

文部科学省特別経費（国立大学機能強化分）

「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」

平成 27 年度「リーダーシップ教育研究
のための教職員海外派遣・調査研修」
および「グローバル女性リーダー育成
に係る教育研究プロジェクト」報告集

国立大学法人 お茶の水女子大学
グローバルリーダーシップ研究所

平成 29 年 3 月 31 日

目 次

序文—お茶の水女子大学における女性リーダー育成の取り組みを強化するために— …	4
グローバルリーダーシップ研究所長 塚田 和美	

「リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修」および 「グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト」報告集について …	5
グローバルリーダーシップ研究所特任リサーチフェロー 小濱 聖子	

I. リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修 報告書（6件）

博士人材キャリア開発とソーシャル・イノベーションの国際会議参加 （ロンドン、ヨーク、マンチェスター（英国）、2015/9/1-9/11） …	14
砂田 薫（お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授）	

ATD 2015 ASIA PACIFIC CONFERENCE への参加 …	16
（台北（台湾）、2015/9/30-10/4） 川端 由美子（学生・キャリア支援センター 特任講師）	

Harvard Kennedy School のリーダーシッププログラムへの参加、プログラムデ イレクターへのインタビュー、及び Simmons College 見学、スタッフインタビ ュー …	18
（マサチューセッツ・ケンブリッジ（アメリカ）、2015/11/13-11/25） 星 かおり（お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師）	

紛争のメディエーション（Mediating Violent Conflict）研修参加 …	20
（ワシントン DC（米国）、2015/12/7-12/11） 青木 健太（グローバル協力センター 特任講師）	

ハワイ大学のファッションデザインプログラムの視察・調査 …	21
-------------------------------	----

(ホノルル (アメリカ合衆国)、2015/9/14-9/20)

難波 知子 (基幹研究院人文科学系 助教)

オークランド大学 Language, Education and Diversity Conference への参加、多言語化する教室環境を想定した「トランス・ランゲージング教授法」の視察、教育政策の調査等 … 22

(オークランド (ニュージーランド)、2015/11/23-11/28)

加納 なおみ (基幹研究院人文科学系 助教)

II. グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト

報告書 (10件)

【教育部門】 異文化交流、企業インタビューを組み込んだ海外中国語研修 … 26

[代表者] 伊藤美重子 (基幹研究院人文科学系)、[分担者] 馮日珍 (外国語教育センター)、曹泰和 (同)、宮尾正樹 (グローバルリーダーシップ研究所)

【教育部門】 グローバルリーダー育成に資する IT 技術を駆使した教育事例 … 27

[代表者] 浅本紀子 (基幹研究院自然科学系)、[分担者] 桑名杏奈 (情報基盤センター)、廣田知子 (同)、山口健二 (同)

【教育部門】 データサイエンティストの素養を備えたグローバル女性リーダー育成にむけた取組 … 28

[代表者] 吉田裕亮 (基幹研究院自然科学系)、[分担者] 小林一郎 (同)

【教育部門】 舞踊上演を核とした異文化交流によるグローバルリーダー育成への取組 … 29

[代表者] 福本まあや (基幹研究院人文科学系)、[分担者] 猪崎弥生 (同)

【教育部門】 ライフイノベーションのワークショップ型教育プログラム LIDEE における国際理解を促進する課題の実践 … 31

[代表者] 元岡展久 (基幹研究院自然科学系)、[分担者] 太田裕治 (同)、長澤夏子 (同)、加賀美常美代 (基幹研究院人文科学系)、小崎美希 (基幹研究院自然科学系)

【教育部門】お茶大生のためのキャリア支援セミナー	… 33
[代表者] 高崎みどり (学生・キャリア支援センター)、[分担者] 川端由美子 (同)、富山弘 (学生・キャリア支援課)、片桐篤 (同)、[協力者] 中川まり (学生・キャリア支援センター)、服部典子 (学生・キャリア支援センター)、岸部裕子 (学生・キャリア支援センター)	
【教育部門】アフリカ・中米・アジア女性起業家と“グローバル・リーダーシップ”の在り方を考えるワークショップ	… 35
[代表者] 河村哲也 (基幹研究院自然科学系)、[分担者] 砂田薫 (お茶大アカデミック・プロダクション)、[協力者] 宮尾正樹 (グローバルリーダーシップ研究所)	
【教育部門】国際生体分子設計コンテスト (BIOMOD) への挑戦を通じたグローバル女性リーダー育成に係る PBL 教育プログラムの試行	… 37
[代表者] 古川はづき (基幹研究院自然科学系)、[分担者] Nathanael Aubert-Kato (リーディング大学院推進センター)	
【教育部門】4 学期制アクティブラーニング成果としての旅行ガイドブックの出版を通じたアウトリーチの実践研究	… 38
[代表者] 長谷川直子 (基幹研究院人間科学系)、[協力者] 横山俊一 (サイエンス&エデュケーションセンター)	
【研究部門】欧米トップ大学におけるグローバル女性リーダー教育プログラムの実地研修	… 40
[代表者] 戸谷陽子 (基幹研究院人文科学系、グローバル教育センター)、[分担者] 渡辺紀子 (グローバル教育センター)	

付記：

1. 本文中に記載されている所属と職位は、平成 28 年 3 月のものとした。
2. 各海外派遣・調査研修および各教育研究プロジェクトの報告書関係資料は、本報告集では割愛した。

序文—お茶の水女子大学における女性リーダー育成の取り組みを強化するために—

お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所長
塚田 和美

お茶の水女子大学は、ミッションである女性リーダー育成機能を更に強化するため、平成27年4月「グローバル女性リーダー育成研究機構」を新設し、2つの研究所—グローバルリーダーシップ研究所、ジェンダー研究所—をこの機構内に設置しました。グローバルリーダーシップ研究所は、本学のリーダーシップ養成に関する研究及び教育の拠点であり、男女共同参画推進の実施組織であるリーダーシップ養成教育研究センターを発展的に改組したものです。当研究所では、女性リーダー育成機能強化の初年度にあたり、この取組を全学的に大きく発展させるため、学内教職員を対象に2つの公募事業を実施しました。「リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修」と「グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト」です。前者は、本学における教育の改善・教育方法の開発のため、海外の大学等で行われているリーダーシップ教育に関する調査や研修を支援するもので、後者は、グローバル女性リーダー育成に係る挑戦的で優れた教育・研修などの取組や、リーダーシップ論、リーダーシップ教育などの研究を大きく進展させるプロジェクトを支援するものです。

本報告集には「調査研修」6件、「教育研究プロジェクト」10件の成果報告が収められています。合わせて、この公募事業の企画・実務に携わった当研究所小濱聖子特任リーサーチフェローによる2つの公募事業全体の成果を概説する解説文を加え、成果全体を俯瞰できるように致しました。この公募事業による成果が、本学での教育実践や業務に活かされ、本学での「女性リーダー育成」の進展に大きく寄与するばかりでなく、リーダーシップ育成等の教育、研究に取り組む国内外の機関やこのテーマに関心を持たれる皆様の参考となりその点でも貢献できれば幸いです。

当研究所のこの事業は、文部科学省特別経費（国立大学機能強化分）「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」の支援を得て実施されたものであり、本支援に感謝いたします。

「リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修」
および「グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト」
報告集について

お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所
特任リサーチフェロー 小濱 聖子

はじめに

この報告集は、お茶の水女子大学（以下「本学」）がミッションとするグローバル女性リーダー育成のために、平成 27 年度に学内教職員を対象として実施した公募事業「リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修」（以下「本調査研修」）および「グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト」（以下「本教育研究プロジェクト」）について、各調査研修者および各教育研究プロジェクト担当者によって提出された報告書をまとめたものである。

本調査研究および本教育研究プロジェクトの特徴は、上述のとおり、本学における女性リーダー育成や女子大学生・院生のリーダーシップ養成に資することを目的に、リーダー、リーダーシップ、マネジメント、アントレプレナーシップ等の概念や、ファシリテーション、異文化コミュニケーションといった比較的新しい教育テーマ、PBL（Project Based Learning）、アクティブ・ラーニング等の教育手法に関連する案件を扱っている点である。国内の他大学において、このような支援公募事業に類似する取り組みが既に実施されているのか、寡聞にして知らないが、おそらく先進的な取り組みと考えられるのではないか。その意味で、本報告集は貴重な資料であるといえよう。

わが国において、女性リーダーや女性のリーダーシップの重要性は、主に経済的な成長戦略という側面から強調される。たとえば、世界経済フォーラム（WEF）が毎年公表している各国の社会進出における男女格差を示す指標、ジェンダーギャップ指数における日本の順位はいまだに低く、2016 年は調査対象 144 ヶ国中 111 位であり、前年より 10 位下がっているのは有名である。このジェンダーギャップ指数は女性の地位を経済、教育、政治、健康の 4 分野で分析するもので、これには特に経済分野における要因が大きいとされている。

しかしながら、本学におけるグローバル女性リーダー育成事業は、経済界において活躍する女性の育成のみを目指すものではなく、いつ、いかなる環境においても、常に問題意識を持って自ら積極的に周囲に働きかけ、社会に変革をもたらす新しい時代のリーダーの育成を目指すものである。換言すれば、本学の教育の志すものは、より良い社会を目指して思考し行動できる女性、そのための知性や心遣い、しなやかさという特性を具えた人間の育成であるといえる。¹

以下、各公募事業の概要と報告集の内容に触れながら、本学における女性リーダー育成やリーダーシップ教育の実態をとおして、上述の志一より良い社会を目指して思考し行動できる女性、そのための3つの特性を具えた人間の育成—の実現と今後の課題について考察したい。

1、公募事業の概要

[リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修]

本調査研修は、本学における教育の改善・教育方法の開発のため、海外の大学等で行われているリーダーシップ教育に関する調査や研修を支援したものである。派遣期間は20日程度を目安とし、海外の大学等におけるリーダーシップ教育について実地に調査・経験することにより、本学の教育改革に資する目的に沿ったものを公募した。9件の応募があり、最終的に6件を採択した。

調査研修の内容には、狭義のリーダーシップ教育の調査・研修だけでなく、アクティブ・ラーニング、PBL、Transformative Learning²など、学生の創造性をより刺激するような教育実践の研修やその調査、施設・IT・図書などのインフラ調査なども含まれている。

[グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト]

本教育研究プロジェクトは、本学におけるグローバル女性リーダー育成機能強化をはかるため、優れたプロジェクトを支援したものである。教育部門と研究部門との二つの部門を公募し、教育部門は12件の応募中9件、研究部門は7件の応募中1件、合計10件を採択した。

応募条件として、まず、教育部門は、グローバル女性リーダー育成に係る教育、研修などの取組とし、実施形態は現行のカリキュラム内に組み込まれるもののほか、ワークショップや公開講座なども可とした。教育内容には、リーダー育成やリーダーシップ養成を目的とする教育・研修の実践や試行のほか、グローバルな視野を獲得するための「異文化理解、国際理解、日本の歴史や文化の理解」などを促進する取組、イノベーション教育、社会的課題に協働して取組む授業やワークショップ及びPBL教育、イノベーション教育などのマネジメント力を身につけるための教職員を対象にしたFD (Faculty Development)、SD (Staff Development) 活動も含むものとした。

各プロジェクトへの関わり方に応じて、「代表者」、「分担者」、「協力者」の3区分を設け、区分に応じて応募資格を次のように定めた。教育部門の応募資格では、「代表者」は基幹研究院に所属する常勤教員（教授・准教授・講師・助教）、常勤職員、「分担者」は本学常勤教員（教授・准教授・講師・助教・外国語教員・リサーチフェロー・アソシエイトフェロー、特任教員を含む）、常勤職員、「協力者」は特別研究員(みがかずば研究員)、研究院研究員とした。

次に、研究部門は、広くグローバル女性リーダー育成に資する研究とし、「お茶大モデル」の構築と発信に寄与することを期待して公募した。リーダー（シップ）研究、リーダー（シップ）養成研究の他、イノベーションをもたらす教育の研究、男女共同参画に関する研究、ジェンダー視点からの諸問題の研究なども可とした。

研究部門の応募資格では、「代表者」は基幹研究院に所属する常勤教員（教授・准教授・講師・助教）、「分担者」は本学常勤教員（教授・准教授・講師・助教・外国語教員・リサーチフェロー・アソシエイトフェロー、特任教員を含む）、「協力者」は特別研究員（みがかずば研究員）、研究院研究員である。

2、「リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修」の内容概観

本調査研修では、6名の教員がイギリス、アメリカ、台湾、ニュージーランドの4カ国へ派遣されている。この6名のうち4名は、博士人材・ポストドクターのキャリア支援、グローバル企業の人材開発、海外トップ大学のリーダーシッププログラム、国際機関のメデイエーション（調停）技能などの、比較的新しいテーマの調査研修について報告している。

まず砂田氏は、「博士人材キャリア開発とソーシャル・イノベーションの国際会議参加」というテーマでイギリスに赴き、大学院以上の高等教育を受けた人材が、社会においてビジネスとして専門知識を活用することを支援し促進する団体や様々な取り組みについて報告している。特に人文科学・社会科学系のポストドクターの就職をめぐる困難な環境は日英共通しているが、彼らの専門を社会的課題解決に役立てるためにビジネスと結びつける支援組織の存在や、大学院で実施されているというアントレプレナーシップ教育は、日本の高等教育機関も取り込むことのできるものであり、砂田氏も本学の大学院生に授業やワークショップ等で知識・経験を提供することの意義を述べている。

川端氏の「ATD 2015 ASIA PACIFIC CONFERENCE への参加」は、アメリカの人材開発機構のセッション参加報告で、グローバル企業のHR（Human Resources）³トレーニングを大学のキャリア教育に活かすことの可能性について述べている。氏は企業人材育成のトレンドとして、マネジメント、リーダーシップ、イノベーションの3つを挙げており、マネジメントは人の強みを育てること、リーダーシップはよりよい未来を創っていくこと、イノベーションは複数の専門性の衝突・協力によること等を述べ、それらの考えを本学のキャリア教育支援セミナー実施に反映させたいとする。

本学の授業「グローバル女性リーダー特論」を担当する星氏は、「Harvard Kennedy School のリーダーシッププログラムへの参加、プログラムディレクターへのインタビュー、及び Simmons College 見学、スタッフインタビュー」というテーマで、アメリカのハーヴァード・ケネディスクール（公共政策大学院）（以下 HKS）のリーダーシッププログラム参加とプログラムディレクターへのインタビュー、およびシモンズカレッジ見学とスタッフインタビューを行った。HKS では、星氏は授業中の講師のパフォーマンスの高さに注目し、それが学生との相互作用を生み、高い学習成果につながっていると述べている。これは見学に行ったシモンズカレッジにも共通していて、授業はディスカッションを基本に行われており、教員と学生との開けた関係性が大切にされ、そのような関係性の構築が学生に「自分が（中略）尊重されていると感じる」ことにつながるという。少人数教育を特徴とする本学の伝統にも通じるものであり、学ぶところがあるのではないだろうか。

青木氏のテーマは「紛争のメデイエーション（Mediating Violent Conflict）研修参加」である。氏は紛争地の復興支援や平和構築を専門とし、本調査研修ではアメリカの平和研究所（USIP）にて、第三者が行う紛争の調停技能、資質、プロセス等の研修を受けた。報

告書では、「得られた知見等」において、ファシリテーションスキルに関する講義とグループワークでディベート（議論）とダイアログ（対話）の方法論の違いを学んだ点が重要であろう。ファシリテーションは対話的性質を持つもので、自分の主張よりもまず相手の主張に耳を傾け、理解し、相互の共通点を探すことを重んじる。これは、本学のリーダーシップ特性「知性、心遣い、しなやかさ」に重なる。

以上 4 名の調査研修が、近年日本の大学で必要とされるイノベーション、リーダーシップ、ファシリテーションといった教育課題の理解を深め、本学の授業等で学生に還元する方法を模索するものだといえるならば、次の 2 名は、被服や多言語教育という、本学の有する伝統的な専門分野に関して、最新の教授法や教材開発の視察を行ったものである。

難波氏の調査研修は、タイトルの「ハワイ大学のファッションデザインプログラムの視察・調査」のとおり、ハワイ大学で実施されている被服授業の実習を中心とした報告である。報告では、学生本人が知識と技術を体得するための様々な工夫が述べられているほか、科目間の連携によって、ひとつの専門分野を深めるための数年にわたる段階的なカリキュラムが構築されていると指摘されている。本学生生活科学部生活文化学講座は、教材として充実したコレクションを有することが上の大学と共通しており、調査の授業への反映が期待される。

加納氏の「オークランド大学 Language, Education and Diversity Conference への参加、多言語化する教室環境を想定した「トランス・ランゲージング教授法」の視察、教育政策の調査等」も、教授法に着目した調査報告である。社会のグローバル化と同時に、言語においては英語の一元化現象も見受けられるが、豊かな文化には、それに伴う多言語の存在が常である。大学の教育現場、教室環境でも、留学生は実に様々な母語を持ち、個々のアイデンティティと深く結びついている。調査先の授業ではアクティブ・ラーニングや PBL の手法が取り入れられているほか、トランスフォーマティブ・ラーニング、いわゆる変容的学習の視点についても述べられ、成果は既に教育研究や海外機関との連携に活かされているという。

以上、6 名の海外調査研修について概観した。それぞれ、教員の専門や業務内容に従って個性的なテーマが設定されており、内容も一見するとつながりが見えにくいかも知れない。例えば、ある者は大学院生や学生のキャリア支援であったり、ある者は女子大学の特徴についてであったり、教授法や学内連携についてであったり、その関心は様々である。しかし、共通していえるのは、みな現在の大学教育に危機感を持っており、それを打開または改革するための方法を模索するために、海外で最新の知見に触れ、それを可能な範囲で、又は最適なやり方で本学の教育に還元しようとする姿勢である。社会や歴史の変化とともに、常に最良の教育を求められる大学において、それを担う教員自身が率先して変わること、そして変わることによって積極的であることが、報告書をとおして強く感じられる。

3、「グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト」の内容概観

本教育研究プロジェクトでは、9 件の教育プロジェクトと 1 件の研究プロジェクトの報告書が提出されている。これらのうち、キャリア支援やグローバル・リーダーシップに関するワークショップ等のプロジェクトは調査研修とも重なるテーマであるが、それら以外に、

本学の専門教育分野におけるプロジェクトが 10 件のうち 7 件を占め、テーマも IT 技術やデータサイエンス、舞踊、中国語、生活工学など多岐にわたっている。このことは、本支援事業が学内の専任教員たちから広く注目を集めた事業であったこと、そして彼らからの需要の高かったことを示しているといえよう。残念ながら、本教育研究プロジェクトは、平成 27 年度のみ実施され、現時点では次の計画は立てられていないが、本学では教育改革のための学内 GP などの事業もあり、充実した授業教育のための支援が行われている。

さて、教育研究プロジェクトの個々の案件を見ていきたい。先にとりあげた調査研修が、大学において現在そしてこれから必要とされる教育とはなにか、どのような形があり得るのか、そして大学教育をめぐる環境にはどのような課題があるのかといった諸問題を探るために行われたものだったとすれば、こちらの教育研究プロジェクトは、既に大学の教育現場において進行しつつある変革、実践されているところみを更に推進するための事業であるといえよう。

まず「異文化交流、企業インタビューを組み込んだ海外中国語研修」は、本学において中国語教育を担当する教員 4 名による教育プロジェクトである。学生 17 名を引率し、提携校の北京外国語大学での中国語研修と、日本企業（キヤノン）の現地法人訪問をして海外勤務者の労働経験を聞くなどが行われた。こうした語学研修はオーソドックスであるが、それ故に、特定の語学を専攻する学生らが、卒業後にもその専門性を活かすイメージをもてるような動機付けとして有益であると考えられる。

「グローバルリーダー育成に資する IT 技術を駆使した教育事例」は、本学の E ラーニングシステム構築関係者 4 名に対する研修である。報告書の「成果」欄にある、「時間や場所に縛られずに学べる e-Learning は結婚、出産、育児、介護など女性のライフイベントの可能性を広げることができる」という視点は重要である。本学で情報技術の専門家がこのような意識をもって教育を担うことは、今後も必要であると考えられる。

「データサイエンティストの素養を備えたグローバル女性リーダー育成にむけた取組」では、本学理学部情報科学科および大学院理学専攻情報科学コースの教員により、統計的データ解析に関する教育研究が行われた。プロジェクトでは、資料収集と研究討議のための大阪大学訪問や、企業（リクルートテクノロジーズ）の専門家による講演会を開催するなど、精力的な活動が行われた。本学におけるデータサイエンティスト育成について、学生のキャリアパス提示の具体的な方法が検討されており、教育カリキュラム面でも今後の発展・展開が期待される。

「舞踊上演を核とした異文化交流によるグローバルリーダー育成への取組」は、本学の舞踊担当の教員らによるプロジェクトである。プロジェクトでは、本学学生 14 名が韓国芸術総合学校舞踊院でダンス実技授業や卒業公演に参加するなど、舞踊ならではの実践性の高い内容となっているだけでなく、舞踊芸術の国際的な発信や、日本独自の感性・感覚について考察する機会にもなっており、多面的な課題発見の教育プロジェクトとして成功した事例だといえよう。

「ライフイノベーションのワークショップ型教育プログラム LIDEE における国際理解を促進する課題の実践」は、本学の生活工学分野の教員によるワークショップ型教育プログラムである。プログラム自体は 2012 年から始められていたが、本支援事業によって、海外からの講師招聘や外国人留学生の参加者を募るなど、内容が更に発展・充実したという。

また、報告書の「今後の展開」欄には、「受講学生の自己評価表を作成し、取り組み方や到達度について、データを取る試みを始めた」とあり、学習の効果測定という、大学教育の大きな課題についても長期的な視野をもって実施されたプロジェクトであることが伺える。

「お茶大生のためのキャリア支援セミナー」は、本学のキャリア支援を担う教職員 7 名による教育プロジェクトである。タイトルにあるセミナーは 12 月から 1 月にかけて計 20 日間開催され、学生参加者数は 1 日あたり 30 名弱、延べ 593 名とのことである。学生へのキャリア支援は、大学でも近年ますます重要な業務となっており、特に女子大学である本学は、女性の社会参画を推進する機関として責務がある。報告書では、本支援事業により、比較的大規模なセミナー開催という成功につながったことが認められる。

「アフリカ・中米・アジア女性起業家と“グローバル・リーダーシップ”の在り方を考えるワークショップ」は、海外から複数の女性起業家を招聘したセミナープロジェクトである。報告書を見ると、起業という行動は、働きやすい環境を自ら作り出すことが可能な点で、女性にとって重要なキャリアの選択肢であるように思われる。砂田氏は、起業には経営と工学の要素が必要とする。本学では生活科学部に関連する分野があり、今後、全学生が何らかの形で学べるような機会を作ることには検討の余地があるのではないか。このセミナーでは、海外からの視点が導入されていることで、参加者の好奇心を刺激し、勇気づけられるような内容であったと思われる。

「国際生体分子設計コンテスト (BIOMOD) への挑戦を通じたグローバル女性リーダー育成に係る PBL 教育プログラムの試行」は、本学の理工系の女性リーダー育成を強化しようとするプロジェクトである。日本では、特に理工系の女性研究者の少ないことが指摘され続けており、国を挙げての課題となっている。このプロジェクトでは、8 名の学生チームが 10 月から 11 月にかけて開催された国際コンテストに参加し、優秀な研究者になるための研鑽を積んだ。学生が自らの研究のため積極的に海外へ出ていくことは、今後も継続して心理面かつ環境面でも支援する必要があるだろう。

「4 学期制アクティブラーニング成果としての旅行ガイドブックの出版を通じたアウトリーチの実践研究」は、地理学分野の教員によるプロジェクトである。「地理女子」という概念の創出や、テレビなどメディア媒体での発信、学生による出版物 (月刊「地理」) の刊行実践など、大学と社会との交流という点において興味深いところみが行われている。関係者が幅広く、多くなるほど教員の負担も大きくなると思われるが、開かれた大学教育の追求のためには、こうした取り組みは非常に重要である。

以上の 9 つの教育プロジェクトに加えて、唯一の研究プロジェクトが「欧米トップ大学におけるグローバル女性リーダー育成プログラムの実地研修」である。このプロジェクトでは、本学の英語教育に携わる教員 2 名が、米国の 5 つの有名な女子大学を訪問し、そこで実施されている「リーダーシップ育成」に係る情報収集と実態調査を行った。詳細については報告書を参照されたい。ここでは、「調査総評」の部分について触れておく。プロジェクト実施者によると、調査の結果、米国の女子大学では、リーダーシップ育成プログラムとして講義形式と実践形式があり、後者に重点が置かれているという。具体的にはインターンシップ、地域活動、ボランティアがあり、潤沢な寄付金により、プログラム担当のセンターが運営を担っているという。また、卒業生のネットワークが強固であるという指摘も重要であろう。実施者は、これらの見聞から本学の活動に対して様々な提案を検討し

ている。

さて、以上 10 件の教育研究プロジェクトは、それぞれ 2 名以上、多い場合は 7 名のチームによって実施された。それらの中には、教員と職員が協力して行ったプロジェクトも含まれている。大学運営において、教職員の連携は必須であり、普段から交流は生じているものの、互いに意識して交流関係を持っているか、更には、何のために協力しているのかを自覚しているかとなると、多くの場合はそこまで考えられていないのではないかと。本教育研究プロジェクトは、教職員が同じひとつの課題のもとチームを組み、個々の特性や役割を認め合いながら目的を達成することが、プロジェクト成功のための必要条件である。いわば教職員による PBL 実践であり、それ自体が教育の向上に有益な役割を果たした事業だったといえよう。もちろん、これは教職員のチームに限らず、教員同士のチームについても言えることである。

なお、プロジェクトの実施にあたり、複数の報告書において、事務手続きの面で幾つか困難のあったことが指摘されている。特に海外から人を招聘する際の渡航等手続きは煩雑な部分が多く、今後、本学が海外機関との国際的な連携を強化していくためにも、早急な改善を要する点であろう。

おわりに

本文中、度々 PBL といい、他にもアクティブ・ラーニング、トランスフォーマティブ・ラーニング等の語句を使ってきたが、いずれも目指すものは共通している。すなわち、学習者が、能動的な行為による授業参加をとおして、その知識や行動により良い変革を生じさせることである。このことは必然的に、授業計画をたてる教員に対して、講義のような「聴く」ことを専らとする形態以外の教授法と、教室にとどまる座学からの脱却を要求する。講義のような授業形態も教育や学習によっては重要であり、軽んじられるべきではないのは勿論だが、現在はそれに加えて、学生が現実社会の課題に触れ、それを解決するための計画を立てたり、人々と協力して実行する過程をとおして、実践的な知識および行動力を習得することも重要である。また、人々と協力するための技能として、ファシリテーションやプレゼンテーション、リーダーシップ（とフォロワーシップ）といった新しいテーマに関する授業も必要となる。

この報告書は、この上のような大学教育を取り巻く現状に対して、本学の教職員がそれぞれの立場から取り組んだ記録である。たとえば、キャリア開発やキャリア教育という視点からはリーダーシップ等のテーマの重要性が度々指摘されているし、ワークショップでも学生に自覚をうながすような内容が実施されている。また、授業では、既存と新規の別なく、グループワークや実習によって、学生が能動的に深く学ぶためにはどのような方法がよいのかといった点に重きが置かれていることが伝わってくる。それらのすべての事業をとおして、本学が養成しようとしている学生とは、どのような存在であるか。それはすなわち、自分を含む周囲の人々と協力し、より良い環境を作るために働こう、そのために知識を学び、豊かな社会を築こうとする女性たちである。

本学では、調査研修については、平成 27 年度と平成 28 年度にかけて、学内のリーダーシップ勉強会において報告会を兼ねて発表会を開催した。4 会は附属図書館の 1 階ラウンジ、

通称キャリアカフェにおいて、教職員や学生にも開けた雰囲気の中で開催し、活発な質疑応答が行われた。このような形で、身近なところから良い変化を自分たちで作っていくというのが、本学の有する優れた伝統であり、今後も様々な変化を恐れず、全学で教育改革が行われていくことが期待される。

以上

1 本学は2008年、グローバルリーダーシップ研究所の前身であるリーダーシップ養成教育研究センターが中心となり、校歌「みがかずば」をモチーフとして「migakazuba バイブル」を策定した。これは弛まぬ自己研鑽によりリーダーシップを身につけることを目指すための手引きである。「migakazuba バイブル」には、リーダーの3つの特性として「心遣い (Respect for others)、知性 (Intelligence)、しなやかさ (Confidence)」をあげている。これらはそれぞれ、自分と異なる意見も尊重し他者に配慮すること、問題を的確に捉えるための専門的な知識を確実に身に付けること、そして、難しい局面にも自信をもって柔軟に対応できることを意味する。バイブルには、この特性に基づいて自分自身と社会を身近なところから変えていく「Make a Difference」の実践のすすめが書かれている。

2 変形学習、変容的学習と訳され、学習者が、内省的・批判的に自分自身の感覚や経験を再評価・再解釈するような学習法を意味する。ジャック・メジローによって1978年から理論が提唱されている。(cf. Mezirow, J., *Transformative Dimensions of Adult Learning* (San Francisco: Jossey-Bass, 1991) (邦訳は『おとなの学びと変容—変容的学習とは何か』(ジャック・メジロー著、金澤睦・三輪建二監訳、鳳書房、2012年)。

3 マネジメント用語で、「人的資源」などと訳される。

4 本学グローバルリーダーシップ研究所で行っている「リーダーシップ理論研究会」の活動の一環として行っている勉強会で、平成27年度に3回、平成28年度に6回実施した。勉強会の内容は同研究所のホームページに掲載されているニューズレターで読むことができる。また、平成27年度実施分は『リーダーシップ教育の現状とこれから—リーダーシップ理論に関する勉強会のH27年度の記録』として刊行した。平成28年度の実施分は編集後に同研究所のホームページ上で公開準備中である。

I. リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修

報告書（6件）

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

研修タイトル	博士人材キャリア開発とソーシャル・イノベーションの国際会議参加
氏名	砂田 薫
所属	お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授
期間	2015 年 9 月 1 日～2015 年 9 月 11 日
主たる派遣先	Vitae Researcher Development International Conference 2015 International Social Innovation Research Conference
都市名（国名）	ロンドン、ヨーク、マンチェスター（英国）
実施概要（調査内容もしくは研修内容の概要を記述してください。）	
<p>9/3 ロンドン、NPO Year Here にサイト・ビジットをした。</p> <p>この団体は、高校卒業後か大学卒業後、もしくは修士号取得以後に、地元の福祉団体などでフルタイムのインターンシップを行う 8 ヶ月のプログラムで社会的課題にコミットさせ、コミュニティーに貢献することで、力のある若者を育てようという趣旨の高等教育人材育成系 NPO。理事長にも面談。この日は今年の 16 名の卒業成果報告と謝恩会であり、成長した若者をコミュニティーが盛り上げる場面に遭遇できた。</p> <p>9/3 ロンドン大学</p> <p>ロンドン大学のトゥーカ・トイボネン助教に面談し、人文・社会科学分野のポストクの惨状を聞く。博士号を取得しても、大学教員になるのは英米でも 5% を切っている印象とのこと。</p> <p>9/6-7 ヨーク International Social Innovation Research Conference</p> <p>ソーシャル・イノベーション、すなわち、貧困・教育格差・地域活性化・環境破壊等多くの社会的課題がたちはだかるが、産官学民の各セクターの知恵や知識を結集し、解決していこうという概念だが、その主役を演じるのが社会起業家。実際、会議では、AI で博士号取得している若手研究者が、途上国では保育器が高額（一機 200 万円）で、電気が停電の頻発で安定しないことから、1 年に 400 万人の未熟児が亡くなっている課題に着目し、「保温乳児おくるみ」（ユニクロの超暖を想像すればわかりやすい）を開発し、電気を使用せず、また持ち運びがよくて廉価で劇的に死亡率を減らしたという米国の事例（本部は米国とインド）が紹介されていた。それは、私の中では二つの会議の出席の意味が重なった瞬間だった。これは博士人材はもし適職がないなら、自らスキルや専門性や問題意識を武器に起業し、「創造と解決」の力を示す選択肢もあるということとロールモデルの好例だと考えた。</p> <p>9/8-9 マンチェスター Vitae Researcher Development International Conference 2015</p> <p>まず、発表ものでは、英国・欧州で博士人材のアカデミア志向は明確で、その職はなかなか得られない状況であり、「英国で、少なくとも高等教育でのテニユア職の空きがあり確保できるなどとポストクが期待するのは“非現実的”」と Vitae が極めて抑制的な警告を出したことだった。この英国 72 機関の 8,964 人から回答（英国ポストクの四分の一に相当）を得た調査からは、「ポストクの多くが不安定な短期研究契約の継続より、アカデミア以外のところで早く良い仕事を見つける支援ができるかが肝要」という結論を出していた。そのため、他のキャリアパスの確立に資する高等教育機関以外でのインターンシップが大事になってくるが、44% がインターンシップを希望するが、経験者はわずか 9% に留まっているという調査結果も発表した。</p> <p>私は、会議の選択プログラムにあった名門ニューキャッスル大学人文科学の博士課程院生向けの「アントレプレナー教育」の模擬授業ワークショップに参加した。それぞれのチ</p>	

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

ーム（6 名単位）で研究テーマを披瀝し合い、その中から一つのビジネスにつながるテーマを選出し、ビジネスモデルの立案からその価値や顧客、主要活動、販路、キーパートナー、コスト等を共に考え、最終的にプレゼンをして教員や他チームからのフィードバックをもらう一連の授業を体験した。振り返りセッションで、専任教員に「人文科学の院生のビジネスプランに何か特徴的なことはないか？」と聞いた。音楽関係の専攻の院生のケースでは、「演奏や音楽鑑賞は富裕層のものというイメージがあるが、そうではなく、機会均等の趣旨のもと、貧困層が楽しめる音楽事業構築というプランなどがあり、いわば社会起業家的ビジネスが多い」という回答を得られた。

得られた知見等（リーダーシップ教育、アクティブ・ラーニング、PBL (Project Based Learning)、Transformative Learning などとの関わりに触れながら記述してください。)

Vitae は、英国における博士人材の能力開発に関わる研究実績・プロジェクト経験を集約する機能を備えた非営利の中核的組織であり、ヨーロッパ全体にその影響力を拡大しつつある。Vitae も関与して英国の大学で進められてきたトランスファーラブル・スキルズ・トレーニング（移転可能なスキル訓練）は、大学院で教育を受けた人材が社会進出するために有用な知識・経験を提供するものとして、リーディング大学院を含む日本の高等教育の今後を考えるためにも重要だと考える。

Vitae に加入している日本の大学は広島大学や名古屋大学、筑波大学等があり、お茶大も加入を検討して、博士前期課程からの博士人材の育成に生かすべきと考えた。

また、“社会起業”という概念は博士人材や PBL 型授業と親和性があるので、課目（現在は私がキャリア開発特論の中で重点的にゲスト講師を呼び、議論しているが）として、独立させてもよいと考える。後述のワークショップでは早速活用している。

成果をどう活かすか（自らの教育実践や業務の中でどう活かすか、できるだけ具体的に記述してください。)

ソーシャル・イノベーション、すなわち、貧困・教育格差・地域活性化・環境破壊等多くの社会的課題がたちはだかるが、産官学民の各セクターの知恵を結集し、解決していこうという概念は極めて重要である。2015 年 9 月 28 日に学内採択予算で実施した、「アジア・アフリカ・中米の女性起業家とのワークショップ」の中で、私はインスピレーション・トークとして、英国出張の報告の共有を行った。

博士課程修了者の質的向上と量的拡大、そして新たなキャリアパスの構築は難題であり、一朝一夕で解決できるものではないが、大学院の根本的な目標として捉えるべきだと信じる。

関係資料の提出 | 研修プログラム、レジュメ等

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

研修タイトル	ATD 2015 ASIA PACIFIC CONFERENCE への参加
氏名	川端 由美子
所属	学生・キャリア支援センター 特任講師
期間	2015 年 9 月 30 日～2015 年 10 月 4 日
主たる派遣先	ATD ASIA PACIFIC CONFERENCE
都市名（国名）	台北（台湾）

実施概要（調査内容もしくは研修内容の概要を記述してください。）

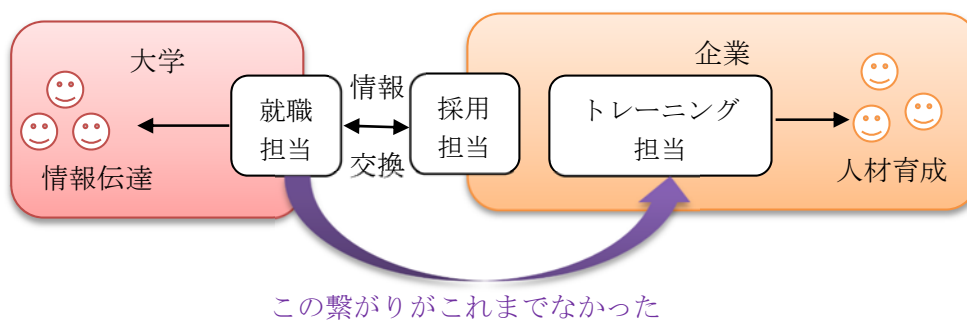
台湾で開催の「ATD* 2015 ASIA PACIFIC CONFERENCE」に参加した。基調講演は、Marshall Goldsmith 氏（GE、Google、UBS、ゴールドマン、モトローラ等の大企業におけるエグゼクティブコーチングの第一人者）と、Elliott Masie 氏（CNN、アメリカンエクスプレス、エミレーツ等のグローバル企業のトレーニングに携わり、ブロードウェイのプロデューサーでもある）による、実演的・双方向での形式であった。そのほか、下記 6 つのトラックに沿って構成されたセッションに参加した。

- ・ Training Design and Delivery（学習デザインと提供）
- ・ Learning Technologies（ラーニングテクノロジー）
- ・ Talent Management & Leadership Development
（タレントマネジメントとリーダーシップ開発）
- ・ Organizational Effectiveness & Innovation
（組織のビジネスに対する影響とリーダーシップ）
- ・ Learning Measurement & Analytics（学習効果の測定と分析）
- ・ Global Human Resource Development（グローバル人材開発）

*ATD（Association for Talent Development）とは、1944 年に設立された非営利団体の米国人材開発機構（ASTD）のことで、2015 年に ASTD から ATD に名称変更。約 100 か国以上の国々に約 4 万人の会員（2 万を超える企業や組織代表を含む）の、訓練・人材開発・パフォーマンスに関する世界最大の会員組織。

得られた知見等（リーダーシップ教育、アクティブ・ラーニング、PBL (Project Based Learning)、Transformative Learning などとの関わりに触れながら記述してください。）

トレーニング関連の企業や HR コンサルタントが主流のセッションにつき、人材教育のトレンドがよくわかる内容であった。現在、企業の採用担当者と日常的に情報交換をしているため、近い領域だと思っていたが、実は違う（遠い）ということに気付いた。大学のキャリア支援・就職支援担当者と企業の採用担当者は接点があるが、大手企業（グローバル企業）ほど、企業における人材育成部門は採用部門とは違う部門として独立しているため、彼らとの交流も今後必要だということに気付いた。今回、そのような人脈を築けたことも得られた成果である。



平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

企業における人材教育のトレンドとして、気づきを得たのは以下の点である。

<マネジメント、マネージャーとは>
人の強みに焦点を当てたマネジメントが求められている。マネージャーは人を育てるものだが、実はそこを学んでいる人は少ない。

<リーダーシップとは>
リーダーシップに関しては複数の人が持論を展開していた。
(例：リーダーシップとは「変革」「よりよい未来を創っていくこと」「自分が何を求めているか、欲しているか」等)
共通していたのは、リーダーシップとは複雑なことではなく（シンプル）、目新しいことでもない（普遍的）とのことであった。

<イノベーション>
異なる分野の専門性のある人が集まってこそ、イノベーションが生まれるのであり、何も無いところからイノベーションは生まれない。マーケットバリューをつくらないとイノベーションにはならない。マーケットバリューまでつくることをイノベーションと言う。型をもって初めて型破りができるため、経験の中で、いくつかの型・パターンを構築していく。専門（一種の型）と専門がぶつかり、イノベーションが起きる。また、チームではないとイノベーションは起こらないため、専門性の違う人たちのチームをマネジメントすることも重要である。

成果をどう活かすか（自らの教育実践や業務の中でどう活かすか、できるだけ具体的に記述してください。）

- ・キャリアを考える観点として、3つの観点（「強み」「価値観」「関心」）が言われる。就職活動等においても、この3つの観点からの自己分析が求められる。今後も、特に「強み」に着目したキャリア支援・キャリア教育プログラムを検討したい。
- ・今回の成果を活かし、「お茶大生のためのキャリア支援セミナー」を実施している。学部や学年を問わずに参加でき、業種や職種を限定しないプログラムとしているため、気づきを得やすい環境を学生に提供している。学生が自身の専門分野とは異なる分野と出会うことで、ある種のイノベーションのような新たな発想や気づきを持つのではないかと考える。今後も、支援行事の検討を続けていきたい。

関係資料の提出 | プログラム

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

研修タイトル	Harvard Kennedy School のリーダーシッププログラムへの参加、プログラムディレクターへのインタビュー、及び Simmons College 見学、スタッフインタビュー
氏名	星 かおり
所属	お茶大アカデミック・プロダクション 特任講師
期間	2015 年 11 月 13 日～2015 年 11 月 25 日
主たる派遣先	Harvard Kennedy School
都市名（国名）	マサチューセッツ・ケンブリッジ（アメリカ）
実施概要（調査内容もしくは研修内容の概要を記述してください。）	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Harvard Kennedy School におけるリーダーシッププログラムの参加 Leadership Decision Making –Optimizing Organizational Performance–（LDM） ■ Simmons College 訪問 スタッフへのインタビューと在校生のアテンドによる学内見学 ■ Harvard Kennedy School プログラムディレクターとのインタビュー 	
得られた知見等（リーダーシップ教育、アクティブ・ラーニング、PBL (Project Based Learning)、Transformative Learning などとの関わりに触れながら記述してください。）	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Harvard Kennedy School（以下 HKS）におけるリーダーシッププログラムの参加 本来の目的にかなった形で参加するためにはこのコースは最善ではなかったが、日程の関係で HKS スタッフと相談の上、LDM プログラムに参加することとなった。このプログラムは社会心理学的、ビジネス、交渉術などの視点から、組織の賢い意思決定をするために必要な知識、プロセスを学ぶことが目的である。 意思決定のプロセスでは様々なバイアスを避けることが必要であるが、欧米諸国ではそのバイアスを避けるためにエビデンス/サイエンスベースのデータを用いて意思決定を行っている。その点で日本はまだヒューリスティックバイアスの影響を強く受けていると実感した。プログラムはレクチャー、ゲストスピーカーとの交流、グループワークで構成されている。レクチャーはいわゆるレクチャーではなく「パフォーマンス」であり、生徒は「オーディエンス」で、互いの相互作用の中で進められていく。これはアメリカでは当然の方法になっており、生徒がより多くを吸収できるよう工夫が施されている。 ■ Simmons College 訪問 ＜スタッフへのインタビュー＞ 女性のリーダーシップ教育で定評が高いことから訪問した。大学の全教職員が「Students First」の意識を共有し、学生、教職員間のオープンな関係性を大切にしている。リーダーシップ教育は学部 1 年後期に始まり、必修科目となっている。この教育は学生生活を有効に過ごすために早いタイミングで実施することに意味があり、卒業までには「自分は何者でどこに向かうのか」という意思をしっかりと持ち、リスクを負うことに対する自信を持ってもらうことを目指している。講義はディスカッションベースの少人数制（平均クラス人数は 19 名）で行われている。少人数で行うことの意味は、学生と教員がお互いを知ることができ、学生は自分が個人としてサポートされ 	

ている、尊重されていると感じることができることにある。

<在校生のアテンドによる学内見学>

学部 4 年生の生物を専門にする在校生により、学内と学生寮を案内された。学内にはカフェや食堂だけでなく、学生が集う環境があちこちに用意されている。先輩後輩との交流も盛んで、案内を担当してくれた学生は先輩との交流で学生生活がより有意義なものになったと話してくれた。学生寮は 2 ブロックほど離れたところにあり、スポーツ関連の施設は外部の人も利用可能。女子大であるものの男子学生の姿もあちこちで見られた。

■ Harvard Kennedy School

<プログラムディレクターへのインタビュー>

ほとんど個人的なアドバイスに終始してしまったが、教員は学生を惹きつけるセンスが必要であり、そのための努力を怠らないことは必須であるとのことであった。まずは研修者（私自身）がリーダーシップについて学び、それを伝えていくことがミッションであると伝えられ、たくさんの宿題をだされた。

成果をどう活かすか（自らの教育実践や業務の中でどう活かすか、できるだけ具体的に記述してください。）

- ・ 来年度も担当する機会をいただいた「グローバル女性リーダー特論」の講義の中で、リーダーシップに関する知識とともに、研修で実施された講師たちのパフォーマンスを参考に、学生たちに影響を与える講義の提供を行う。Harvard Kennedy School のプログラムは、70 人の学生であってもディスカッションベースの講義であったことから、一方方向の講義にならないよう、学生との会話をもとに進めていきたい。そのためには、Harvard Kennedy School のプログラムディレクターから、紹介、提供を受けたリーダーシップ教育を実践するための資料や本でしっかり学び実践していきたい。

関係資料の提出

- ・ 研修パンフレット
- ・ 研修スケジュール
- ・ 各大学のパンフレット

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

研修タイトル	紛争のメディエーション (Mediating Violent Conflict) 研修参加
氏名	青木 健太
所属	グローバル協力センター特任講師
期間	2015 年 12 月 7 日～2015 年 12 月 11 日
主たる派遣先	米国平和研究所 (United States Institute of Peace)
都市名 (国名)	ワシントン DC (米国)
実施概要 (調査内容もしくは研修内容の概要を記述してください。)	
<p>研修の題材は、紛争における第三者によるメディエーション (調停) であった。内容は、調停の定義や目的から始まり、紛争分析ツール、交渉の進め方、調停人に求められる資質、機運の醸成、レバレッジの利かせ方、ファシリテーション・スキル、アクティブ・リスニング、交渉人をテーブルに着かせる方法、調停の話し合いの進め方、合意に至る方法など多岐にわたるものだった。実施の方法は、モデレーターによる講義の他、ロールプレイ、シミュレーション、グループワークなど、全般的に参加型のスタイルが採られた。また、研修コースの参加者は、研究者の他にも、国連職員、外交官、民間企業職員などの実務家も多数おり、多様なバックグラウンドを持つ 13 名の参加を得て行われた。このため、研修では参加者間でも積極的な意見交換が行われるなど、各人の学びに資する内容であった。</p>	
得られた知見等 (リーダーシップ教育、アクティブ・ラーニング、PBL (Project Based Learning)、Transformative Learning などとの関わりに触れながら記述してください。)	
<p>本研修では、紛争における第三者による調停の在り方について学ぶことができた。得られた知見の中でも最も印象的なのは、調停とは文書化された規則によって行われるものではなく、経験に基づく技能 (アート) であるということである。リーダーに求められる資質の一つであるコミュニケーション能力も、経験則に基づく技能と言える。本学における授業でも、グループワークを設け、ロールプレイを導入するなど、コミュニケーションの経験を積めるような授業の構成を検討したり、新たなシミュレーションを開発したりする必要があると考えられ、こうした点に気付く意味で有益であった。</p> <p>また、ファシリテーション・スキルに関する講義とグループワークの中で、ディベート (議論) とダイアログ (対話) に対する方法論の違いについて学んだ。対話アプローチを採るためには、アクティブ・リスニングや、精緻な問いかけ方の能力が求められる。研修では、こうした能力に関する訓練が行われ、知見を得られた。</p>	
成果をどう活かすか (自らの教育実践や業務の中でどう活かすか、できるだけ具体的に記述してください。)	
<p>担当する「NPO 入門」「NPO インターンシップ」「国際共生社会論実習」等の科目の中で、学生の参加を促し、コミュニケーション能力を伸ばすような授業の構成を導入したい。具体的には、座学による一方向の知識の伝授ではなく、学生同士が意見を交換できるグループワークの場を設けるなどする予定である。</p> <p>また、今回の研修で、平和構築や紛争解決分野における最新の研究動向を把握することができたので、所属するグローバル協力センターが主催する公開講演会、大学間連携イベント、国際シンポジウムの企画・運営の際に、こうした要素を取り入れて、最新の研究を反映した授業を学生に対して提供したい。</p> <p>研究、教育、ネットワークの面で非常に有益な海外研修への参加の機会を与えていただき、関係者の方々に感謝申し上げたい。</p>	
関係資料の提出	研修プログラム

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

研修タイトル	ハワイ大学のファッションデザインプログラムの視察・調査
氏名	難波 知子
所属	基幹研究院人文科学系 助教
期間	2015 年 9 月 14 日～2015 年 9 月 20 日
主たる派遣先	ハワイ大学マノア校
都市名（国名）	ホノルル（アメリカ合衆国）
実施概要（調査内容もしくは研修内容の概要を記述してください。）	
<p>ハワイ大学の Fashion Design and Merchandising Degree Program で開講されているファッションデザインの授業や大学の施設・設備、コスチューム・コレクションを視察・調査した。見学した授業は、Textiles（講義）・Basic Apparel Construction（実習）・Block Pattern Designing（実習）・Costume Collections Management（実習）である。講義では、テキスタイルに関する授業内容や方法、使用している教科書、配布されたレジュメ等を調査した。ファッションの製作に関する実習では、授業の内容やレベルに合わせて、ミシンやアイロンなどの施設・設備を見学した。コスチューム・コレクションの実習では、収蔵施設に入ってコレクションやその管理状況を調査した後、コレクションの 50 周年を記念して制作された展示を見学した。その他、大学附属図書館を見学し、ライブラリアンによる所蔵図書の紹介と説明を受け、ハワイ大学が所蔵する貴重本や日本及び東アジアの服飾文化に関する文献を閲覧した。</p>	
得られた知見等（リーダーシップ教育、アクティブ・ラーニング、PBL (Project Based Learning)、Transformative Learning などとの関わりに触れながら記述してください。）	
<p>テキスタイルの講義では、学習用のパワーポイントが授業毎にアップされ、学生はそれらをダウンロードして授業に使用していた。学生に提供されるデータには、全ての情報を記載せず、キーワードなどを空欄にし、学生本人に入力させる工夫がされている。</p> <p>製作実習では、成績評価のポイントや提出物の期限が明確に示され、学生は自身の製作物に対するレポート（自己評価）を提出し、学習の振り返りを行わせている。また配布されたレジュメはシンプルで、情報量が少なく、必要な情報を学生に補わせる工夫がされている。コスチューム・コレクションの実習では、展示全体の企画からコレクション 1 点ずつの調査・記録までを学生に担当させ、実際に実物に触れながら、素材やデコレーションの技法などを教員が説明していた。テキスタイルの講義で学習した知識が、コレクションの調査の経験として活かされ、科目間の連携・協同がなされていた。</p>	
成果をどう活かすか（自らの教育実践や業務の中でどう活かすか、できるだけ具体的に記述してください。）	
<p>学生の主体的な学びを引き出すために、今後の授業ではレジュメの内容（情報量）や配布方法などを変えていきたい。授業で使用するパワーポイントはムードルやプローンに掲載し、予習や復習に活用させたり、自ら調べさせる小さな課題をいくつか設定したりし、各回の授業に学生が積極的に参加できるよう工夫を行なう。また今後、ハワイ大学のコスチューム・コレクションのように、生活文化学講座の被服教育関係の歴史資料を授業に活用するために、それらを取り扱うために必要な知識と技術を 1 年生の概論、2 年生の通史、3 年生の演習に組み込んだ授業構成とし、授業で作成した展示は学内外に情報発信する。また教職科目のための被服製作実習についても、生活文化学講座の服飾史系の専門科目との連携を考慮し、授業内容や方法の見直しを行なう。来年度は浴衣製作の実習（非常勤担当科目）に参加し、担当科目（日本服飾史）との連携を検討するとともに、学生のニーズやレベルを調査する。</p>	
関係資料の提出	授業のレジュメ、授業風景写真

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

研修タイトル	オークランド大学 Language, Education and Diversity Conference への参加、多言語化する教室環境を想定した「トランス・ランゲージング教授法」の視察、教育政策の調査等		
氏名	加納 なおみ		
所属	基幹研究院 人文科学系、助教		
期間	2015 年 11 月 23 日～2015 年 11 月 28 日		
主たる派遣先	Language, Education and Diversity Conference		
都市名（国名）	オークランド（ニュージーランド）		
実施概要（調査内容もしくは研修内容の概要を記述してください。）	<p>11/23 から、11/26 まではオークランド大学において 4 年に 1 度開催される “Language, Education and Diversity Conference（以下、“LED”）（https://led.education.auckland.ac.nz）に、ワークショップから参加した。11/27,28 は Auckland War Memorial Museum 等でニュージーランドの多文化主義・バイリンガル教育に関する調査を行った。</p> <p>LED は、特に多文化多言語環境における先進的・革新的な言語教育の実践、理論と教育政策に接点を提供する場として世界中の専門家を引きつけており、ワークショップから参加することにより、マルチリテラシー獲得やバイリンガル教育などについての最新の実践や理論に触れ、今後増加が見込まれている本学の留学生への教育の充実及び、大学院における専門教育に広く生かせる知見の獲得を目指した。初日の 2 つのワークショップのうち、一つ目では、多言語化する教室環境を想定した最新の「トランス・ランゲージング教授法」について学んだ。二つ目では、批判的思考を取り入れた文化教育の手法を学び、グループで教授案を作成、発表した。</p> <p>LED の 4 大テーマは、①Bilingual/immersion education □English language education ③ Language education planning and policy ④Literacy education (including adult literacy)であり、個人発表、ポスターセッションなど、3 日間に渡り膨大な研究発表が行われた。並行して招待シンポジウムも多数あるなかで、基調講演の質の高さは特筆すべきであり、全体を通じてよく練られたプログラムであった。以下、特に 3 日間の基調講演で得られた主な知見を記す。</p>		
講演者	タイトル	内容	キーワード、ポイントなど
Gulumalemana Alfred Hunkin (NZ; サモア系)	The struggle of Pacific Languages in aotearoa New Zealand for a Place in the Sun	継承語教育・バイリンガル教育・少数言語保護について	NZ の多言語主義と LED の理念を提示
Elana Shohamy (イスラエル)	Linguistic landscape: Interpreting and critiquing societies and transforming language learning	公共スペースを中心とした記号システムの使われ方に現れるイデオロギーの分析	言語政策、言語イデオロギー、マルチモダリティに注目
Jason Cenoz (スペイン・バスク)	Translanguaging and minority languages:a threat or an	バスク語とスペイン語、プラス英語による「トランス・ランゲージング」の教育研究	ヨーロッパにおける「トランス・ランゲージング」の実践

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

	opportunity?	ロジェクト	研究としての最前線
Ryuko Kubota (カナダ)	Neoliberal ideology of English and language choices in transnational workplaces in Asia	中国における日本企業の従業員（現地人/日本人）間の多言語コミュニケーションの実態についての調査	「英語帝国主義」への疑問と挑戦
Steven Thorne (アメリカ/オランダ)	Rewilding language education and catalyzing futurisms	マルチモーダル・多言語使用の観点を通じた、インターネット上での言語学習の分析とイヌイトの少数言語保護プロジェクトについての研究	マルチモーダル・多言語コミュニケーションに関する分析フレームワークの提示、21 世紀の言語学習・習得のダイナミズムについて
Alastair Pennycook (オーストラリア)	Rhubarb, rhubarb, rhubarb: Language, education and misunderstanding	Metrolingualism に関する研究；東京の市街地における多言語の会話についての分析に基づく	言語と意味生成との関係に関する従来の観念への明確な問題提起

オークランドは先住民のマオリ族の母語復権運動でも知られ、少数言語の保護とバイリンガル教育の実践における蓄積がある。そこで、Conference 終了後は、大学や博物館等で、ニュージーランドの多文化主義・バイリンガル教育に関する調査を行い、歴史と文化に根ざした、多文化社会化への歩みについて資料収集を行った。

得られた知見等（リーダーシップ教育、アクティブ・ラーニング、PBL (Project Based Learning)、Transformative Learning などとの関わりに触れながら記述してください。）

急速にグローバル化、多言語多文化化が進行する現代社会において、学習者の言語背景とアイデンティティがより多様化するなかでの研究、教育実践は、transformative learning の視点が、教育者および政策立案者にこそ必要であることを浮き彫りにした。また、ワークショップでは、アクティブ・ラーニングや PBL の手法も取り入れられ、授業手法の面でも有益だった。さらに、批判的思考や英語教育に関する発表、また 21 世紀の言語学習者像を巡る議論も多く、調査者の研究テーマ及び授業実践で扱う内容と重なる最新の知見が豊富に提供され、期待以上の成果を得られたと感じている。

成果をどう活かすか（自らの教育実践や業務の中でどう活かすか、できるだけ具体的に記述してください。）

1. 教育実践：研修後、本学において以下の授業で調査結果や発表から得られた知見を履修者に提供し、議論を行った。
 - ① 学部リベラル・アーツ授業：ことばと社会 10「グローバル化社会を生きる」
 - ・ ニュージーランドの少数派言語を重視したバイリンガル教育とマオリ言語文化復興の動き（→期末発表課題に取り入れ、発展させていた学生複数あり）
 - ・ 日本の高等教育における英語教育の教授法について、World Englishes など、英語の多様性について（→期末発表課題に取り入れ、発展させていた学生複数あり）

平成 27 年度 リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修
報告書

<ul style="list-style-type: none">・ 最新のバイリンガル教授法であるトランス・ランゲージングについて(→学生達に自らの言語使用について分析、記述する際の枠組みとして使用→その後クラス内でも討論を行う)・ ヨーロッパ、アジア太平洋諸国の多言語事情について <p>② 大学院授業：「リタラシー演習」</p> <ul style="list-style-type: none">・ LED の総括を行い、関連領域における最新の動向を学生に提示・ 批判的思考について発表した、ニュージーランドとフィリピンの研究者から、後日資料提供を受け、授業内で批判的思考の研究枠組みと評価法について検討 <p>2. 研究活動：</p> <p>① 調査者が理事を務める「母語・継承語・バイリンガル教育研究会」において、研究に還元</p> <ul style="list-style-type: none">・ 2016 年 8 月発行の紀要の招待論文に LED の知見を反映・ 2016 年 8 月お茶の水女子大学で行われる「母語・継承語・バイリンガル教育研究会」研究大会の大会運営及びプログラム内容に、LED で得られた知見及び大会運営のノウハウを準備段階から取り入れる。 <p>②次回の LED (2019 年秋) での研究発表をめざし、ニューヨークのバイリンガル教育関係者と調査についての連携を開始した。</p>
関係資料の提出 LED プログラムを添付

Ⅱ. グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト

報告書（10件）

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	○教育 ・ 研究		
取組名称	異文化交流、企業インタビューを組み込んだ海外中国語研修		
代表者氏名	伊藤 美重子	所属	基幹研究院人文科学系・教授
分担者氏名	馮 日珍	所属	外国語教育センター・講師
分担者氏名	曹 泰和	所属	外国語教育センター・講師
分担者氏名	宮尾 正樹	所属	グローバルリーダーシップ研究所・教授
実施概要 (教育部門の場合は実施形態(授業、講演会、研修など)、参加者数やその内訳(学部生、院生、教員などの別)などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。)			
<p>2015年9月13日～26日の期間、学生17人を引率して、提携校である北京外国語大学で中国語語学研修を実施した。</p> <p>教室での授業に加えて、史跡見学や北京市内散策により、生きた中国語、生の中国に触れ、帰国後の中国語学習のいっそうの動機付けを行う他、中国人学生との交流の場を設けたり、日本企業(キヤノン)の現地法人を訪れて、中国で(海外で)働く喜びや苦労について直接話を聞いた。中国語のスキルアップだけでなく、異文化理解を深め、キャリア選択の視野を広げる機会となった。</p>			
成果 (「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。)			
<ul style="list-style-type: none"> 中国語運用能力特に聴解力養成において顕著な効果があった (cf. 資料②)。 授業や課外活動を通じて、異文化理解を深めることができた (cf. 資料①)。 グローバルな場での活躍をキャリアの選択肢として考える機会を得た (cf. 資料①) 今後の研修展開、語学教育改善のための書籍等をそろえることができた。 			
今後の展開 (自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。)			
<ul style="list-style-type: none"> 研修は大成功であったと言ってよいが、本支援は2015年度限り、グローバル人材育成事業も2016年度に終了する中で、学生の経済的負担を増やさずにどう継続していくか検討の必要がある。 今回の研修は、今後より長期の海外研修や留学への意欲や自信を高めるためという位置づけであった。大学として、より多くの、そして多様な研修機会の提供と海外体験学習の体系化が課題である。 今回海外研修を実施してみて、学内の手続きが煩雑であった。説明責任を果たす必要はもちろんあるが、海外研修実施促進に教員がより深く関われるようにするためには、手続きの合理化が必要である。 グローバルキャリアへの関心を高めるためには、今後本格的なインターンシップを組み込んだ海外研修を構想していく必要があるのではないかと思われる。 			
報告書執筆者氏名	宮尾 正樹		
関係資料の提出	①語学研修報告書②語学研修の成果と課題(4月末刊行予定)③検定試験成績比較(入学オリエンテーション資料)		

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	教育 ・ 研究		
取組名称	グローバルリーダー育成に資する IT 技術を駆使した教育事例		
代表者氏名	浅本 紀子	所属	基幹研究院自然科学系、教授
分担者氏名	桑名 杏奈	所属	情報基盤センター、講師
分担者氏名	廣田 知子	所属	情報基盤センター、AF
分担者氏名	山口 健二	所属	情報基盤センター、AF
実施概要（教育部門の場合は実施形態（授業、講演会、研修など）、参加者数やその内訳（学部生、院生、教員などの別）などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。）			
<p>■受講者参加型講義形態の調査・検討</p> <p>学外講師を招聘し、e-Learning システム構築関係者（教職員 4 名）を対象に、様々な講義形態の概要や特徴、利点欠点、現状など研修を行った。研修では e-Learning のみに限らず、ジグソー法、インタラクティブティーチングなど、受講者参加型として注目されている講義形態を幅広く学んだ。研修で得た知識をもとに、グローバルリーダー育成に資するためにどのようなシステムが効果的か、検討を行った。</p> <p>■e-Learning システムの構築</p> <p>「Word、Excel の使い方」を題材に、実際にコンテンツを制作した。Word など画面のキャプチャを背景に、音声（ナレーション）による説明を重ね、場合によって、キャプチャ上に「ここをクリック」など文字を加えるなど、わかりやすい説明を心掛けた。コンテンツは細かく章分けし、必要部分を繰り返し見たり不要な部分は飛ばしたり、自分のペースに合わせて利用できるよう配慮した。コンテンツ閲覧の際は、特殊なソフトウェアは必要とせず、どんなデバイスでも使えるブラウザで閲覧できるようにした。</p>			
成果（「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。）			
<p>情報化社会において、MS Office を含むコンピュータ操作に習熟することは必須スキルといっても過言ではない。初学者にも学びやすいコンテンツの提供は、コンピュータに苦手意識を持つ学生への福音となりうる。また、時間や場所に縛られずに学べる e-Learning は結婚、出産、育児、介護など女性のライフイベントの可能性を広げることができる。</p>			
今後の展開（自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。）			
<p>今回の e-Learning システム構築では、細かい章分けや見やすい画面構成・ナレーションなど、わかりやすいコンテンツ制作のためのノウハウを蓄積できた。今回の知見をもとに、コンピュータ操作以外のコンテンツの制作や、反転授業など受講者参加型講義の予習・復習用コンテンツの制作を行う。</p> <p>また、実際のコンピュータ初学者を対象に、e-Learning コンテンツの効果の測定を行いたい。可能であれば従来の静的コンテンツ（プリントや書籍など）と動的コンテンツ（動画やナレーション）との差異、それぞれの利点・欠点を明確にし、授業担当者の目的に応じて適切な仕組みを提供できるようにしたい。</p>			
報告書執筆者氏名	浅本 紀子・桑名 杏奈		
関係資料の提出	e-Learning システム画面キャプチャ		

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	教育 ・ 研究	
取組名称	データサイエンティストの素養を備えたグローバル女性リーダー育成にむけた取組	
代表者氏名	吉田 裕亮	所属 基幹研究院 自然科学系、教授
分担者氏名	小林 一郎	所属 基幹研究院 自然科学系、教授
実施概要 (教育部門の場合は実施形態 (授業、講演会、研修など)、参加者数やその内訳 (学部生、院生、教員などの別) などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。)		
<p>データサイエンティスト育成関連の大学院副プログラムを設置している大阪大学ならび同プログラムを実施している大阪大学数理・データ解析教育研究センターにおいて資料収集ならびに統計的データ解析に関する研究討議を行った。特に、データサイエンティスト育成のために必要な授業科目とそのカリキュラム構成に関して調査した。</p> <p>また、本学理学部情報科学科ならびに大学院理学専攻情報科学コースでのデータ解析関連授業科目との比較を行うと共に同学科・コースにおける学生のデータサイエンティストへの関心の有無に関して調査した。</p> <p>本プロジェクトの一環として、株式会社リクルートテクノロジーズ・ITソリューション統括部・ビッグデータ部・グループマネジャーの清水英子氏に 90 分講演を依頼した。同氏は、日本の女性データサイエンティストとして、しばしばメディアにも取り上げられ活躍をしている本学大学院博士前期課程の修了者である。清水氏の講演会は、平成 27 年 11 月 18 日(水)13:20~14:50 に理学部 3 号館 701 室で開催され、大学院生 40 名ならびに学部生 40 名の計 80 名程の出席があった。</p>		
成果 (「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。)		
<p>本プロジェクトにより大学院における高度データサイエンティスト育成のために必要な科目群の策定を行ない、本学との対比を行うことにより、本学の現況をより客観的に把握することができた。また本学学生ならびに院生のそのキャリアパスとしてのデータサイエンティストへの関心は高く (情報科学以外にも希望者が居る) 可能であれば、データサイエンティスト育成プログラムの設置が望まれるが、調査をおこなった大阪大学大学院における、データサイエンティスト育成の副専攻プログラム関連の資料収集を精査した結果、本学において大学院副専攻として設置する場合には、相当数の科目数の増設が必要であることが分かった。</p>		
今後の展開 (自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。)		
<p>本学においては、現状では副専攻として立ち上げるのではなく、データサイエンティストを目指すあるいはデータ解析に強い関心を持つ学生に関しては、理学専攻ならびにライフサイエンス専攻の幾つかの関連授業科目を推奨すること、ならびにロールモデルでもある女性データサイエンティストらを講演に招へいすることで対応するのが順当であると思われる。このことにより、学生にキャリアパスのひとつとしてデータサイエンティストを提示できるものと思われる。なお、例として理学部数学科では、本年度、保険数理関連の授業科目を特別講義として開講し学生に保険数理士のキャリアパスの提示を行っている。</p>		
報告書執筆者氏名	吉田 裕亮	
関係資料の提出	本プロジェクトにおいて調査に用いた大阪大学関係者から提供を受けた大学院データ科学副プログラム関連の内部資料の一部	

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	○ 教育 ・ 研究	
取組名称	舞踊上演を核とした異文化交流によるグローバルリーダー育成への取組	
代表者氏名	福本 まあや	所属 基幹研究院人文科学系 助教
分担者氏名	猪崎 弥生	所属 基幹研究院人文科学系 教授
実施概要 (教育部門の場合は実施形態 (授業、講演会、研修など)、参加者数やその内訳 (学部生、院生、教員などの別) などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。)		
<p>今年度 11 月 19～22 日に本学舞踊教育学コース学生 14 名とともに 3 泊 4 日の日程で韓国芸術総合学校舞踊院 (ソウル市) を訪問し、舞踊院ダンス実技授業への参加、舞踊院卒業公演での学生作品上演 (客演)、及びシンポジウム/ワークショップを実施・参加した。いずれも、舞踊院内の実技室、劇場及び講義室にて行われた。本学の教員 2 名が引率した。19、20 日は 14 名全ての学生が、舞踊の実技授業を受講。また両日とも 21 日の公演にむけて舞台稽古やリハーサルを行った。21 日の舞踊院の卒業公演には 6 名の学生が学生作品『blank』(約 8 分) を出品客演した。22 日は「舞踊実践を通したグローバルリーダー育成のためのワークショップ」と題してレクチャーとワークショップを含むシンポジウムを開催した。前半、学生は舞踊院ナム・ジュンホ教授による基調講演と、国際的に活躍する韓国人舞踊家 3 名のレクチャーを聴講した。後半は学生が 3 つのグループに分かれ各舞踊家を囲みディスカッションを行い、最後に各グループの学生代表者は発表報告を行った。なお今回の研修に先立ち、参加学生には事前指導を通して、現地スタッフとの公演打ち合わせ、期間中の記録撮影、レクチャー要旨等作成を分担させ、また全員にシンポジウムのレポート作成を課題として課した。</p>		
成果 (「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。)		
<p>今回は上演交流及び現地授業受講に加えて、グローバル女性リーダー育成という狙いの元、シンポジウムとワークショップを計画実施したことで、学生は将来に渡って国際的な活動を行うにはどうしたらよいかという展望を持ちつつ舞踊の学びを深めた点に、最大の成果がある。今回のプロジェクトを通して学生は芸術舞踊の世界が国際的に展開していることを直に多面的に学んだ。その上でコミュニケーションに欠かせない英語習得の必要性についても深く理解した。帰国後に提出された学生のレポートには、国際的に表現者として活動を展開するための道とは特定の決められたものではなく、自ら考えてその方策を探し出し臆せずに発信してゆくことの大切さや、国際的な発信にはまず自らの独自性を認識することの重要性を学んだ様子が確認された。また平成 28 年度前期実施予定のフランス短期舞踊研修への企画に対しても学生の強い関心と積極的な申込みが見られている。引率教員は、芸術舞踊家として活動を続けるには必然的に国際的な活動の展開が必要で、上演活動には多くの関係者をまとめる統率力が求められるものであるという明確な答えを得ることができた。また舞踊院の英語による実技授業を視察することで、28 年度 4 月より教員自身が開始した英語による実技授業の参考にすることができた。</p>		
今後の展開 (自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。)		
<p>本プロジェクトを通して、参加学生のみならず参加がかなわなかった学生をも含めて、学生たちは舞踊活動のグローバルな展開というものを現実のものとして理解し、その実現への意欲が深まったものと考えている。こうした学生の意欲や関心に応えるべく、今後教員は学生の海外研修の機会をサポートするとともに、日々の実技授業及び講義を通して国際的な視野から舞踊教育の意義を考え、芸術舞踊のあり方についての理解を深められる教材研究に励みたいと考えている。同時に、学生が日本独自の感性や感覚についての理解をも深められる教材の選定を行うことが課題だと考えている。また海外研修の機会はグローバルリーダー人材育成に極めて有効であるが研修による単位認定ができない現状がある。それらに対して単位認定ができる制度を整えることが今後の課題だと考えている。</p>		
報告書執筆者氏名	福本 まあや	

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

関係資料の提出

実施要項、舞踊院公演プログラム（抜粋PDF）、記録写真

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	○教育・研究	
取組名称	ライフイノベーションのワークショップ型教育プログラム LIDEE における国際理解を促進する課題の実践	
代表者氏名	元岡 展久	所属 基幹研究院自然科学系 准教授
分担者氏名	太田 裕治	所属 基幹研究院自然科学系 教授
分担者氏名	長澤 夏子	所属 基幹研究院自然科学系 准教授
分担者氏名	加賀美 常美代	所属 基幹研究院人文科学系 教授
分担者氏名	小崎 美希	所属 基幹研究院自然科学系 助教
実施概要 (教育部門の場合は実施形態 (授業、講演会、研修など)、参加者数やその内訳 (学部生、院生、教員などの別) などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。)		
<p>LIDEE プログラムは、人間・環境科学科が企画運営するワークショップ型教育プログラムである。2012 年度より開講し、昨年度まで 3 年間継続で実践してきた。今回の取り組みでは、これまでの LIDEE プログラムを充実させ、海外からの講師を招聘するとともに、外国からの留学生の参加者をつくり、グローバルな環境での課題解決型教育を実践した。</p> <p>通常の課題に加え、グローバルな課題として、「インクルーシブなおもてなし」と「光のイノベーション」の 2 つのテーマを設定し、人や文化の多様性に対する理解を深め、具体的なイノベーションにつながるワークショップに取り組んだ。「インクルーシブなおもてなし」ではロンドン・ロイヤル・カレッジ・オブ・アート上級研究員のジュリア・カシム氏を招聘、「光のイノベーション」ではパリで活躍する国際的照明デザイナー石井明理氏、パリ建築大学教授エリック・モナン氏を招聘し、英語による講義や、英語によるプレゼンテーションを含むワークショップを行った。「インクルーシブなおもてなし」は、10 月 10 日 (講演会)、24 日 (ワークショップ) に実施。いずれも、参加者本学 1 年生～4 年生 30 名。カシム氏に加え外部から 2 名の特別講師を招いて行われた。「光のイノベーション」は、11 月 12 日 (講演会)、14 日 (ワークショップ) に行われた。講演会は外部にも公開し、参加者は、約 90 名。ワークショップは、本学 1 年生～4 年生 30 名、教員参加 4 名 (残念ながら留学生の参加者を募ったが参加者は 0 名) が参加した。</p>		
成果 (「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。)		
<p>本年度のプログラムは、国際化をはかるという点から、これまでにない試みとなった。2 名の外国人専門家を招聘、1 名の海外で活躍する日本人を招聘し、グローバルな視点で課題に取り組むワークショップを実践することができた。</p> <p>特にプレゼンテーションでは、通常のワークショップ作業成果による提案に加え、これらをポスター (英語) にまとめ、英語で発表、質疑がなされた。こうした作業を、グループで行うことから、各人の個性や特技をチーム内で生かすことが重要となる。チームにおける適切な役割分担や、チームでのリーダー的役割の人材教育に生かされるワークショップとなった。さらに、海外で活躍する専門家の講演会は、受講者の海外への意識を強く刺激するものであった。</p>		
今後の展開 (自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。)		
<p>イノベーションワークショップ型の教育は、東京大学や慶應大学でもすでに試みられている。これらの事例との比較研究を行ない、LIDEE を充実させたい。また今回よりワークショップごとに受講学生の自己評価票を作成し、取り組み方や到達度について、データを取る試みを始めた。これらのデータを蓄積することで、学習効果の検討をおこなう予定である。今後も、受講生の多様性 (留学生、他大学、学部生と大学院生の混合) をより一層進めるとともに、魅力ある外部講師、海外からの講師の招聘にむけて取り組んでいきたい。</p>		

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

なお、海外から講師を呼ぶ際、会計執行業務を簡便にしてほしい（英文マニュアルなど）。教育のグローバル化を掲げるのであれば、同時に、英語による支払の書類や契約書類の作成など、海外居住者との契約会計業務の英文マニュアル化を希望する。

報告書執筆者氏名	元岡 展久
関係資料の提出	LIDEE アニュアルレポート 2015

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	○教育 ○研究		
取組名称	お茶大生のためのキャリア支援セミナー		
代表者氏名	高崎 みどり	所属	学生・キャリア支援センター センター長
分担者氏名	川端 由美子	所属	学生・キャリア支援センター 特任講師
	富山 弘	所属	学生・キャリア支援課 課長
	片桐 篤	所属	学生・キャリア支援課 係長
協力者氏名	中川 まり	所属	学生・キャリア支援センター 准教授
	服部 典子	所属	学生・キャリア支援センター アソシエイトフェロー
	岸部 裕子	所属	学生・キャリア支援センター アカデミックアシスタント
<p>実施概要（教育部門の場合は実施形態（授業、講演会、研修など）、参加者数やその内訳（学部生、院生、教員などの別）などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。）</p> <p>学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に応じた職業選択ができることを目的として（キャリア教育の一環として）、企業人を学内にお招きし、セミナーを実施しました。実施内容等の詳細は以下の通りです。</p> <p>1. 実施形態 正課外の、キャリア支援セミナーとして実施しました。</p> <p>2. 実施日時等 学生が参加しやすいように、事前予約不要および出入り自由にしました。また、例えば昼休み時間のみでの参加であっても、参加企業すべての話を聞くことができるように、「全体説明」の場を設けました。</p> <p>【日程】 2015 年 12 月 2 日（水）～12 月 16 日（水） 2016 年 1 月 6 日（水）～ 1 月 21 日（木）、計 20 日間</p> <p>【時間】 12:30-13:00 全体説明（参加企業 4 社から、約 7 分ずつの説明） 13:00-13:30 1 回目の説明および質疑応答（個社による業界等の説明等） 13:30-14:00 2 回目の説明および質疑応答</p> <p>【場所】 共通講義棟 1 号館 106/107 室（アクティブラーニングスタジオ）</p> <p>【テーマ】 ①ロールモデルとなる女性のいる企業、女性が活躍している企業 ②B to B 企業、グローバルに活躍している企業 ③業界研究、業界のないボーダレスな企業</p> <p>3. 参加学生数 1 日あたり 29.7 名、20 日間の参加総数 593 名</p> <p>4. 実施に際しての工夫 ①キャリア・就職支援行事への組み込み 本セミナー前の 10 月～11 月に、キャリア・就職支援に係る支援行事を設定しました。情報収集の仕方および整理等、業界研究を中心に実施することで、本セミナー参加の</p>			

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

<p>事前準備になるようにしました。</p> <p>②事前ガイダンスの実施 本セミナーへの学生参加誘致と趣旨説明のため、事前にガイダンスを実施しました。</p> <p>【企業発見セミナー直前ガイダンス】 日時：2015 年 11 月 27 日（金）12:30-13:10 参加学生数：50 名</p>	
<p>成果（「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。）</p> <p>学内において、<u>80 社の企業（同時開催行事と併せると 111 社）と接する機会の提供</u>ができました。実社会で働く企業人から直接話をうかがうことで、当初の目的である、学生の職業観や勤労観の涵養となる場の実現となりました。</p> <p>将来、グローバル女性リーダーとして活躍していくには、学生時代から視野を広げることが必要です。<u>学生の視野を広げる機会</u>とするため、名称を「企業発見セミナー」とし、学生が企業名や業種で選別しないように（知らない企業や仕事を知ってもらうために）、セミナーを企画設計しました。まず、セミナー実施前に直前ガイダンスを開催し、企業発見セミナーの趣旨説明をしました。次に、<u>大学の理念であり、本プロジェクトの目的である「グローバルで活躍する女性リーダーの育成」を基本として、3つのテーマ（前述の実施概要 2.）を設定</u>しました。企業には事前にテーマを示し、該当するテーマの日程に参加いただいたため、テーマに則してお話いただくことができました。<u>学生には、「ロールモデルとなる女性のいる企業、女性が活躍する企業」「グローバルに活躍している企業」として明示</u>することで、どのような企業がそれらのテーマに該当するのかがわかるようにしました。さらに、セミナーでは、参加企業すべての話を聞くことができるように、全体説明の場を設けました。参加した学生は、気付きと発見を得ることができ、視野を広げる機会になったと考えます。</p> <p>就職・採用活動の開始時期が2年連続で急遽変更になり、その通知が本セミナー実施の12月であったため、結果としてですが、本セミナーはその対応にもなりました。</p>	
<p>今後の展開（自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。）</p> <p>日常的に、学生・キャリア支援センターには企業からの問合せが入りますが、行事を開催する場合、企業からの問合せは急増します。限られた人数（少数）で、他業務や他行事の運営をしながら、急に入る問合せに対応しているため、その時々に応じた対応にならざるを得ません。事務局を委託したことにより、企業からの問合せの一時受けを任せられ、本来業務（学生支援）に専念できたうえ、公務の仕事理解セミナーおよびOG懇談会を同時開催できました。また、運営委託先には<u>企業からの問合せに関する情報の蓄積</u>を依頼し、セミナー終了時にQ&Aとして報告いただいたことで、ノウハウを得ることができました。そのノウハウおよび本セミナーの運営経験をもとに、3月の学内合同企業説明会の運営準備をすることができました。</p>	
報告書執筆者氏名	川端 由美子
関係資料の提出	PDF「企業発見セミナー学生向け案内（実績入り）」 PDF「平成 28 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）について」

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	教育 ・ 研究		
取組名称	アフリカ・中米・アジア女性起業家と“グローバル・リーダーシップ”の在り方を考えるワークショップ		
代表者氏名	河村 哲也	所属	基幹研究院 自然科学系 教授
分担者氏名	砂田 薫	所属	お茶大アカデミック・プロダクション 特任准教授
協力者氏名	宮尾 正樹	所属	グローバルリーダーシップ研究所 教授
実施概要（教育部門の場合は実施形態（授業、講演会、研修など）、参加者数やその内訳（学部生、院生、教員などの別）などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。）			
<p>海外からの女性起業家を大勢迎えてのワークショップスタイルのセミナーを実施した。参加したのは 52 名（内訳：本学学部生 1 名、本学院生・ポスドク 15 名、外部 36 名 別途海外からの 6 人の女性起業家）。まず砂田のほうで、「経営」から縁遠い本学院生・学生・若手女性社会人の思考を柔軟かつポジティブにするため、“インスピレーション・トーク”を行った。世界的大企業 GE の CEO であった“経営のカリスマ”ジャック・ウエルチ氏が、27 歳の経営を全く知らない女性ビジネス・コーチと話をする中で、意思決定をしていたことを例に挙げ、コンサルテーションもアドバイスもできないが、最低限よい「問い」を提供したり、バックグラウンドが違うゆえ、人と違う視座を提供できれば起業家に貢献できると勇気付けた。</p> <p>その後、「起業家側の不足資源の洗い出し」と「起業家に対するアカデミアの貢献の可能性」と 2 つのテーマに別れ、6 人の起業家達もそれぞれ 5 つのテーブルに入った。前者は re:terra 社の渡邊さやか代表取締役が、後者は砂田がファシリテーターとなって、ワークショップ形式で“対話”を行なった。各組の発表では、笑い笑顔の耐えないまた学びと共感の多い場となった。</p> <p>発表の内容は、前者の起業家視点では、「女性起業家の場合、女性を雇用することが多いので、在宅勤務の導入など女性が働きやすい環境を創る」ことや、その活動を「点」から「線や面」にするには行政や大学、コミュニティの大きなサポートが必要と感じているという報告があった。一方、後者のアカデミア視点では、大学の生き残りのためにも新たな価値提供として、起業家教育の充実や、リアルな今回のように起業家を交えての実践的な商品・サービス創りや資金調達法などを学べる授業やセミナーを創設することや、起業家養成のために学内にインキュベーション・オフィス作りや空いているスペースを提供して共に学ぶなどの連携手法があるのではというアイデアも生まれた。</p> <p>最後のリフレクション（振り返り）タイムでは、渡邊代表から、「興味・関心ある事に一歩踏み出す勇気があれば、それはリスクはリスクでなく、それは新しい道となります。今日の対話で、大学は学生や地域コミュニティや起業家の集まりの中立的なハブになれる可能性を感じています」、砂田は「本日は起業家の皆さんのパッションをリアルに感じた 3 時間で、それだけでも得をした気持ちになりました。career competency（キャリアに関連した知識や技能の総称）という言葉がありますが、残念ながらこれは教室外で育つとされています。大学は社会や起業家との関わりを意識して増やせば、自ずと起業家創出につながると思います」と考察した。最後にまとめとして、宮尾正樹教授は「今回途上国からお越しいただいたまばゆいばかりの女性起業家の皆さんは、高等教育出身者が大半で学位を取得されている。大学がエンパワーメントの場として機能していると感じます。日本で輝きを失いつつある大学と対照的です。皆さんの話を聞いたり、あるいは研修等で皆さんのところを訪れたりすることで、元気がいただけるのではないかと、同時に、日本の大学は定員</p>			

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

確保が難しくなっており、途上国の方々が自立、起業のためのスキルやノウハウを身につけるために日本に留学していただくことができるのではないかと、そのようにして双方の活性化が進むのではと感じています」と結んだ。

成果（「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。）

参加者の声としては、「起業家支援とキャリア開発の重なる部分考えたのは初めてだったので、大変興味深かった」「起業家の皆さんのパワーと決意の強さに圧倒された1日でした」「海外の起業家の方からナマの体験を直接聞いたのは嬉しかった。ワークショップ形式で進められたのもよかったです。信じたことをやりぬく力をもらった気がします」「とても多くの情報を得ることができました。ワークショップのお陰で、友達もできました」などが寄せられた。

今後の展開（自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。）

今回はより実践的で実現可能なアイデア・諸策を検討することで、“グローバル・リーダーシップ”の輪郭がおぼろげながら見えた。お茶大は、キャリアの選択肢としてこれまで、「起業家」は提示ができていなかったと言わざるを得ない。一つには、起業家には、「経営学」要素と「工学」要素が必要であるが、本学大学院には MBA もエンジニアリングもこれまで深める術がなかったが、奈良女との「生活工学」の誕生があり、今後はチャンスが広がると思う。起業の成立の大きなマインドにはリーダーシップがあり、逆に言えば、「リーダーシップ」の研究を深めれば、起業やイノベーションに行き着くので、そういう視座が必要と考える。尚、関連情報として、折しも遅ればせながら、2016年4月に、日本にも日本リーダーシップ学会が誕生する。

報告書執筆者氏名 砂田 薫

関係資料の提出 アジア等女性起業家ワークショップ開催レポート
(お茶の水女子大学ウェブサイト掲載 URL
http://www-w.cf.ocha.ac.jp/docca/event_details.php#026)

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	○教育 ・ 研究		
取組名称	国際生体分子設計コンテスト (BIOMOD) への挑戦を通じたグローバル女性リーダー育成に係る PBL 教育プログラムの試行		
代表者氏名	古川 はづき	所属	基幹研究院自然科学系 教授
分担者氏名	Nathanael Aubert-Kato	所属	リーディング大学院推進センター 助教
実施概要 (教育部門の場合は実施形態 (授業、講演会、研修など)、参加者数やその内訳 (学部生、院生、教員などの別) などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。)			
<p>The goal of this project was to join the Biomod competition, an international competition aimed at undergraduate students. The funding was used to allow 8 students to register as part of the Ochadai team and join the main event, which took place in Boston, from the 30th of October until the 1st of November, 2015.</p> <p>During this event, every participating team presents a project in the field of biomolecular design they have realized during the previous 6 months. This involved 3 lectures on biomolecular design, deciding by themselves the topic of their project and conducting it both thanks to the lecture and additional literature review.</p>			
成果 (「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。)			
<p>The students were able to realize a complete project by themselves, with minor supervision. Their topic, creating a new type of self-assembling UV-cutting material, had promising experimental success.</p> <p>Additionally, they were able to improve greatly their ability to present scientific material to an audience in English. They also got more familiar with academic-level interactions with fellows from various part of the world, a skill necessary to global leaders. For all of them, it was a first professional experience abroad, during which they had to perform a top-level job in English.</p>			
今後の展開 (自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。)			
<p>Depending on potential further funding, the research conducted by the students could be improved, either by themselves or by other.</p> <p>As for global leadership, a few students are now seriously considering (or in the process) to go do research abroad, either as part of an internship or as exchange students. The experience was thus extremely positive for them.</p>			
報告書執筆者氏名	Nathanael Aubert-Kato		
関係資料の提出	イベント web ページコピー、学内イベント案内ポスター、実施報告書		

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	教育 ・ 研究		
取組名称	4 学期制アクティブラーニング成果としての旅行ガイドブックの出版を通じたアウトリーチの実践研究		
代表者氏名	長谷川 直子	所属	基幹研究院人間科学系 准教授
分担者氏名	横山 俊一	所属	サイエンス&エデュケーションセンター研究員
<p>実施概要 (教育部門の場合は実施形態 (授業、講演会、研修など)、参加者数やその内訳 (学部生、院生、教員などの別) などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。)</p> <p>本教育プロジェクトでは、4 学期制の授業として H27 年度 1 学期に実施した環境地理学演習 I の授業成果を出版し、アウトリーチのアクションリサーチを行うことを中心とした。地理学の教科書などを多く出版している古今書院の協力を得て、同出版社の月刊誌「地理」の臨時増刊号として出版されることが 9 月に決まった。授業の最終成果物である地誌的視点を取り入れたまちあるきガイドマップを中心として学生のコメントページの作成、授業内で行ったフィールドワークで学生が現地案内を行ったときの説明文をすべて掲載、またフィールドが原宿・表参道であったことからこの地域について研究している専門家のコラムを 8 編掲載した。授業終了後に出版が決まったため、出版にまつわる様々な作業 (作品を掲載する上での出典情報の明記等の修正、コメントページの作成、新たなコラムの執筆など) があることから、出版については受講生全員ではなく有志としたが、結果的には受講生全員がこれらの追加作業に協力し、充実した出版物を出版出来た。</p> <p>また、特に中心となって編集作業等を行った学生たちは 8 名おり、10 月から 12 月まで編集委員会を毎週開催し、タイトル、表紙デザイン、中のコラム等のコンテンツ等をすべて学生が考えた。そのうち 3 名は H27 年度 3 月に行われた日本地理学会学術大会にも参加し、研究者らとの交流も行った。雑誌が出版されたことで社会からの注目も集め、新聞社からの取材 (文京経済新聞)、テレビ番組への出演 (タモリ倶楽部) などもあった。</p>			
<p>成果 (「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。)</p> <p>授業の中で、現地の案内役を学生自身が分担して務める形を取ったため、臨機応変に対応する能力の育成に役立った。ガイドマップのテーマも個人で自由に設定させる形を取ったので、デザイン、コンテンツを含め考えることはイノベーション教育にもなっている。</p> <p>市販の旅行ガイドブックはあまり地域の特徴といった観点にフォーカスされておらず、そこから地域の特徴を理解することは難しい。これら地域の特徴を取り入れたガイドブックの作成は、異なる特徴を持つ地域を理解することであり、ひいては異文化理解に結びつく。実際、海外からの観光客に向けたガイドマップを作成した学生も 2 名いた。</p> <p>なにより、授業で作った成果物が、一般社会に対して出版されることは学生たちにとって大きな経験であったと思われる。アマゾンや都内の書店、地方の小さな書店等で実際の雑誌を見たときの学生の反応は大きかった。</p> <p>また一部の学生に限られるが、編集作業を自ら行いたいと名乗り出て地道に作業を行った学生たちは、これらの作業を通じて、将来はデザインをやりたい、編集をやりたいと目覚めた学生もいる。これらは PBL の学びに相当している。また、単に授業を受けるだけでは得られない多くの貴重な経験をしていたと考える。一例を挙げると、雑誌「地理」のパロディーでつけた「地理×女子」というタイトルが、思いもよらず世間の注目を集め、タモリ倶楽部に出演することになったこと (授業成果を出版するというつもりで作業していたものが、今まで男性社会であった地理の世界に、「地理女子」という新たな概念を生み出し、社会から注目を集めた。タモリ倶楽部の反響は大きく、ツイッターをまとめたサイト</p>			

togetter は 65 万 view を越えた)。一般社会から注目を集める一方で、地理学界では一部の研究者から厳しいコメントも受けた（主な執筆者は地理学コースへ進学したばかりの 2 年生の 4～6 月という時期に実施した授業の成果であると言う事情をわからない研究者からはレベルが低いという批判を受けた）ことで自らの未熟さを知り、ショックをうけた。これも遊び心で企画した「袴で巡検」という表紙が、一般の人からは大きく注目を受けた一方で、一部の女性研究者から袴はセクハラだ、コスプレだ、といった批判を受けたこと、などがある。

以上のような様々な反応を受けるたびに一喜一憂し、またそれらを真摯に受け止めたがゆえに、辛い思いをしたことと思う。このような辛い体験も長い目で見れば本人の糧となるだろうし、何も無いところからすべて学生主体で 1 冊の雑誌を（様々な外部の人たちと関わりながら）作ったことはリーダーシップの実践教育として有用なものであったと考える。

今後の展開（自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。）

通算 700 号以上続く月刊「地理」の歴史の中で、臨時増刊号が出版されたのは 10 年以上ぶりであり、また特定大学の授業の成果として増刊号が出されたのも初めてのことである。古今書院という、地理学の教科書中心に出版している出版社から今回のような少し派手なデザインの出版物が出ることも自体も一つの新たな風を吹き込んだと考えている（このような冒険を了承してくださった古今書院にも感謝したい）。それとともに、社会の中での地理学（今回の場合旅行）と授業とを結びつけた地理学のアウトリーチの試金石として、地理学界に対してはインパクトを与えたものと考えている（地理学界では残念ながらアウトリーチがほとんど注目されていない）。また授業自体も、受講生や学会発表での反応から、この授業スタイルを面白いと感じる学生が多いことがわかったので、今後は別のフィールドで行い、最終的には東京エリアで 1 冊の本が出来るような形に持って行けたらと考えている。実際平成 28 年度の授業を浅草で実施中である。

また、前述のように、雑誌の出版によって社会から注目を集め、マスコミの取材にとどまらず、タモリ倶楽部の恒例企画、出版の要請等様々な展開を準備中である。いずれも、本研究の目的であったアウトリーチ、特にサイエンスコミュニケーションのような「地理の面白さ、楽しさを一般に広める」という手段として大変効果的なものである。2016 年 3 月に日本地理学会に「地理学のアウトリーチ」研究グループを立ち上げた（筆者は代表者）。このグループで、社会と学術をつなぐシステムを構築していく予定である。今後は、これらの活動を通して「地理女子」をお茶大から全国規模に発展させ、学生参加型の地理の普及を模索し、進めていきたいと考えている。

報告書執筆者氏名 長谷川 直子

関係資料の提出 1) 「地理×女子＝新しいまちあるき」、2) Ellipse、3) お茶の水地理学会同窓会誌 Harmonie、4) 日本地理学会発表要旨

*）付記：貴研究所の予算をもらう前に、古今書院にこの学生のガイドマップを持参して、出版したいという提案をしたが、取り合ってもらえなかった。今回予算を頂き、再度話を持ちかけたところ実現するに至った。そういう意味ではこの予算がなければ実現しなかった出版であり、貴研究所には大変感謝しております。

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

部門 (該当するほうに○)	教育	・	<input type="checkbox"/> 研究
取組名称	欧米トップ大学におけるグローバル女性リーダー教育プログラムの 実地研修		
代表者氏名	戸谷 陽子	所属	基幹研究院 人文科学系教授 グローバル教育センター長
分担者氏名	渡辺 紀子	所属	グローバル教育センター講師
実施概要 (教育部門の場合は実施形態 (授業、講演会、研修など)、参加者数やその内訳 (学部生、院生、教員などの別) などを具体的に記述してください。研究部門の場合も概要を記述してください。)			
<p>【調査目的】 女子大学における女性リーダー育成プログラム立案のための情報収集と実態調査</p> <p>【調査対象】 ①マウントホリヨークカレッジ②スミスカレッジ③ウェルズリーカレッジ④シモンズカレッジ⑤バーナードカレッジ 調査対象大学は以下を参考に 5 大学を選定した。 ➤全米女子大ランキングトップ 20 位内に位置する女子大学 http://www.bestcolleges.com/features/top-womens-colleges/ ➤セブンシスターズ*1等、歴史があり、リベラルアーツカレッジとして類似したプログラムを保有している大学 *1 セブンシスターズ: 1927 年に組織された男子のアイビーリーグに対抗して名づけられた北米東海岸の歴史ある女子リベラルアーツカレッジ 7 大学の総称 (<u>バーナードカレッジ</u>、<u>プリンマールカレッジ</u>、<u>マウントホリヨークカレッジ</u>、ラドクリフカレッジ (現在はハーヴァード大学に統合)、<u>スミスカレッジ</u>、<u>ヴァッサーカレッジ</u>、<u>ウェルズリーカレッジ</u>) ※ 下線は女子大学 なお、④シモンズカレッジはセブンシスターズではないが、全米女子大学ランキング 5 位の優良女子大学で、ウェルズリーカレッジの担当者より推薦があったため訪問した。</p> <p>【調査方法】 ➤「リーダーシップ育成」の活動を実施している部署における聞き取り調査 ➤「リーダーシップ育成」に係るイベント参加 ➤大学所蔵の資料収集</p> <p>【報告：各大学の活動内容詳細】 ①<u>マウントホリヨークカレッジ</u> (サウスハドレー、マサチューセッツ州) 創立 1837 年 (女子大学、大学院課程は共学) 全米リベラルアーツカレッジランキング 35 位 セブンシスターズ加盟大学 学生数 2,189 名</p> <p>【活動内容】</p>			

1) Weissman Center for Leadership (ワイスマンリーダーシップセンター)

Weissman Center for Leadership は、1999 年に、ハリエット・レヴィン・ウェイズマンとポール・M・ウェイズマンの寄付により設立され、リーダーシップ育成に関わるプロジェクト（インターンシップ、講義、個別指導、ネットワーキング構築の機会提供など）を展開している。

活動は (1) 地域型リーダーシップ (2) 公務におけるリーダーシップ (3) 話力・議論力・記述力 (4) 教導力と統率力を基に実施されている。

センターは、専門教員 4 名、プログラム企画と学生・キャリア支援担当教員 1 名、事務職員 2 名で構成されている。育成を目指しているスキルは、「統率力と影響力」、「自律思考力」、「分析力・議論力・視野拡大」、「重要課題に関する批判的思考力」、「学術的仕事を意図的にグローバル社会に連携させる力」である。

主な活動として、リーダーシップ能力育成を意図した講義や訓練、FD/SD などのエクゼクティブ研修、優秀な学生を対象にしたプロフェッショナル人材によるリーダーシップ訓練、外部からのスピーカーによる講義などがある。

2) Women Leading in Public Service Summit (2016 年 11 月 5 日～7 日※渡辺参加)

卒業生と現役学部生が参加する女性公務員リーダーシップサミット。本サミットは、2015 年度に受託した 2,500 ドルの寄付をもとに開催。政治学で教鞭をとったヴィクトリア・シャック教授（1940-1976）が、1949 年に米国初のインターンシッププログラムを実施してから、ヴィクトリア・シャックインターンシップとして、これまで多くの政治家、政界、産業界の女性リーダーを輩出、ワシントン DC で定評のあるマウントホリヨークの代表的な一つのプログラムとなっている。インターンはワシントン DC 地区の政治家や公的機関で実施され、経験者は政界や行政機関で活躍している。本サミットでは、ヴィクトリア・シャック教授の先見性と功績をあらためて確認し、それをきっかけとして、政界や行政の女性進出の歴史、疎外要因、グローバル社会における社会進出の課題にいたるまで多岐に渡る発表と議論が繰り広げられた。

サミットには、1950 年代から現在に至るまでの卒業生と在校生、合計約 220 人が集まり、3 日間開催された。これだけ大規模なサミットは、ヴィクトリア・シャック教授の功績の賜物であるが、第一線で活躍してきた社会的に影響を持つ卒業生の集まりは圧巻で、在学生にとっては、単なるロールモデル学習を超えて、社会進出より身近に感じて実現可能と思わせる威力があった。これだけ大きな規模のイベントは、5 年ぶりで、前はスミス大学と合同で、変化の激しい国際社会に対応できる女性リーダーをテーマに開催した。

3) Victoria Schuck Internship Program (ビクトリア・シャックインターンシッププログラム)

スタンフォード大学卒業の政治学教授であるヴィクトリア・シャックが、政界や行政に女性のポジションが全く無かった時代に、学生の希望を生かして、個人的なネットワークを駆使して州知事や省庁に初の女子学生をインターンという形で送り込んだのがきっかけで開始されたプログラムである。このインターンシッププログラム（約 12 週間）の参加者数は、1953 年の当初 6 名程（学部 3 年～4 年生）であったが、学生の評判が定着していき、1960 年代までには参加者が 20 名～30 名と拡大。1970 年代に入って、奨学金付きインターンシッププログラムとして、地元紙、雑誌などでもその活動の認知を広めるなどの広報活動がなされる等、マウントホリヨークカレッジの代表的なリーダーシッププログラムの一つとなっていく。当時のインターンシッププログラム報告書、学生の感想、広報物な

どの情報詳細は、Archives and Special Collections が所蔵している。その一部を以下に紹介する。

1953 年

インターン生：6 名（3 年生 4 名、4 年生 2 名）

派遣先：商務省人事部長オフィス、相互安全保障本部（極東、欧州）、農務省（財務部長オフィス）、内務省（国立公園サービス）、下院議員オフィス(ジェイコブ・K・ヤヴィッツ)

1954 年

インターン生：6 名（全て 3 年生）

派遣先：下院議員オフィス(ジェイコブ・K・ヤヴィッツ、ラルフ・グウィン)、内務省秘書室・管理調査、子供局、渉外管理局（アイゼンハワー時代の軍事・経済・技術援助全てを統括する組織）、教育省

1962 年（※この時期から活動報告が詳細に渡るようになった）

インターン生：16 名

インターン生は、主にワシントン D.C.のジョージタウンに滞在。この年から、アマーフトカレッジの学生もマウントホリヨークカレッジの政治学専攻の学生とともにワシントン DC のサマーインターンに参加している。

派遣先：政府系オフィス（民主党全国委員会、マサチューセッツ州下院議員、ピースコープワシントン本部、住宅金融機関、労働省秘書アシスタント、予算局、米国情報局、保健教育福祉省、上院議員オフィス：ポール・ダグラス、ジョセフ・S・クラーク

（活動例）ジョン・F・ケネディとヘンリー・ウィルソン（当時は衆議院の連携役で、後にマサチューセッツ州知事から副大統領に就任）に面会、毎週行われる大統領記者会見に出席。参加者 16 名のうち 5 名が政治学教育振興の政府助成金と大学からの援助を得た。1950 年に開始して以来、200 名以上の学生がワシントン DC のサマーインターンに参加した。多くの学生は、卒業後再び DC に戻り、正規雇用者として就職した。主な進路は、行政関連部門、ヘンリー・ウィルソンオフィス、上院議員オフィスの法務補佐、下院議員オフィス、NASA 管理部門長配偶者（当時の資料では、進路先の一つとして紹介）など。

1963 年（※ 5 月 3 日の *The Mount Holyoke News* で「インターン生募集案内」を以下の様に告知。）

「インターン生募集案内」

インターン生：30 名（1 名を除き、全て 3 年生）

派遣場所：ワシントン DC およびニューヨーク市

インターンの目的：「興味のある分野を掘り下げながら、意思決定と公共政策の過程における洞察力を磨く」

インターン内容：政府執行部門、下院議員オフィス、ロビー活動組織で働くとともに、大統領の記者会見に出席し、政府の最高機関に従事している人と会う機会が得られる。

参加条件：政治学以外の専攻でも応募可能だが、政治学分野で 12 時間以上の履修が必要。

奨学金対象：8 名（大学または SGA）

就職先：国務省、労働省の立法部門長のオフィス、ワシントンにある新聞社のコラムニスト付き、民主党全国委員会会長オフィス、ネルソン・ロックフェラーニューヨーク知事オフィス、内務省秘書課、予算局、司法省男女雇用均等委員会会長オフィス、保健教育福祉省、NPO オフィスなど。8 名の学生は下院議員オフィスに就職（メリーランド州共和党、ペンシルベニア州民主党、カリフォルニア州共和党、サウスダコタ州政府、ニュージャージー州民主党、マサチューセッツ州共和党、アイオワ州共和党など、様々な地にある党のオフィスに配置された）。

平成 27 年度 グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト
報告書

1966 年

インターン生：20 名

派遣先：政府系オフィス（ピースコープワシントン本部、国際開発局、ホワイトハウス、民主党全国委員会、米国情報局、労働省秘書アシスタント、上院議員オフィス：ジョージ・マックバーン、トーマス・マックインタイヤー、ロバート・ケネディ、ラルフ・ヤーボロウ）、下院議員オフィス：ロバート・マックロリー、トーマス・オネイリー、トーマス・マクドナルド、オジェン・レイド、カール・アルバート）、DC 地区新聞社のコラムニスト、ロサンゼルスタイムスワシントン局

1964 年

インターン生：32 名（アマーストカレッジ生 6 名、マウントホリヨークカレッジ生 26 名）

派遣先：民主党/共和党上院議員キャンペーンオフィス、ピースコープ、下院議員オフィス、住宅金融機関、大統領付き代所雇用均等推進オフィス、国家委員会副議長オフィス、プレスオフィス（Food for Peace 部長付き）、予算局、国会議員リサーチ部門長付き

1972 年

インターン生：19 名

派遣先：デトロイト市長付き、クリーブランド市長付きテネシーバレー政府、上院議員および州知事オフィス、環境政策局、ホワイトハウス（ニクソン大統領付きスピーチライティングスタッフ）、ロサンゼルスタイムスワシントン DC 事務局、ワシントンコラムニスト付き、上院男女雇用均等推進オフィス、保健教育福祉省、司法省市民権課、大統領執行部経営予算管理オフィスなど。

※ この時期より、大学で冊子を作成、本格的に *The Mount Holyoke College Washington Intern Program* として募集している。また、インターンシッププログラム参加に際し、関連分野の科目(Bureaucracy and Administration, Seminar in Public Policy)履修も推奨している。

インターン業務は、「政府関連オフィスで、世論調査・分析、ケーススタディ、ラジオやテレビの原稿作成、報告書・新聞記事・キャンペーン資料の作成」などがある。具体的には、「政治家のスピーチ原稿作成、会議同席、委員会のヒアリング、上院と下院のセッション、他インターン生とのセミナー講義など」で、最終的に人口管理、地域連携、中小ビジネス起業、交通政策、モデル地区プログラムなどのトピックの調査としてまとめるとしている。派遣先は、州政府、財務省、郵政省、農業、商業、労働、交通、健康、教育、福祉、小ビジネス経営、ピースコープ、国際開発局など。これまでロバート/エドワード・ケネディを含む 150 人の上院議員による受入があったことを強調している。

冊子には、プログラム効果として、「米国の政治がどのように機能しているか座学の知識以上に深く理解することができる」、「専門的な経験は勿論のこと、政策に関わることによってどのようにプログラムが構成され、影響されているか、つまり多様な公私の関係、どこでどのように優先順位が決まるか、その様々な決定過程見ることができる」ことが挙げられている。さらに、マウントホリヨークカレッジが、インターン生に社会的かつ知的な活動を数多く提供していることの例として、大統領記者会見の事前会議などに出席し、ホワイトハウスのプレス秘書、議長、ロビイスト、マスコミ取材班やテレビ局の著名人を含む政府の内外で、トップリーダーが議論を交わす場面を目の当たりに経験できることを挙げられている。

② スミスカレッジ（ノースハンプトン、マサチューセッツ州）

創立 1871 年（女子大学、大学院課程は共学）
全米リベラルアーツカレッジランキング 14 位
セブンシスターズ加盟
学生数 2,563 名

【活動内容】

スミスカレッジのリーダーシップ育成プログラムには、①講義形式と②学生主体の実践形式の 2 種類がある。

- ①学部の教員（主に心理学、経済学、社会学など）が主導で実施している単位が付与されるプログラム
- ②学生生活支援課などの外部機関が主導の単位が付与されないプログラム（寮スタッフやアスリート対象のものや学生主導のプロジェクト等。）

1) Phoebe Reese Lewis Leadership Program（フィービー・リース・ルイスリーダーシッププログラム）

過去に、スミスカレッジの学生の多くが、リーダーの自覚とプライドを持ち、プログラムという形でリーダーシップ訓練をしても参加者が少ないという経緯があった。しかし、スミスカレッジの在籍学生の多様化が進み、国際化や少数派に対する意識とともに、プログラム参加への意欲が高まっている。

特に戦略的に運営がなされているわけではないが、25 年前に出資者があったのをきっかけに開始、以来卒業生の継続的な寄付によりプログラムが運営されている。リーダーシップ育成の取り組みに関する効果測定はできていないが、非公式には卒業生を追い始めているとはいえ、未だ十分なデータはないという。キャンパス内の複数部署がリーダーシップ育成関連のプログラムを実施しているので、それぞれの取り組みの違いが明確になるように、今年から横の繋がりを持たせる取り組みがなされている。具体的には月に 1 度、執行部、学部長、学生生活支援課、財務職員、キャリアセンターなどの担当者が集まり、それぞれの活動に関する情報交換をしている。リーダーシップ育成に関する活動報告は、定期的に出資者、卒業生、講演者に郵送している。

代表的な企画は、January Leadership Intensive である。参加者（約 22 名～25 名）は学内公募で選抜（書類および面接選考）され、2 年続けて参加が義務付けられている。1 年目は、学部 1 年または 2 年生が対象の内容で、主に講義形式で批判的思考、調整力、チームビルディング力、パブリックスピーキング力など、リーダーシップを取るために必要な代表的なスキルについて学ぶ。2 年目は学部 3 年生または 4 年生が対象で、1 年目で学んだことを実際に体験する内容となっている。例えば、ケーススタディ、組織コンサルティング、キャリアセンターによる採用試験対策（履歴書作成、面接対策、ネットワーク構築、インターンシップの機会開拓等）、キャリア計画と目標設定、行政や出版業界などの専門職の見学（半日）等がある。

2) 学生生活支援課が支援するリーダーシッププログラム

スミスカレッジでは、Phoebe Reese Lewis Leadership Program の他に、Office of Student Engagement という学生生活の支援する組織が、自主的に取り組めるプロジェクトの機会を提供している。組織は、専門教員 2 名および学生アシスタント数名で構成されている。

3) 学生主導のプログラム企画運営

スミスカレッジには約 125 のサークルがあり、今年度から学生主導でプログラム企画運営をさせている。学生サークルやキャンパスの学生リーダー間で強化したいスキルや経験を積みたいことがあれば、プロジェクトの申請をさせ、学生生活支援課は企画から運営までスムーズにいくようにサポートする。具体的には、学生会議やワークショップの企画運営やリーダーシップスキル強化訓練のカリキュラム作成などが挙げられる。学生に自主的に活動させることにより、就職に有利な経験や実績を構築するのが目的である。

4) The Sophia Smith Leadership Challenge (ソフィア・スミス・リーダーシップ・チャレンジ)

Women for the World: The Campaign for Smith の支援のもと、優秀な女性を誘致、未来の女性リーダーを育成するため、2014 年～2015 年、集中的に寄付を募った。結果として、約 300 名の卒業生により約 1 億ドルの寄付が集まった。

5) その他

2007 年に明確かつ詳細な指導指針を策定（以下の通り）、リーダーシップ育成の取り組みはこの指針と連携している。

a. 批判的および分析的思考力の育成と知識と理解の伝達

必要な能力：明確な記述、正確な話力、事象の正確な評価力と表現力、量的なスキルを理解して活用する力、科学的理由づけの適応力、学術的創造力と表現力、自律的かつ協力的に行動する力

b. 歴史的かつ比較的視点

必要な能力：外国語の学習、社会・文化・哲学の歴史的発展の学習、複合かつ学際的なアプローチの理解

c. グローバル市民の意識

必要な能力：スミスを超えた地域と関わり、多様性への理解と感謝、道徳の理由づけを倫理問題に適応する力、環境の変化に対する理解

以上のように、スミスカレッジでは、「リーダーシップ育成」の諸活動を大学が定める目標に有機的にリンクさせて進めることにより、大学内の各部署の連携や協力体制の強化を図っているということができる。

③ ウェルズリーカレッジ (ウェルズリー、マサチューセッツ州)

創立 1870 年 (女子大学)

全米リベラルアーツカレッジランキング 4 位

セブンシスターズ加盟

学生数 2,323 名

【活動内容】

学内には約 50 ものリーダーシッププログラムがある。学部 1 年生または 2 年生対象のものは、環境、人間関係に基づいたリーダーシップ理論やチームワーク構築、自己啓発系の内容で構成されている。プログラムインベントリーは、留学生オフィスのディレクターが作成し、分かり易く学生に提示している。

またプログラム運営で代表的な組織は、アスリート、演劇（地域の劇場）、リーダーシップ教育関連、卒業生によるリーダーシップカウンスルである。また年に 2 回、リーダーシップ訓練を実施。交友会との連携によるイベントを実施している。

1) スタッフ研修

実施して 2 年となる。マネージャーやディレクターを対象に学部に関わりなく、毎月実施。大学が何を求めているか、現場とのギャップは何か、シニアアドバイザーの情報などを交換。リーダーシップ理論をもとに、問題解決スキルなどを磨く。

2) 教員研修

1 学期につき 2 度実施。受講者には、夏季に時間がある理学部の教員が多い。経験とスキルのある教員が自発的に実施しているため、現在のところ、正式なプログラムではない。研修内容は、アカデミックプランの構築、自己管理、問題分析、学生に対する偏見意識の防止策、最適なキャリアパス、異文化コミュニケーションなどである。

3) 学生対象のプログラム

a. 入学時のオリエンテーションでは、寮生活のメンター制度や異文化コミュニケーションに関する知識付与をしている。

b. Albright Institute Summer

グローバル人材育成プログラム。年に一度 3 週間実施。リーダーシップ能力を拡大するため、現在世界で起こっているグローバルの課題（政治、宗教、環境など）について、どのように解決するかを議論・討論し、政策に役立てられる能力を学際的に訓練する内容となっている。（参考）<http://www.wellesley.edu/studentlife/work>

c. 学生組織対象プログラム

・ The Anchor Point Internships in Global Leadership:

10 週間のサマーインターンシッププログラム

・ マスターカード主催の奨学金プログラム

・ 生徒会執行部リーダー

レジデンシャルアシスタント(RAs)とハウスプレジデント (HPs) を学業評価および他の学生からの評価で選抜。選出されれば、活動費が支給される。

・ Turner Conference

学外の知見を広めて深く理解することを目的とした、卒業生と在校生による学際的な地域交流会議。参加者の 45%が 1 年の 1~2 学期に参加、その他は主に学部 3 年次に参加している。1 日という短期間で、学部主導で開催。

・ Blue Print for Leadership Program

新入生と 2 年生対象に、プログラム I・II として年に 2 回に渡り実施。参加者は、選考により 50 人を選出。プログラムは 3~4 の構成となっており、感情知性 (Emotional Intelligence) とリレーショナルリーダーシップ論などを学び、ケーススタディなどを用いて実践する機会が与えられる。

4) その他

a. 少数グループで、様々なリーダーシップ育成プログラムを企画中。具体的には 1st ジェネレーションプログラム、学部 1 年生対象プログラム、金融や学術運用に関する知識構築

b. 外部のプログラム参加

American Council on Education (ACE) Leadership Programs (3 日間)

シニアレベル (副学長、理事、学部長、または NPO ディレクターや CEO、役員、執行部) のリーダーシッププログラム、戦略的交渉力、模擬面接、批判的思考力を高める。

④ シモンズカレッジ (ボストン、マサチューセッツ州)

創立 1899 年 (女子大学、大学院課程は共学)

北方地域ベストカレッジランキング 16 位

学生数 1,622 名

米国では唯一の女性のためにデザインした MBA プログラムを設立

看護学は全米 1 位の規模、図書館情報学、ソーシャルワーク、女性学では定評がある。

20 種のリーダーシッププログラムがある。特に全米の他女子大とは連携していない。

【活動内容】

米国では唯一の女性のためにデザインした MBA プログラムを設立。看護学は全米 1 位の規模、図書館情報学、ソーシャルワーク、女性学では定評がある。20 種のリーダーシッププログラムがある。特に全米の他女子大とは連携していない。

1) リーダーシップ関連授業

リーダーシップ関連授業は多種多様である。同大学が看護学とビジネスで定評があることもあり、医療分野のリーダーシップ育成にも留意している。また、それ以外にも様々な業界や角度でリーダーシップについて考えられるように授業が提供されている。例えば、主要プログラムである、「看護」、「社会福祉」、「公衆衛生や健康保健」や「多文化共生」、「ジェンダー」におけるリーダーシップ育成に関するものが散見される。以下、参考までに授業例を紹介する。

(参考: 2016 年春学期授業例)

Leadership for Future Healthcare Professionals; Narratives of Ordinary S/Heroes; Late Night Leadership; From Florence Nightingale to Paul Farmer; Inspirational Leaders in Healthcare; Ordinary Citizens who Fostered Extraordinary Changes in American Law; Leaders in Laughter: Women Comedians in the U.S.; Leading in the Food Industry: from Passion to Productivity; How TV Frames America; Bodies in Action; The X Factor; Black Leaders and Leadership in Recent History; Poets, Prophets, and Priests; Overcoming Oppression through the Spirit of Resistance: Mohandas Gandhi, the Women; How to Lead Quietly in a World that Celebrates Extroversion; International Woman in Film: A Leadership Model; From Abigail Adams to Elizabeth Warren: Women Step Forward to Get Things Done; Voices of Leadership; Boston Women Leaders

2) Japanese Women's Leadership Initiative (JWLI) (日本女性リーダーシップイニシアティブ)

2006 年にボストン地区で著名な 3 名の女性 (アツコ・トウゴウ・フィッシュ、メアリー・ラッセン、キャサリン・クロン・コバーン) によって設立される。毎年、日本人女性をボストンに招き、日本と女性の社会にとって重要な分野における非営利経営とリーダーシップ育成に関する 4 週間の訓練を提供している。

3) Strategic Leadership for Women (SLW) (女性のための戦略的リーダーシップ)

影響を与えるリーダーシップスキルと知識を身につけるプログラム。主なリーダーシップに必要な能力（権力の理解と活用を含む）、チーム構築、コミュニケーションスタイルを訓練する。同時に、ジェンダーの問題が組織的行動や仕事場の文化に影響するかについても学ぶ。

4) その他

- a. 8 週間の Japanese Cultural Activity：日本企業を対象にしたリーダーシップ研修。
- b. エクゼクティブ研修：民間企業対象の一週間の戦略的研修。
- c. Fish Family Farm 主催プログラム：毎年秋に一か月実施（10 月初旬募集）。36 名程参加。戦略的計画、観察、文化・歴史、インターンシップ、MBA 単位、個別指導付。

⑤バーナードカレッジ (ニューヨーク市)

創立 1889 年 (女子大学)

全米リベラルアーツカレッジランキング 29 位

セブンシスターズ加盟

学生数 2,573 名

【活動内容】

The Athena Center for Leadership Studies が中心となって、リーダーシップ育成プログラムを実施している。同センターは、International Leadership Association に加盟し、学生が、リーダーシップの哲学を構築し、国際感覚を身に付け、正否を見分けるマインドを持てるように、様々な取り組みを包括的に実施している。

1) Athena Scholars' Program (アテネ学者プログラム)

寄付金により 2009 年に設立。翌 2010 年に具体的なプログラムが始動。ビジネスバックグラウンドのデボラ・スパー学長が積極的にリーダーシップ育成に着手。年間合計 50 名（学期で約 25 名）がプロジェクト概要を提出、選考を経て、参加する。2013 年～2014 年には、社会的行動プロジェクトとして、自殺防止、水泳イベント、ALS 支援キャンペーン、高校におけるリーダーシップイベントなどのプロジェクトが採用・実施された。

2) 20 単位の資格プログラム (任意)

多様な状況における初級レベルリーダーシップ論等、5 クラスの受講が必須（2 クラスはセンターの講座を受講し、3 クラスは女性学や社会学などの学部から自由選択）。

3) Athena Leadership Scholar Alumnae (アテネ学者同窓会)

卒業生のネットワーク。学生自治会と連携し、TEDx Barbard College Women や Athena Film Festival などのイベントを学内で開催している。

4) 学生主導プロジェクト

様々なテーマに関するプロジェクトを学生主体で実施（テーマ例：HEOP、学術における不利益、経済支援プログラム）。社会的行動プロジェクトを通してリーダーシップスキルを磨く。参加者には 500 ドルが支給され、14 週間でプロジェクトを実施。

5) リーダーシップラボ

2 時間弱の時間。外部講師や政治家などのスピーカーを招き交渉力などのスキルを向上
学部生は、3 回の受講が必須となっている。

6) インターンシップ

一学期間実施。その間、ムードルやブログなどでオンデマンドの講義を受講。

7) その他【授業参与観察】「女性とリーダーシップ」受講生：約 15 名

事前の読み物をもとに以下のテーマで討論

- 女性の就業に関する意識
- 女性就労の社会的課題

成果（「グローバル女性リーダー育成」への寄与など等の視点から記述してください。）

本学グローバルリーダーシップ研究所がリーダーシップ育成活動を展開するための施策として、以下の提案事項を本プロジェクトの成果として挙げたい。

- 多種多様なインターンシップの機会提供（行政機関・民間企業と連携し、選抜された学生を派遣、実績を作っていく。また、本学と海外大研究室間のインターン交流）
- リーダーシッププログラム開発・提供（外部講師を招聘するだけではなく、リーダーシップスキルを高めるような訓練も入れていく）
- アウトリーチ活動の推奨（附属高校および近隣高校におけるリーダーシップ育成活動）
- 卒業生ネットワークとの連携
- 近隣女子大学とリーダーシップ育成活動に関するシンポジウムを実施

今後の展開（自らの教育・研究の中でどう発展させることができるか、あるいは課題などを、できるだけ具体的に記述してください。）

調査成果として挙げたリーダーシップ育成の様々な取り組みに関する知識を、学術的根拠に基づいて体系化し、学内紀要等に投稿することで情報共有をする。また、以下の具体的なアクションプランを提案する。

1. 内実の伴った多種多様なインターンシップの機会提供

- 欧米の大学と分野別インターンシッププログラムを開発、派遣前リーダーシップ研修を実施、派遣後はアウトリーチ活動を加える。
- 選抜された学生を社会に国内外で影響のあるトップリーダーや組織に派遣する。

2. リーダーシッププログラム開発・提供

調査結果の考察・分析を反映し、現存のお茶の水女子大学論、女性リーダーへの道、アカデミック女性リーダーへの道、グローバル女性リーダー特論のさらなる充実を図る。加えてリーダーシップ・国際人材養成等に特化した海外短期留学プログラムの開拓・開発を行い、事前教育にも力を入れる。海外短期留学（リーダーシップ関連または国際関係関連の分野）の機会も利用する。

3. アウトリーチ活動の推奨

- 附属高校および近隣高校におけるリーダーシップ育成活動：現役お茶大生が主導でロールモデルの卒業生を招聘して、シンポジウムやワークショップを実施。
- 国内外の女子大学やリーダーシッププログラムを保有している大学と連携し、学生

主導のプロジェクトを展開する。

4. 卒業生ネットワークと在校生の連携強化と共同イベントの開催

交友会、学生・キャリア支援センターと連携し、卒業生を巻き込んだ各種イベントを実施。また引き続き寄付金の呼びかけも実施する。

5. 日本のトップ女子大学あるいは海外女子大学とリーダーシップ育成活動に関するシンポジウムを実施

日本のトップ女子大学としてリーダーシップを発揮すべく、国内の他のトップ女子大学に「リーダーシップ育成」の重要性を強調し、その取り組みについて、諸活動を通して積極的に働きかける。同時に海外のトップ女子大学などと連携し、シンポジウムやワークショップなどを主導的に開催する。

6. 小・中・高等学校の教育者との連携

附属小・中・高等学校の教育者と情報交換（イベント・プログラムの機会提供、FD 研修）を実施、広範囲にリーダーシップ育成のマインドを広げ、長時間かけてリーダーシップマインドを持つ学生を増やす。

4 と 5 に関しては、運営資金調達が課題である。また、海外派遣プログラムに関しても奨学金があれば更に効果的である。1～3 の活動に関しては、効果測定を実施。4 では、卒業後の進路の把握とリーダーシップ育成プログラムの効果との関連性を測定していきたい。そして、メンターなどのサポートは非常に重要である。特に理工系などの男性が優勢とされてきた分野や職種を選択する学生の精神的支援と指導・助言、またはロールモデルの提示は非常に効果的と言える。

調査総評

主に米国トップ女子大学で施行されている「リーダーシップ育成プログラム」の実態調査を実施した。リーダーシッププログラムには、通常講義形式と実践形式の両方が取り入れられている。その規模やバランスは大学により異なっている。講義形式では、イベントやワークショップなど短期から、学期にまたは専攻・副専攻として学ぶ長期まで様々なものが見られる。また、実践形式では、インターンシップや地域に働きかけるプロジェクトやボランティアなどが代表的で、主体的な実践活動に重きを置いている。総じて、卒業生からの寄付が潤沢で、センターとしてリーダーシップ育成プログラム、ワークショップ、イベント、インターンシップなどを集約している場合が多い。いずれの大学も、複数の箇所で横の連携を持ちながら、大学としてまとまりを持って「リーダーシップ育成」に取り組もうとしているのが顕著であった。全てのプログラムで、「多様化」を目標に掲げおり、それを多方面から意識付ける働きかけする内容が多かった。卒業生のネットワークは非常に強固であり、定期的に寄付金を基に、プロジェクト、ワークショップ、インターンシップ等の奨学金プログラムが実施されている。一方、英国では唯一存在するケンブリッジ大学3カ所の女子校を訪問したが、リーダーシップ育成に特化した育成プログラムは特に見当たらなかった。欧州において女子に特化した高等教育の規模は小さい。それは、リーダーシップ育成に関する、欧米間の意識の相違にも関わっているのではないかと考える。

報告書執筆者氏名 戸谷 陽子、 渡辺 紀子

関係資料の提出 参加イベントの冊子、プログラム資料、アーカイブ資料

書名	文部科学省特別経費(国立大学機能強化分)「グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信」 平成27年度「リーダーシップ教育研究のための教職員海外派遣・調査研修」および「グローバル女性リーダー育成に係る教育研究プロジェクト」報告集
発行日	平成29年3月31日
編集・発行	国立大学法人お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 〒112-8610 東京都文京区大塚 2-1-1 E-MAIL: info-leader@cc.ocha.ac.jp TEL/FAX: 03-5978-5520 http://www-w.cf.ocha.ac.jp/leader/
編集責任	国立大学法人お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所 特任リサーチフェロー 小濱 聖子
