も動き続けたところ、思いがけないサポートが与えられ、多くの1年生が学生委員に応募してくれました。

同時期に、私が福岡女子大学に入学した理由でもあるなでしこメイトとしての活動が始まりました。向いてないかもしれないと思いつつも「とりあえずやってみよう」と動き、結果、挑戦の連続でした。全く知らない他者と生活を共にしながら寮運営を行う中で、自分の「当たり前」が通用しない場面に何度も直面しました。価値観の違いにぶつかり、「やっぱり自分とはリーダーに向いていないのではないか」と感じることもありました。衝突を避けて妥協することもできませんでした。でも、妥協してまたぬるま湯に戻ってしまうのは嫌でした。そこでこれまで留まりがちだった心地よいゾーンから一歩踏み出し、ラーニングゾーン*2、つまり、学ぶ・成長するゾーンに続けようと思ってみました。もちろん、その過程では苦しさもありました。しかし、一人でじっとしているだけ、妥協するだけで

は得られなかった学びや成果を、仲間とぶつかりながらトライ&エラーを重ねることのできるに至ったのです。そこから、リーダーシップとは、誰かが所有して「ふるう」ものではなく、他者に働きかける・働きかけられるプロセスのことだと考えるようになった。

行動から始める リーダーシップ・プロセス

かつての私は、「キャラじゃない」「大変そう」といった理由をつけて、さまざまな挑戦から逃げてきました。しかし、実際にやってみると、挑戦した分だけ成長している自分、そして自分たちがいます。そしてそんな自分/自分たちを誇らしく思っています。自分/自分たちの中の「やってみよう」に気づき、それを行動に移す。失敗しながらも試し続ける。向いているかどうかではなく、行動しているかどうか。これからはやってみよう私を止めずに、他者と仲間になりながら挑戦し続けていきます。

かかわりたいかを考えるようになった。言語やコミュニケーション、時間間隔や対人関係構築など、自分の文化とは異なる場面が多々ある。戸惑いや不安を感じることもあるが、その違いの背景にある文化的価値観を理解しようとする中で、他者への理解が深まり、よりよい関係を築くことができることと信じて、日々を過ごしている。

留学経験は、自分の文化的視点を意識させてくれる。同時に、他者もまたそれぞれ異なる背景を持っていることを実感している。このような気づきからも、プロセスとしてのリーダーシップにおいては、多様な視点やその背景の理解を試みる事が鍵になると強く実感している。

サステナビリティのための リーダーシップ

福女大で学び、リーダーシップとサステナビリティが密接に関係していることを理解しつづける私は、自分自身の行動を通して、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと思っている。自分の行動が社会や環境に与える影響を意識し、責任ある選択を行うことがサステナビリティにつながる。しかし人それぞれの価値観や経験がサステナビリティのあり方を左右する…だから私は、サステナビリティを実現していくために、他者の声に耳を傾け、人と人をつなぎ、共に学び、共に成長するプロセスとしてのリーダーシップに取り組んでいく。リーダーシップは特別な人だけのものではなく、一人ひとりが日常生活の中で実践できるものだから。

*1 EcoChallengedotorg. (2024). Choices for Sustainable Living. Ecochallenge.org

*1 2025年度学生委員キックオフセッション資料内、Intelligent Training Solutions. (Date Unknown). "Growth Mindset vs Fixed Mindset: Which one are you?"図を参照。
*2 2025年度学生委員キックオフセッション資料内、Neale, P. (Jan 12, 2023). "From Comfort Zone to Growth"図を参照。

学生委員年度末報告会はこちら





飛び込む

4月、春休みに思い切って履修した5週間の語学研修を終えた勢いもあり、3年生ではまた新しいことにチャレンジしたいなあと何となく考えていた。

いつもお昼を共に過ごしている元ルームメイトと、何となく足を運んだ体験学習説明会で出会ったのが『狩猟』からみつめなおす暮らしと仕事』プログラム(狩猟P)と、担当の先生、そしてなんだか物凄く落ち着きがある2021年度履修生の先輩だった。元ルームメイトはその先生の『グローバルリーダー(GL) 演習』の履修生でもあるのだが、眼光も庄も強い先生とこやかに会話する様子を見て「すげえな」と思ったのを覚えている。

元ルームメイトの彼女のことはずっと隣で見てきた。大学の講義や課題に対するやる気よりも、好きなもの(猫とか推しとか睡眠とか)に対する情熱が著しい。だからこそ、彼女が2年続けて履修しようとして

いるGL演習や、1年次から学び続けている「リーダーシップ」とはどんなものやという好奇心があった。

同時に、周りが就活を始める中、机上で自己分析をするだけでは自分が何をやりたのか、どうやって生きていきたいのか見えず、周りに後れを取っている気がして焦っていた。なんとなく、今のままの自分でこの先で生きていくのが怖かった。圧倒的に自分に足りないものが怖かった。圧倒的に自分と意図的な性格故に避けてきた「経験」だった。それを補うのに、狩猟を切り口に暮らしと仕事をつめなおす狩猟Pはぴったりだと思ったのだった。

泳ぎ方が分からない

そうして狩猟Pの活動が始まった。「どんな自分でありたいか」を探索するべく、頭張りモードで関わっていると、次第にメンバー間の熱量の差が露呈してきた。それに苛立つ自分、みんなの尻を叩くべく熱いメッセージを送る自分、一方ですぐにダラ

私がなにをやるのは…

福女大を目指す大きなきっかけとなったのが、その基本理念「次代の女性リーダーを育成」というフレーズでした。「ここから私の理想の大学生活を送れるかもしれない!」と思ったのです。

私は、小中・高校生の頃から、リーダーとしてみんなの前に立ち、「何か・誰かのため」に行動することを多く経験してきました。特に、高校時代はリーダー役職で活動することが多く、「学校・全校生徒のため」に率先して行動したり、生徒会活動の一環として「リーダーシップを発揮して頑張る!」とよく口にし、「リーダーシップ」というものは、私が持っていて、私が発揮していくものと捉えていました。

「リーダーシップ」という言葉に惹かれて…

そんな私が福女大に入学し、最初に挑戦したのが学生委員の活動です。様々な部門がある中、その名も「女性リーダーシップセンター(WLCC)」に「私のやりたいことを見つけられそう!」と直観的に応募しました。しかし、私一人が初代学生委員として活動すると知り不安な気持ちでいっぱいになりました。

リーダーシップという言葉に惹かれて始めた活動の中で、私のリーダーシップ観を大きく変えるきっかけとなったのは、学生委員キックオフセッションで出逢ったリーダーシップの定義、「リーダーシップとは、人々が共にポジティブな変化を成し遂げよ

うとする、関係性と倫理性を伴うプロセス」*1というものです。

リーダーシップというものを自分視点でしか考えたことがなかったので、この定義はとても印象的で、「私が今までリーダーシップと考えていたものと違う! リーダーシップって、なんだろう?」「じゃあ、今の私にとって、リーダーシップってなんだろう?」と考え始めました。

「関係性と倫理性を伴うプロセス」

ふりかえると、その定義から真っ先に思い浮かべるのが、WLCCの職員さんです。私が初代学生委員であるということは、職員さんが学生委員と一緒に活動するの初めてということ。お互いが不安を抱える中、職員さんはまず、私のことを知ろうとしてくださいました。どのような活動を行ってきたのか、また、どのような想いで学生委員になろうと思ったのか、私が話すことに耳を傾け、相槌を打ちながら聞いてくださった時間を、今でも鮮明に覚えています。私を受け容れてくださったことが伝わってきました。

その日から1年近くが過ぎた今でも、その時のことをうれしさと共に鮮明に思い出せます。そして、その後の職員さんの私へのかかわり方について考えると、年齢や立場を越えて、人として積極的に関係を築こうとしてくださったり、共通の志を持って一緒に活動してくださったりしたことが、「関係的で倫理的なプロセス」だったのです。初の学生委員活動をつくり出す意志を共有しながら、積極的に関わっていくプロ

一年間の歩みが変わった、私のリーダーシップ観

斉藤 美希さん 国際教養学科 新2年生/福岡県立香椎高等学校出身



セスになっただけで、そのプロセスに私はうれしさを感じていたので。

その職員さんと活動する中で、「前向きに、積極的に取り組む」と考えるようになり、学外の方とのオンラインミーティング、教育委員会に動めるOGとの対談、関係的で倫理的なプロセスを率先してくださったのは職員さんでしたが、私自身も、職員さんやかわってくださる人たちに、対して、関係的で倫理的な働きかけを意識するようになりました。それこそが、かつて「自分が持っていて、自分が発揮する」と思い込んでいたリーダーシップ観を置き換える、新しい捉え方でした。つまり、リーダーシップとは、相互に影響し合う、相互に応えていくプロセスだということでした。

私に変化を与えてくれた場所を、よりよくしたい

私の考え方に大きな変化をもたらしてくれた学生委員の活動。職員さんからの関係的で倫理的な働きかけを受けて、「学生委

て食べたときに感じた気持ちも蘇った。私に関わってくれた全ての人や物(生き物もモノも)に対して、「このまま、ずるくて『いいとこ取り』な自分でいたくない」と強く思った。

呼吸も足も手も頭も心も止めるな

例え周りのみんな自分よりできる人だからって、逆にみんなが自分より無気力だからって、中途半端に仕事を終わらせていい理由にはならない。大事なものは、「誰といるか」よりも、常に「どんな自分で関わるか」だろう。人は周りの環境に大きく影響を受けるからこそ、どこにいてもゆるがない「こうありたい」という自分の軸を保つことは難しい。そして、その軸を見つけないのも難しい。けれども、「今のままの自分でいたくない」を裏返すと、私は「信頼される人」になりたいのだと気づいた。

しんどい仕事を引き受けて踏ん張る、安全地帯から抜け出す度胸がある、人や環境のせいにしていない、とか…これまで楽な道ばかり選んで生きてきた私がこれらを体現するのは大変だ。だけど、少しずついいのだ。今取り組んでいることに、もう少しだけ誠実に向き合って、何のために取り組んでいるのかを納得がいくまで考えるところから始めてみようと思う。

リーダーとは、「変化をもたらすために、他者に積極的に関与するあらゆる人物」*1で、「こうありたい」に自分をリードして近づけていくのもまた、リーダーだ。今やっとも、がきながらも少しずつ、私はリーダーなのだ。

リーダーは飛び込む自分、リーダーシップは泳ぎ方

下田 薫子さん 環境科学科(瀬下ゼミ) 新4年生/筑紫女学園高等学校出身

けてしまう自分。「私ってこんなに頑張れるんだ」と新しい発見もあったが、本来怠惰で、今まで「面倒くさいよね」という気だるさを共感することで人と距離を縮めてきた私は、メンバーを巻き込む方法が分からず、終盤には自分のこともメンバーのことも「もうこれが限界でしょ」と諦めてしまった。リーダーシップ最小三要素の一つ、率先垂範だけやっていた(三要素をお互いに同時に実践していくからこそ、意味があるというのに…)。

こんな風に、「覚悟を決めて踏ん張る」経験不足は、授業とは別に私が参加したGL演習履修生たちとの企画でもメンバーに迷惑をかける形で顕現した。引き受けた仕事を最後まで踏ん張らず中途半端な完成度で終わらせた。他のメンバーに尻拭いをしてもらってばかりだった。難しそうなお仕事を引き受けてくれたメンバーのフォローをせず、楽そうなお仕事ばかり選んだ。相手の助けになりたいという善意で引き受けた仕事においても、その仕事における自分のあり方や仕事の質は、周りにも、そして自分にも、自分の善意を信じられなくさせていた。信られないということは、期待しない・されないということだ。

ここで、昔の自分だったら、「期待されない」というのは、「効率よくコストパフォーマンス」で、「省エネで生きてただけだからいいじゃん!」と開き直っていたと思う。でも実際、いつもあんなに気にかけてくれて、時間をとって向き合ってくれるメンバーにそんな風に思われるなんて、私ははすごく悲しかった。狩猟Pの一環で、生きた鶏を締め

*1 Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. M. (2013). Exploring leadership: For college students who want to make a difference. Jossey-Bass, p. 95
2025年度 第1回学生委員全体セッション キックオフセッション進行スライドより

*1 コミベズ, S. R., ルーカス, N., マクマホン, T. R., (著) 日向野幹也 (監訳)「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、p. 47.



私はリーダーに向いていない、わけじゃない

— そう思ったのは、2021年4月、初めてこの冊子を取ったときだった。私は小学校のころから応援団長や学級委員長部長といった、いわゆる「リーダー的役割」を務めてきた。数百人の前で話すこともそれほど苦でもなかったし、先生や友人から信頼してもらい、声高らかな、いわゆる「リーダー」だったと思う。

— けれど、その役職の多くは、先生や先輩友人から推薦してもらったものだった。自分から手を挙げるときは、いつも「副リーダー」。自分がそれほど求められていなかったら、と思うと恥ずかしくなってきた。本当は「長」もやりたいし、できとも思っていた。けれど、自分をアピールすることは恥ずかしいことだとも思っていた。だから、結果的に「長」をやることになっても「頼まれたからやってみよう」と、自分にも周

りにも言い聞かせていた。出しゃばらずに謙虚でいること。能力があっても、どこかで一歩引くのが賢いということ。女性は支える側であるほうが美德だということ。これらは、家長長制の強いこの地域で育つ中で学んだことであり、私にとつての正解だった。そうして私は、周囲から「求められていない私」を引き受けることこそ、リーダーとしての「責任」なのだと思えるようになった。同時に、リーダーという役職を心から楽しんでいても、「私にもできる」と確かめられる喜びは、周囲の期待に応えられているという安心と誇らしさでもあったからだ

不本意入学、絶望スタート

— 大学受験では大きくつまずき、不本意なまま福女大に入学。難関大に進んだ友人たちと自分を重ねては、「やっぱり私はダメなんだ」と心底落ち込んでいた。しかし、「このままじゃまずい」という焦燥感

分や、もっともっと頑張りたいと思う自分を認める。慈しむとはそういうことだと思ふようになった。

解放Weeek 1 @FWU

「せーのっ」ともって「な気持ちで履修した」グローバルリーダー演習IIでは、様々なアクションを起こしていった。同演習内の理論学習を通じて、私が抱えていた不安や自己不信は、性格や努力不足の問題だけではなく、社会の中で学習した結果、「社会化」でもあると知った。社会化は、娘、女性、学生、先輩、後輩、優等生、福岡生まれ…といった枠組みの中で進行する。そうした枠組みに紐づく期待や評価を浴びながら、安全で無難な振舞いを無意識のうちに学び続ける。そのような社会化は、社会構造から生まれる不公正な規範（「女性なのに」「学生の身分で」など）も内面化させ、「抑圧」として機能することも学んだ*3。

見渡すと、大学内でも内面化された抑圧の存在があった。自分を鼓舞するより先にできない理由を挙げる友人の姿。それは、かつての私自身の在り方とも重なっていたときに教職員も、学生を守ろうとするあまり、挑戦の機会を過度に慎重に扱う。「女性に学問はいらない」「規範からの解放にルーツを持つ大学で、抑圧を生む今日の社会構造を問い、解放の想像・試行を重ねたい。そんな想いで仲間と開催したのが「解放Weeek 1 @FWU」*4である。

この企画では、10日間にわたり、社会化・抑圧・解放をテーマにしたパネル展示や対話の場を学内に生み出した。ここでいう解放とは、単に「個人が自由になるこ

と」ではない。内面化してきた価値観や規範、囚われを名づけ、それらを生み出している社会構造を見つめ、捉え返すプロセスを指している*4。そして解放は一直線の成功ではなく、迷いや葛藤も含む「もがき（struggle）」の協働的積み重ねでもある*5。

そのため、企画メンバー自身が抱えてきた抑圧や葛藤という「もがき」を、ありのままの言葉で共有することにした。それはメンバーにとっては勇気を要する、しかし解放的な実践だった。想像以上に多くの人が展示に足を止め、勇気に呼応してくれた。福女大生に限らず、教職員や清掃員の方、学外からの来場者が、「名づけることで心が軽くなった」「自分だけじゃないんだと、泣きそうになった」「私も解放された、変わりたい」と語ってくれた。学内の一角は、確かに解放へ向かう場だった。とある職員さんが、「なかなか自由な時間が取れない嘱託職員さんの目にも触れるように」と、職員休憩室に展示物の一部を貼り出す機会もくださった。独りでは解放は成しえない。解放が「もがきの協働的積み重ね」であり、協働する仲間がいることを実感できたことが、心からうれしかった。

リーダーシップを福女大で学ぶということ

5年間の学びを振り返ると、私がリーダーシップを学ぶ目的そのものも変容したことに気づく。以前の私は「自分を変えたい、もっと成長したい」という思いから、リーダーシップを自己成長のための手段として捉えていた。でも今は、それは「あ

から、1年次に、体験学習「スリランカ・Exploring "Development"プログラム（スリP）」に飛び込んだ。

— そこで初めて「求められることをこなす」学びではなく、「私が何を掴みたいのか」から始まるWant toな学びの姿勢と出逢った*6（*1詳しくは下記QRから）。仲間とともに目的をかたちづくり、時にムカつきながらも関係を紡いでいく。そのプロセスこそがリーダーシップなのだと思える。誰か一人が前に立ち続けるのではなく、思い遣る関係の中で役割が動きながら前に進んでいく。その感覚が、とても新鮮で、そして居心地がよかった。このとき、それまで「責任」として引き受けてきた私のリーダー観は大きく揺らぎ、私のリーダーシップ・ジャーニーが始まった。

「慈しむ」という学び

— その後も、学内外でリーダーシップを実践する場を広げていった。学内の留学生を支援するD-Matesリーダーやアルバイトリーダー、マレーシア留学中に挑戦したイベント統括など、肩書きのある役割を担う場面も多くなった。けれど、いくら挑戦を重ねても、入学時から抱える不安や焦燥感が消えることはなく、むしろ、リーダーシップを学び、自分の状況や感情を言語化できるようになるほど、自分の内面的な矛盾に悩むようになった。リーダーシップの要でもある「自分がどうありたいか」は芽生えつつあるのに、周囲から求められる自分を演じ、他者軸からズレることを恐れる私がある。そして、その在り方が幼少期からの経験と紐づいていることにも気づいていな

がら、変わらないままの自分が、悔しかった。そんな自分と向き合うことを恐れ、ノリや勢いでやり過ごし、ときに道化を演じることで場に溶け込んでいた。そんな私を入れてもらえる環境に甘えていたのだと思う。一方で、私が変われる、よりよくなるかと信じ続けてくれる人がいた。スリPの担当教員で、その後も授業内外問わず支えてくれた先生だ。私が初めて幼少期の話や自分の弱さを打ち明けたとき、先生は葛藤を抱えながらも抗おうとしている私の姿を「尊い」と伝えてくれた。そして、私が誰の何を恐れているのか、何を大切にしたいのか、何を否定したいのかを一緒に捉え返す作業をしてくれた。

— この感覚が土台になったことで、自分を過度に大きく見せたり、演じたりすることも手放せるようになった。偽らずに向き合うほど顕著になる自分の「できなさ」も、分析し、省察する対象になっていった。「できない」に凌駕されて自分を卑下したり、いっそのままが私だ、と開き直ったり、ではない。できなさに抗おうとする自

5年間のリーダーシップの旅を経て

— リのままの中野朱梨*2」として他者と向き合うための拠り所となり、お互いが諦めずにbecoming*3。でいられる関係をつくり続ける実践だと考えている。どんな私として、人や社会と関わりたいたいのか。その問いに向き合う学びがリーダーシップなのだと思ふ。この学びに至った福女大に入学したことを、今では誇りに思っている。同時に、リーダーシップに出逢い、学び続けられる環境に身を置いているという事実は、決して当たり前ではないことも理解している。大学で学べること、発言しても命の危険に晒されないこと、そして自分のありたい姿を描く余白があること。今この瞬間、世界の多くの人にとってそれらは叶わない。この環境に在るといふ事実そのものが一つの特権だと考えるようになった。

— 私たちはリーダーに向いていない、わけがない

— 書きながら、今、私はそう思っている。私たちは既に「次代の女性リーダー」にbecomingなのだ。まだまだ自分のできなさに直面することもある。だからこそ、「大変そう、無理しないで」ではなく、「一緒にやろう！」で満ちたリーダーシップ・プロセスを学生と教職員と一緒に作り続けてほしい。私もOGとして、その一部であり続けたい。



*1 体験学習「スリランカ・Exploring "Development"プログラム」については左のQRから
*2 オーウェン, J. E. (著) 和栗百恵・泉谷道子・河井亨 (訳) 「リーダーシップはみんなのもの: フェミニズムから考える女性とリーダーシップ」ナカニシヤ出版、2024年



*3 解放Weeek 1 @FWUの報告書はこちら左のQRから
*4 Harro, B. (2018). The cycle of liberation. In M. Adams, W. J. Blumenfeld, C. R. Castañeda, H. W. Hackman, M. L. Peters, & X. Zúñiga. (Eds.), Readings for diversity and social justice (4th ed.), pp. 627-634. Routledge.
*5 Harper, J. (2024). Organizing leadership education and learning for liberation. *New Directions for Student Leadership* (182): 71-80.
*6 本冊子P02-03を参照

リーダーシップはみんなのもの

5つのキープointをおさえよう！

あらゆるひとが、

リーダー

ポジティブな変化（＝目的）をもたらすために他者に積極的に関与する全てのひとがリーダーです^{*1}。役職や権限を伴う立場的リーダーももちろんいます。同時に、役職や権限を伴わないリーダーもいます。福岡女子大学の前身である全国初の公立女子専門学校設立を支えたのも、役職や権限をもたない多くの女性たちでした。

考えてみよう

▼「リーダー」や「リーダーシップ」と聞くとどんなイメージが浮かぶだろうか？
そのイメージの源・原体験はどのようなものだろうか？
▼これから起こしてみたいポジティブな変化のイメージを、誰と共有し、働きかけ合っていたらいいだろうか？

2

リーダーシップは、プロセス

「○○にはリーダーシップがある／ない」という表現は、リーダーシップは特定の個人が所有する特性やスキルを前提にしています。しかし、近年のリーダーシップ研究では、お互いに目的を共有し続けながらかわり、働きかけ合う過程自体がリーダーシップという考え方が広がっています。関係性リーダーシップモデル^{*2}では、ポジティブな変化に向けメンバーどうしが関係的で倫理的に働きかけ合うプロセスとされ、関係的・倫理的というふたつのキーワードが含まれています。

考えてみよう

- ▶ 何かしらの目的や目標に向かって他者とかわり、働きかけ合う経験の中で「ベスト」なものの、「ワースト」なものは？
- ▶ それらを「ベスト」あるいは「ワースト」にした具体的ななかかわり・働きかけ合いの要素は何だろうか？
関係性や倫理的な観点からは、何が見えてくるだろうか？

3

リーダーシップ・プロセスを支える3つの要素

目的共有、率先垂範、相互支援はリーダーシップの最小三要素^{*3}とされています。目的共有は、誰か一人が目的を掲げ伝えることではなく、メンバーが共に「何のため」を描き、立ち返り続けること。率先垂範は、各メンバーによる「自ら動く」の実践。相互支援は、お互いの得意／不得意、スケジュール、体調などを把握してサポートし合うこと。この3つの要素を同時進行・行ったり来たりし続けるプロセスが、リーダーシップ・プロセスを支えています。

考えてみよう

▼「何のために」を共に描くにあたって、どんな工夫ができるだろうか？
▼「自ら動く」へのステップは何だろうか？
▼お互いの得意／不得意やスケジュール把握、ケアを合せていくためには、どんな工夫ができるだろうか？

4

リーダーシップは、社会文化的規範に影響される

ひとつのかかわり合いプロセスは、社会文化的規範に影響されています^{*4}。堂々と、きちんと、にこやかに、論理的に、協動的に、学生らしく、女性らしく…そのような考え方や価値観は「そういうものだから」「あたりまえの行動」として内面化されます。内面化された考え方や価値観は、「あれ？」と立ち止まることで見えてきます。ポジティブな変化（目的）ややりたいチームの姿に照らし、「どうしたいか」「別なやりようはあるか」を考え試行してみることで、新しい自分・自分たちとの出逢いやイノベーション創出の可能性が開かれます。

考えてみよう

- ▶ 自分や他者が気づかずに従っている考え方や価値観にはどのようなものがあるだろうか？
- ▶ どんな「自分」「自分たち」でありたいだろうか？
ありたい姿になれていないとしたら、なることを止めているものは何だろうか？
- ▶ 考え方や価値観を擦り合わせ、協働していくためには何が必要だろうか？

あるある

あるある

あるある

あるある

みんなのもの、であるリーダーシップは一人ひとりの「私はどうありたい？何が大切？」が起点になります。

その問いかけにあたっては、

リーダーシップにまつわる数々の前提や

固定観念、「あたりまえ」とされていることを

捉え返す作業が大切になります。

正解とされていることの前提に迫り、

学び問えるのが大学です。

「あれ？」「他の考え方はないかな？」と、

多角的検討、吟味、そう、

「クリティカル・シンキング」をするのです。

ここでは、「リーダーシップ」にまつわる

「あるある」や前提のいくつかについて、

クリティカル・シンキングをしてみましょう。

「サークルやバイトでリーダーになる」

：役職の有無ではなく、どのようなポジティブな変化を生み出すため（目的）にどのように他者とかわっていくか、に着眼してみましよう。それが、リーダーシップ・プロセスです。リーダーシップ・プロセスでは、役職にかかわらず、「私（たち）」はどうありたいか・何を大切にするか^{*5}が問われます。

「リーダーシップ＝人を巻き込む」

：そうである必要はありません。巻き込まれる、賛同する、サポートするなどのリーダーシップ・プロセスへのかかわり方もあります。巻き込む、つまり、他者が巻き込まれてくれるためには、普段からの他者との関係構築のありようや、その他者自身がどうありたいと思っているか、そして、所属する組織の文化・規範なども影響します。その中で他者と生み出すプロセスを観察し、意図していくこともリーダーシップです。

「リーダーシップ＝目標設定＆遂行」

：計画を滞りなく遂行できること（マネジメント）はリーダーシップ・プロセスにおいて必要です。しかし、変化の激しい時代には「何のため」を問い試し続けることが大切です。単なる目標管理・遂行を超え、よりポジティブな変化を描き、負のインパクトを軽減する…つまり、ないものを描き続けるという構えを実装してみましよう。

「リーダーが最後までやり抜く」

：自分はヨワヨワだし、モチベ持続しないし、と思うあなた、そんな自分をどうしたいですか。「勇気ある弱さ（courageous vulnerability）」という概念^{*6}があります。苦手や失敗、不調などを自己開示していく勇気です。メンバーに共有し、頼り、サポートしてもらって、逆にメンバーが開示してくれたことについてサポートする、頼られる自分である。「やり抜く」はリーダー役による孤独な作業ではなく、共に支え実践です。それが、リーダーシップをみんなのものとする実践になります。

前提・あたりまえとされていることを学びほぐす（学習棄却する）リーダーシップ開発教育は、解放的リーダーシップ学習と呼ばれ、ジェンダーやマイノリティ研究との接続も進んでいます。

5

マインドセットがリーダーシップ・プロセスをつくる

困難や失敗に対して「自分（たち）は、今ここから何を学びとれる？」と前に進む力を生み出すのが成長マインドセット^{*5}。それに対して硬直マインドセットは、「どうせ自分（たち）はだめ、やっても無駄」と、成長ではなく硬直を生み出すとされています。マインドセットは、物事がうまくいっている時には大した問題にはならず、うまくいかない時にこそ試されます。自分や他者のマインドセットを意識し、ありたい姿を意識した意図的なアクションを重ねることで、困難や失敗が学びに陽転するリーダーシップ・プロセスを織りなせるのです。

考えてみよう

- ▶ 困難や失敗に対して、自分はどんな対応をすることが多いだろう？どんな対応をしたんだろう？
- ▶ 自分や他者のマインドセットを硬直から成長に転じさせるためにはお互いにどんな工夫ができるだろうか？

*1. *2 Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). Exploring leadership: For college students who want to make a difference (3rd Ed.). Jossey-Bass.
*3 日向野幹也「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
*4 オウエン, J. E. (著) 和葉百恵・泉谷道子・河井亨(訳)「リーダーシップはみんなのもの：フェミニズムから考える女性とリーダーシップ」ナカニシヤ出版、2024年
*5 ドゥエック, C. S. (著) 今西康子(訳)「マインドセット：『やればできる！』の研究」草思社、2016年

リーダーシップは「才能」ではない

特定の役職に就くカリスマ的な人が持つ「才能」だから、リーダーシップは自分とは関係ない。大学に入るまでの私は、そう信じて疑いませんでした。しかし、福女大での4年間、そして北海道での1年間の社会人生活を経た今、リーダーシップは「才能」ではなく、自分を信じて一歩踏み出し、他者と未来を描き紡いでいく終わりのない「プロセス」だと考えています。

自分を開花させる面白さに のめり込んだ大学時代

リーダーシップとは無縁だと思っていた1年次。体験学習・スリランカExplores「Development」プログラムでの先生からの「Why?」という問いが、「私には無理」「失敗したら恥ずかしい」という私自身の思い込みを壊してくれました。並行して履修していた授業英語で学ぶ「リーダーシップ」で学んだ概念「Leadership development is self-development（リーダーシップ開発は自分自身を開花・成長させること）」*1が接続し、「私にはできない」と二の足を踏む自分を見つめ直し、本当にやりたい自分へと向かっていくこともリーダーシップ・プロセスの一環なのだと考えるようになります。

なりました。

「自分を開花させる」面白さを感じた私は、複数大学の学生や教職員が立場を超えて学び合うオンラインの場「学びのポトラック」*2でのファシリテーターとして、エシカルジュエリーブランドMayglobe by Tribulusを展開する株式会社スプリング代表の立花佳代さんを招いたトークセッションとポップアップ販売に挑戦しました*3。

立花さんの企画では、協力者である3名の学生と企画・運営を行う中で、壁にぶつかりました。当時の私は仲間に対して「これをやってほしい」と頼むばかりで、掲げた目的に立ち返りながら共に取り組むのではなく、単なる「作業」をさせてしまっていたのです。後日ふりかえりをする中で、「Leadership is the art of mobilizing others to want to struggle for shared purposes（リーダーシップとは、共に描く目的に向かい奮闘し続けたいと思ってもらうこと）」*4が腑に落ちました。目的を単に「伝える」だけでなく、全員が「自分のもの」にできるように、そしてそれに向かって共に奮闘（struggle）できるように動くこと。この気づきが、今も私の中に残っています。



立場を超えて共通の目的を共に描く・掴む

現在、私は北海道で、市民が主体となるまちづくりに携わっています。社会人になって1年足らずですが、リーダーシップへの理解が深まっています。

高校の探究学習をサポートした際、担当の先生と目標設定ですれ違いました。私は大学時代の理論と実践の繰り返しによる学びの経験から「地域でのアウトプット」を重視し、先生は授業時間内に収めることの重要性から「授業内での対話」をゴールとしており、話し合いは平行線でした。先生の考えは理解できるものの、お互いが納得のいく妥協点が見つけれず、もどかしさマックス。

今ふりかえると、大学時代に学んだはずの「共に目的を描き続ける」がここでも実装できておらず。「サポートという立場でどこまで関与していいんだろう」という役割や立場に囚われた遠慮が足を引っ張っていたのです。しかし、よりよい状態をつくりだすためには、その囚われを超える必要があります。お互いの背景や大切にしている想いを受けとめた上で、「生徒にどうなってほしいか」という目的を共に掴みにかかると、それが異なる立場の人たちと「共



に向かう力」なのだ改めて気づいたので

思うようにいかないことがあっても、今、「私（私の立場）では無理だ」とは思いません。福女大で学んだリーダーシップ理論と経験が私の背中を押し続けてくれてます。私にとってリーダーシップとは、「何のため（purpose）」を関係者と共に掴みにかかりながら、自分を信じ、変容し続けることを面白がる、一生続いていくプロセスです。地位や役職に関係なく他者と共に未来を紡ぐ自分であろうとすることを楽しみながら、これからも歩み続けていきます。

卒業後も続くリーダーシップの学び

富永 楓さん 国際教養学科（近藤ゼミ）2024年度卒業 福岡県立筑紫丘高等学校出身
就職先▶株式会社FoundingBase シティレコグニション部 シティプロモーショングループ

現在、私は北海道で、市民が主体となるまちづくりに携わっています。社会人になって1年足らずですが、リーダーシップへの理解が深まっています。

かつて福女大でリーダーシップを学んだ私たちの現在地

リーダーシップの学びの旅は、一生、続いていくもの。過去から現在、そして未来へ。まだなり続けている自分へ。卒業生はどんなジャーニーをしているだろうか？

坪根 由依さん 環境科学科（竹内ゼミ）2024年度卒業／福岡県立福岡高等学校出身
就職先▶株式会社FCE R&D部門 R&D戦略部 新規事業推進一課

学生時代の私のリーダーシップ理解
「私がやる意味」は
リーダーシップ行動でつくれる



学びつつけている今
「個人」から「組織」へと広がった
自己認識と未来への決定権



自信がなく、「人に言われたことをこなせば生きていける」と本気で思っていた入学当初。そんな私がリーダーシップを学ぶ過程で、自分の意志を持ち、行動しているのだと自分を認められるように。嫌われることや評価を恐れて立ち止まるのではなく、「私はどうしたいのか」を問い続け、当事者として少しずつ行動することで、「自分の未来は自分で決められる」という実感をえたのです。

私は今、「会社」という組織に所属しています。入学当初の私であれば、日々のノルマを言われた通りにこなせばよいと考えていたでしょう。しかし、「組織が目指す方向性と自分が目指す方向をすり合わせながら実現していく」のは、「言いなり」ではなく、自分の意志として選び取れるものという実感があります。「坪根由依」の範囲が、個人から組織へと拡張している感覚です。

やりたいことがあってもひとりでは何も実現できない、やり方がわからない、協力者が必要になる。普段から周囲と信頼関係を築き、お願いしお願いされる関係性は、組織として前に進む力を生み出します。そんな関係性は、メンバー間で意図されつくり出されるものです。学生時代に学んだ「自己認識」における「自己」を広げ、組織としてどう動かし、周囲との関係性をどう築くかを試行しながら、現実を理想に近づけるまっただ中にいます。

福島 愛香さん 食・健康学科（梅木ゼミ）2024年度卒業／福岡県立鞍手高等学校出身
就職先▶コンパスグループ・ジャパン株式会社 グループB&I総括事業部門

学生時代の私のリーダーシップ理解
点をつなげて発揮する
「自分は何を差し出せるか」



学びつつけている今
立ち返ることができる
「その先」を見据えるという軸



福女大に入学した頃の私は、人に流されやすく自分の軸がありませんでした。変わりたい一心で様々な挑戦をし出逢ったのがリーダーシップの学び。実践を通じて気づきを得るのもリーダーシップ開発の一環であること知り、将来は管理栄養士としてチーム目標に向けて「自分」を発揮したいと考えていました。

管理栄養士として、企業の一角で社員食堂を運営する給食委託会社で働いて1年。業務における目標というものは、往々にして、店舗の売上増や作業の効率化といったものになりがちです。しかしこの原稿を書くことで思い出したのが、目先だけではなく、「その先」を見据えること（purposeful）というリーダーシップの学びです。

自分の仕事はどんな社会をつくりだすことにつながっているのか。リーダーシップの学びがあったからこそ、今一度、その問いを忘れずに日々の業務に向き合い直しているところです。リーダーシップの学びは、社会に出た今も、日々の選択の中で立ち返る軸になっています。

松島 海咲さん 国際教養学科（じゃやせーなゼミ）2024年度卒業／福岡県立福岡高等学校出身
就職先▶株式会社コスモスイニシア R&D部門 R&D戦略部 新規事業推進一課

学生時代の私のリーダーシップ理解
私らしく幸せに生きるための土台



学びつつけている今
「問い直すきっかけ」を
常に与えてくれるもの



在学中、私はリーダーシップを「私らしく幸せに生きるための土台」と定義しました。理論の学習と実践を繰り返す中で、「私はどうありたいのか」「他者や世界と、どのような関わりの中で生きているのか」。そんな問いに何度も向き合い、たどり着いた言葉でした。2025年春、都内の不動産デベロッパーに就職し、配属されたのは「新規事業推進課」。そこは想像以上にカオスな環境でした。「世の中には『正解のない問い』が多い」という言葉をよく耳にしますが、本当にその通りでした。特に、新規事業には「マニュアル」は存在せず、会社も「答え」を持っていません。上司や先輩の考えもそれぞれで、共感する部分も、そうでない部分もあります。また、私はなんの実績もなく、分からないことばかりの「1年目」。役職によらないリーダーシップを学んできたはずなのに、十分に「私らしさ」を発揮することは難しく、悩む日々が続いています。

でも、考えることを放棄しないのは、やはり「私らしく幸せに生きたい」から。リーダーシップを学んだ経験は、私の人生を根底から支えてくれているように思います。

坪根さんが綴った
2024年の
リーダーシップ・
ジャーニーは
こちらから



福島さんが綴った
2022年の
リーダーシップ・
ジャーニーは
こちらから



松島さんが綴った
2022年の
リーダーシップ・
ジャーニーは
こちらから



*1, 4 2021年度「英語で学ぶ『リーダーシップ』」授業のテキスト Koutzes, J. & Posner, B. (2013). The Student Leadership Challenge: The Five Practices for Becoming An Exemplary Leader. Wiley.

*2 学びのポトラック



*3 立花さん企画の報告書



学生委員とともに進化する、私のリーダーシップ観



岡村 香世子
女性リーダーシップセンター

女性リーダーシップセンター初の学生委員受入れとなった2025年度。入職して、学生支援の経験がない私は手探りの連続でした。初代学生委員の齊藤さんに、(不安と葛藤を抱えつつ) 伴走しながら見てきたのは、対話を重ね、理解し、相手の力を引き出すことに喜びを感じる自分でした。「何事にも前向きに挑戦する齊藤さんに成長の機会をつくり出した」と、周囲の協力を得ながら、模索を重ね、教員を目指す彼女にびったりなロールモデルとの対談を実現できました。この対談内容から、私自身も、学び続ける大切さに気づくと同時に、「人は支え合って成長する」という思いを強くしました。

学生にかかわることを通じて深まった自己理解は、大きな収穫だと感じています。今後も、学生に伴走しながら、自分自身のリーダーシップ行動やリーダーシップ観も進化させていきたいです。

「とりあえずやってみる」プロセスとしてのリーダーシップ



赤阪 美和子
経営管理センター
財務グループ

所属部署の業務上、学生と直接関わる機会は少ないものの、日々の生活や学生主体の行事、活動報告や成果を目にするたび、迷いながらも挑戦し続ける姿にいつも心を動かされます。失敗をどう受け止めどう立ち上がるか。失敗や困難を乗り越える回復力が、プロセスとしてのリーダーシップを培うのだと思います。そしてそのプロセスの経験は将来の社会人生活や人間関係にもつながる貴重な資産となります。迷ったら「とりあえずやってみる」、ダメだったらやり直せばいい。その繰り返しで私自身のプロセス志向なリーダーシップ観の土台になっています。

学生目線の「問題発見力」「課題解決力」に触れることで、ハッと気づかされることも何度かありました。学生を支援することにとどまらず、私達教職員もまた「共に学び共に成長していく」ことは大学全体の発展に貢献する。そこそが福女大にふさわしい、学生と教職員で生み出すプロセスとしてのリーダーシップだと感じています。

世界を変革する者たち



塚野 慧星
国際教養学科講師

近年のリーダーシップ研究では、従来理想とされてきたリーダー像が、決して普遍的なものではなく、特定の社会的文脈のもとで構築されてきたことが明らかとなっています。こうした動向と呼応するように、本学の学生たちもまた、各々の取り組みを通じて、社会で是とされているリーダー像を無批判に受容することなく、「リーダーシップとは何か」を根底から問い、その意味をみずからの問題として引き受けようとしています。

学生たちのそうした試みは、被教育者の立場に安住することなく、みずからを「導く者」として能動的に構成するものであり、高等教育の存在様式を再定義しようとする変革的实践であると考えられます。既存の秩序に変容をもたらす力を内包した彼女らが、世界を自明性の範から解放するリーダーシップの可能性を照射してくれているその様に、私はひとりの教育学者として大きな希望を見出しています。

リーダーシップを織りなおす



エイミー・トムズ
ACEインストラクター

福女大着任が、リーダーシップについて積極的に考えを巡らすきっかけとなりました。以前は、リーダーシップを組織のトップ層に限定して認識していました。しかし、立場や役職ではなく、人と人との関係の中で、より公正で尊重的な社会や集団のあり方(positive change)に向けて働きかけ合う倫理的なプロセスという定義や、よりよい「リード」の方法は多様かつ学習可能であると知り、私自身を捕えていた考え方から私を自由にしてくれたのです。

学生のリーダーシップの旅(日本語なので全てを理解することは難しいものの)は興味深く、私と同じように学び直しをしているのだと感じます。そのプロセスを堂々と語る姿は、彼女たちの成長そのものです。彼女たちが、今いる場所をよりよくするための試みを通じて「自分も変化を起こせる」に気づいていく様子からも、リーダーシップについてたくさん新しい見方を得ています。

体験を通じて歩いていく

リーダーシップ・ジャーニー

FWUの体験的学習

体験を通じた気づき、学び、成長。
そんなジャーニーを導くのが、FWU COMPASSです。

FWU COMPASSは、福女大の基本理念「次代の女性リーダーを育成」、つまり「世界を動かすひとをつくる」学びの羅針盤、9つの特色を表しています。

その特色のひとつに位置づけられた「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。「リーダーシップ」を艇子に、自分自身を知り、つくっていくことも、そんな学びのひとつです。

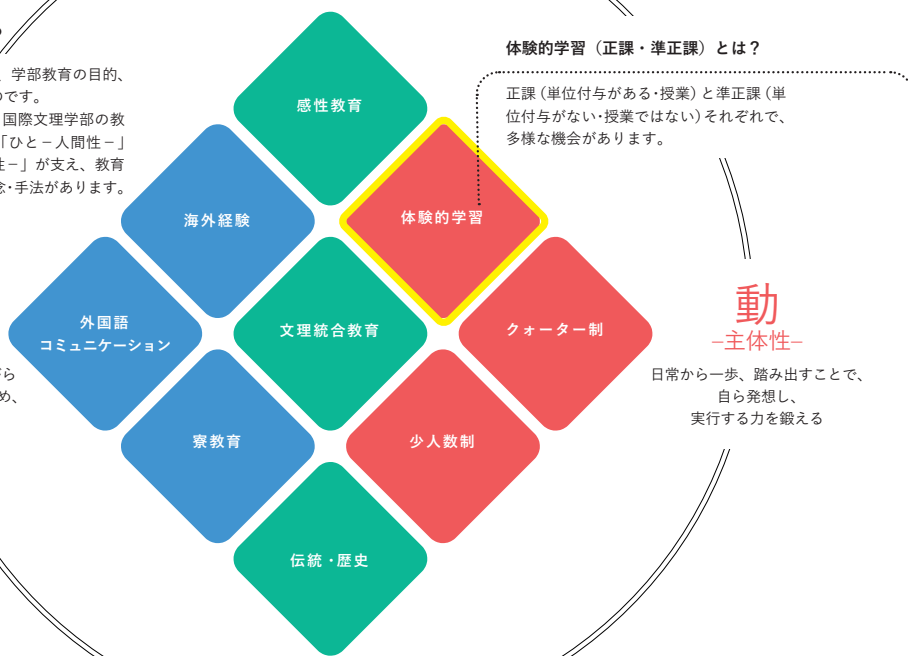
FWU COMPASS

世界を動かすひとをつくる。

国際文理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、国際文理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-国際性-

多様な環境・人々に触れながらコミュニケーション能力を高め、視野を広げる



体験的学習 (正課・準正課) とは?

正課(単位付与がある・授業)と準正課(単位付与がない・授業ではない)それぞれで、多様な機会があります。

動-主体性-

日常から一歩、踏み出すことで、自ら発想し、実行する力を鍛える

ひと-人間性-

知を横断するとともに人としての魅力を高める

準正課での活動について様々な発信をしています。



女性リーダーシップセンターの
新着情報



大学の
公式ブログ



尾崎行雄財団・聖堂ブックオブザイヤー 2025
「相馬雪香特別賞」を受賞した
「私はリーダーに向いてない」2021-2024各号は
こちらからご覧いただけます。