

グローバル人材育成に必要なコンピテンシーの学習方法を確立させる



ユニット名

グローバル人材開発

ユニット代表者 ビジネスサイエンス系 教授 永井 裕久

◆ユニット構成員 総数 13名 (教員 3名/ポスドク 0名/他機関 10名)

キーワード グローバルリーダーシップ、メタ認知学習、コンピテンシー、人材開発、国際経営

刻々と変化するボーダレスな国際経営のニーズに対して、必要とされているのが、グローバルリーダーです。リーダーに求められる力はさまざまですが、国によってバックグラウンドの文化が異なる人が働く現場において、グローバルリーダーに求められる力量は、分析能力、コミュニケーション力、プレゼンテーション能力など多岐にわたります。海外 11か国の研究者との国際リサーチネットワークを通して、本リサーチユニット「グローバル人材開発」では、グローバルリーダーを対象とした学習のメカニズムとそれをサポートする要因についてフォーカスしています。

ンを取るときスタートになります。何が問題なのか、どういう選択肢があるのかなど、自分自身が無意識に見ています。このサイクルを意識的に利用すれば、まったく未知の世界にぶつかってしまったとしても、これまでの経験から目の前にある情報を通じて適切な行動を効果的に取れるようになる、というのがメタ認知の発想(図1)です。メタ認知を活用すれば、新しい職場などへ行ったときに今までの経験をいかしながら、そこで次に何をすればいいのかということ、時間的に追って次の行動の判断に結びつけることができます。これを使ってグローバルリーダーシップの研究を実施しています。

問題にぶつかった時も経験等を通じて適切な行動を取るメカニズム

問題発見、解決策の立案、実行・学習をする場面、それぞれに対応できるコンピテンシーがあります。それは、結果が出てきたときに振り返りを無意識にしている、振り返りは次のアクション

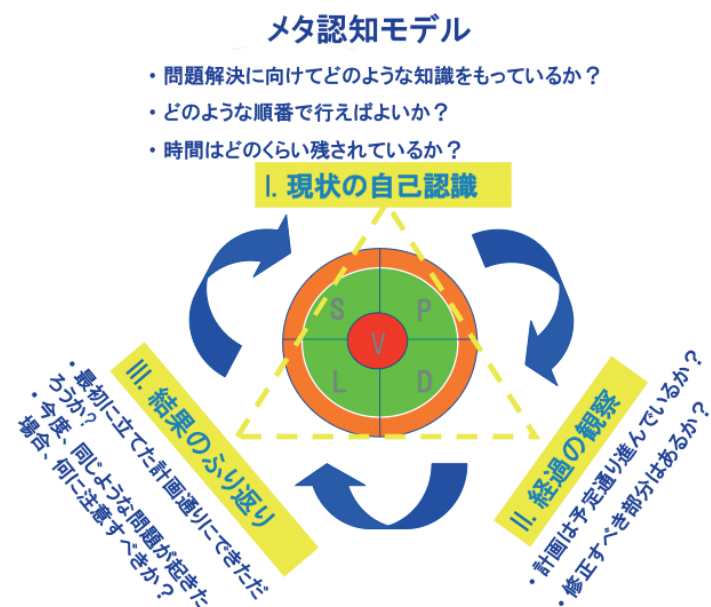


図1: メタ認知モデル

学びの仕方を学ぶというトレーニングメソッドを開発したい



Copyright © 2012 Tsukuba University GHRD Research Unit
図2: グローバルリーダーシップコンピテンシー学習モデル

海外経験のある人や海外のビジネススクールで学んできた人が、日本に帰国後、グローバル人材として活躍することが期待されています。私たちのリサーチユニットでは、12ヶ国、900名以上のグローバルリーダーのデータを収集しており、今後、グローバルリーダーシップ・コンピテンシー学習モデル(図2)を基礎として、レクチャー(座学)ではなく、チームで解決させる「アクションラーニング」を目指しています。

社会への貢献・実績

- IIBC グローバル人材育成フォーラム (一般財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会との共催)
- コンピュータシミュレーション「グローバルリーダーシップ・コンピテンシー能力の測定シミュレーション」を開発
- 「高校生向け次世代グローバルリーダーの育成プログラム～将来の国際的キャリアをめざして～」平成 25 年度ときめきサイエンス (日本学術振興会) 採択プログラム

取材: 平成 25 年 5 月 10 日