

パンデミック下における 大学間連携リーダーシップ・プログラムの企画と運営 －「学生リーダーズ・サマースクール」に関する事例報告－

村田 晋也¹⁾, 松村 博行²⁾, 仲道 雅輝¹⁾, 岸岡 洋介³⁾,
山内 一祥⁴⁾, 浅田 隼平⁵⁾, 野間川内 一樹⁶⁾, 秦 敬治⁷⁾

- 1) 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室
- 2) 岡山理科大学経営学部
- 3) 京都外国語大学外国語学部
- 4) 佐賀大学キャリアセンター
- 5) 佐賀大学全学教育機構
- 6) 岡山理科大学教育推進機構教育開発センター
- 7) 岡山理科大学教育推進機構

Planning and Management of Inter-University Cooperation Program for Leadership Development During COVID-19: A Case of Student Leaders Summer School

Shinya MURATA¹⁾, Hiroyuki MATSUMURA²⁾, Masaki NAKAMICHI¹⁾, Yosuke KISHIOKA³⁾,
Kazuyoshi YAMAUCHI⁴⁾, Shumpei ASADA⁵⁾, Kazuki NOMAKAWAUCHI⁶⁾, Keiji HATA⁷⁾

- 1) Office for Educational Planning and Research, Institute for Education and Student Support, Ehime University
- 2) Faculty of Management, Okayama University of Science
- 3) Faculty of Foreign Studies, Kyoto University of Foreign Studies
- 4) Career Center, Saga University
- 5) Organization for General Education, Saga University
- 6) Center for Educational Development, Okayama University of Science
- 7) Institute for the Advancement of Higher Education, Okayama University of Science

1. はじめに

文部科学省が白書にて指摘する通り、令和2年度及び3年度には「世界全体が新型コロナウイルス感染症という未曾有の危機に直面」しており、我が国の高等教育も大きな影響を受けてきたことは言うまでもない（文部科学省2021：161，同2022：147）。「令和4年度前期の大学等における授業の実施方針等に関する調査」では、7割以上を対面授業で実施予定とする大学等が95.8%（調査対象となった1,165校中1,116校）と遠隔授業のウェイトが下がり、

対面授業の拡大が確認されるものの、「大学に来て一方的な講義を聴くだけなら、感染リスクのない自宅でオンデマンドの方がいい」と合理性を求める学生は少なくない」と指摘する有識者の声もあり（読売新聞オンライン2022）、コロナ禍が高等教育に及ぼす影響は依然継続していると言えよう。

なかでも、学内外で実施する実習や演習、フィールドワークなど対面で行うことが主となる教育プログラムにあっては、試行錯誤を経て実施に漕ぎつけることのできるものもある一方、状況を考慮して中止や延期を余儀なくされるも

のもあるのが実情である。実際、執筆者らはこれまで大学間連携で取り組む学生リーダーシップ・プログラムの運営に従事してきたが、コロナ禍にあってプログラムを企画するに際してはそれを実施するのか、将又、中止や延期を検討するのか等の判断が迫られる場面に幾度も直面することとなった。本稿では、その一例として令和4年度夏季に実施した「学生リーダーズ・サマースクール」を取り上げ、どのように対面型の研修開催に至ったかという経緯に加え、プログラム受講生を対象とした事後アンケートの結果を過去数年にわたって遡り纏めることとしたい。これらにより、大学等の教育において重要な要素となる「学生同士や学生と教職員の人的な交流」(文部科学省 2021: 161)を通じた学生能力開発を、類似する状況下で計画する際の一参考事例となることを望む。

2. 研修の概要

「学生リーダーズ・サマースクール」は、愛媛大学が推進する準正課教育プログラムの一つ、「愛媛大学リーダーズ・スクール(略称 ELS)」が受講生のスキルアップを狙いとして企画した1泊2日ないし2泊3日のインドア型研修を皮切りとしている。当初、同研修は、学生が架空会社に所属する設定で、日常業務の中にたくさんの課題を詰め込む「インバケット手法」を取り入れ、終盤には企画立案やプレゼンテーションにチャレンジするという内容で、キャンパス内にて行うものであった。その後、愛媛県内島嶼部をフィールドにして行う「サバイバル実践を通じたリーダーシップ・トレーニング」へと変遷した経緯を持つ(愛媛大学教育・学生支援機構 2012)。その後、平成 24 年度に発足した「西日本学生リーダーズ・スクール(文部科学省大学間連携共同教育推進事業「西日本から世界に翔たく異文化交流型リーダーシップ・プログラム¹(略称 UNGL²)」)に組み込まれ、ELS の受講生のみならず、UNGL 連携校の学生・教職員が参加するリーダーシップ研修へと発展した³。このように実施形態や参加者の顔ぶれに変遷はあれど、「学生が実践プロセスについて丁寧に振り返り、互いに評価し合う他、グループ活動についてスタッフが深く観察し、参加者の態度についてもフィードバックを行う」(愛媛大学教育・学生支援機構 2012)という特徴は踏襲されてきており、これは現行プログラムにおいても同様である。

UNGL では学生の効果的な学びと成長を促すために、プログラムを段階的に展開している(図 1 参照)。1) 国内での異文化研修(Basic Program)、2) 二国間での異文化研修(Intermediate Program)、3) 多国間での異文化研修(Advanced Program)という三つのステップがそれぞれあり、これらを通じて学生が段階的・継続的にリーダーシップとそれに関わる種々の力を伸長させることができるよう

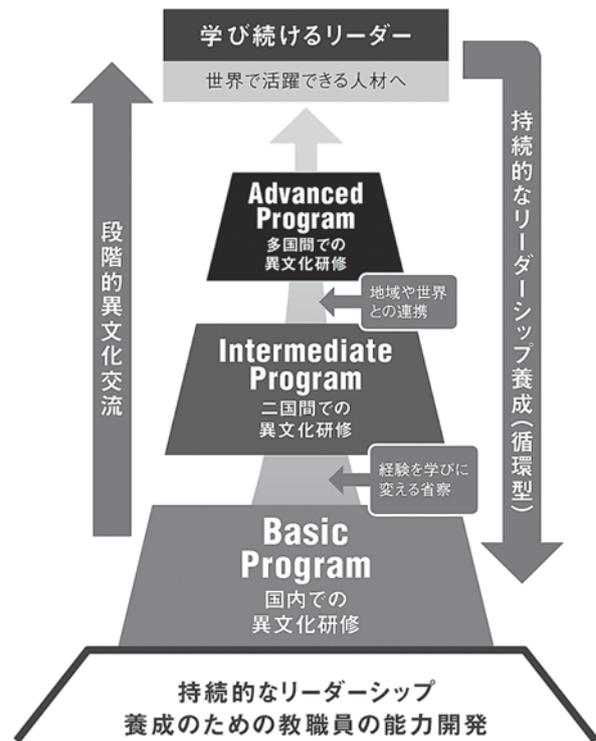


図 1 UNGL プログラムの構成

企図している⁴。本稿が主眼とする「学生リーダーズ・サマースクール」は、このうち、1) 国内での異文化研修(Basic Program)に位置づけられるものであり、連携校から学部・学年・専門領域等の異なる様々なメンバーが集い、多様なミッションにグループ単位で取り組む。意図的に物資や情報が制限される中で、出会ったばかりのメンバーが協働して課題をクリアしていく過程では、種々の意見の対立やディスカッションを経験することとなる。参加学生らは、それら自分たちの感じた軋轢や葛藤、またその解決などの経験について、スタッフからのフィードバックやファシリテーションの下、リフレクションを通して整理することにより、チームワークやリーダーシップ、コミュニケーションのスキルなどについて学びを深めていくというのが「学生リーダーズ・サマースクール」の研修デザインの骨子となっている。

既述の通り、パンデミック以前には愛媛県内の島嶼部(松山市中島や越智郡上島町岩城島、同・津波島など)をフィールドにして同研修が実施されてきた。島嶼部で開催する際には、企画チームの一翼を担う学生スタッフがその地域的環境を活かしたシナリオを考案し、参加学生は設定に沿って課される種々のミッションや課題の解決に挑戦する(表 1 参照)。それには、体力や知力を問われるゲーム的要素を含むものから、火おこしや飯盒炊爨等といった野外活動に至るまで幅広い内容が含まれるが、いずれも複数人での話し合いや協力が求められることを前提として課題が設けられる。リフレクション時には、その際に参加者各人が

表1 平成30年度 学生リーダーズ・サマースクールのプログラム構成

1日目	11:00 開講式（研修趣旨の説明，目的・目標の共有） 於 松山空港団体待合室
	12:00 市内でのグループ活動（フォトスカベンジャーハント）
	15:50 島嶼部（松山市中島）へフェリーにて渡航 ・船内アクティビティ：コンセンサスゲーム
	18:00 テント設営，夕食作り（飯盒炊爨）
	20:00 リフレクション
2日目	7:30 ミッションの通達(サンドアートとプレゼンテーション)
	9:30 シーカヤックを使用したグループ活動 ・インストラクターによる安全講習 ・グループ対抗リレー
	12:30 作成したサンドアートに関するプレゼンテーション
	14:00 島内フィールドワークと地域マップの作成
	17:00 リフレクション
3日目	8:30 全体リフレクション，今後の目標設定・共有ほか
	11:30 修了式，スタッフ総括
	14:10 フェリーにて島嶼部を後に

感じたことや考えたことを伝え合ったり，観察していたスタッフからのコメントを聞く等により，参加者らが自己の課題を浮き彫りすることができたり，他者への理解を深めたりする様子が観察されてきた。

これらをもとに，「学生リーダーズ・サマースクール」を特徴付ける構成要素について小括すると，次の3点を挙げることができよう。

(1) 所属等の異なる，ほぼ初対面のメンバーによるグループ構成：参加学生はそれぞれの属性に関する情報（所属校，学部・学科，学年等）をもとにシャッフルされ，異なる背景をもつメンバー同士がグループを形成することにより，出会ったばかりの顔ぶれで共同活動に挑戦できるよう意図されている。

(2) 物資や情報等が限られた状況下で取り組む“インバスケット”的⁵な課題やミッション：限られた時間内でのチャレンジであることに加え，重要度や優先度の異なる複数の課題やミッションが次々に課されることで，参加者らは継続的にストレスフルな状況に置かれる。また，意思決定に必要な情報が限定的であったり，ゲームの結果，それを入手できなかったりする等，グループ内にディスカッションや意見の対立を生起させる要因となる仕掛けが幾つも準備されている。

(3) 参加者間がピアで，また教職員や学生スタッフのサポートを得て行うリフレクション⁶：研修期間中には毎日，その日の活動を振り返り，経験を通して気づいたことや感じたこと，自分に出来たこと・出来なかったこと等を整理する時間が設けられる。参加者らはそれに基づいて目標を再設定し，チャレンジを繰り返すことでステップアップを図ることができる。加えて，最終日には研修全体を振り返る機会を設け，得られた教訓をそれぞれの日常にどのように活かすことができるかを纏めてグループ内で共有することにより，研修受講から得た知見やノウハウを実生活に役立てるため，またリーダーシップを体得するための階梯を

得ることができるよう企図している。

3. パンデミック下（令和2年度・3年度）での研修実施について

冒頭で触れたように，令和2年度・3年度には新型コロナウイルス感染症が流行した故に，当該研修をこれまでのような対面型で開催することは叶わなかった。しかし，パンデミック前に受講経験のある学生らを中心として，UNGLの諸プログラムを何らかの形で開催してほしいとする声が多かったこと等を背景に，実施担当者間で検討を重ねた末，両年度の「学生リーダーズ・サマースクール」はオンラインで開催することに決した。ZoomやSlack，LINEといったコミュニケーション・ツールを用い，学生の企画チームと共に構成したオンライン・プログラムの一例を表2に示す。例えば，令和2年度には，オンライン時代のコミュニケーションやそれを促進するリーダーシップのスキルやマインドについて学ぶことをテーマに，3日間の研修を設計した。プログラムには，先輩学生によるセミナーやUNGL連携校の教員による講義，参加学生らによるプレゼンテーションなど多彩なコンテンツが組み込まれ，オンラインでの開催ではあっても参加学生らが実践的な学びを得られるような工夫を施した。それは，先述したような「学生リーダーズ・サマースクール」を特徴付ける3つの要素を遠隔でも可能な限り担保することができるよう留意した結果であった。

(1) ほぼ初対面のメンバーによるグループ構成：当該研修には11大学（愛媛大学，島根大学，高知大学，佐賀大学，

表2 令和2年度 遠隔開催時のプログラム構成

1日目	10:00 開講式，アイスブレイク
(9月7日)	10:50 リーダーシップ基礎講義（企画学生によるプレゼン）
	11:10 グループで取り組むオンライン・アクティビティ （企画学生がオリジナルで開発したグループゲームへのチャレンジ）
	12:30 リーダーシップ・セミナー(1)OB/OGによる講義
	13:00 リフレクション
2日目	9:45 アイスブレイク
(9月9日)	10:00 リーダーシップ・セミナー(2)UNGL教員による講義 （Zoomブレイクアウトルーム機能を使用して全6会場にて並行開講） ①質問力 ②影響力 ③傾聴力 ④モチベーション ⑤心理学 ⑥非言語コミュニケーション
	12:00 聴講内容の個人まとめワーク
	13:00 グループ内で教員のセミナーから得た学びをシェア
	13:30 グループ・アクティビティ（リモートお作法をテーマに）
	14:30 リフレクション
3日目	9:45 アイスブレイク
(9月14日)	10:00 プレゼンテーションスキルに関する講義 （企画学生によるプレゼン）
	10:30 グループ・プレゼンテーションの作成 （with コロナ時代のリーダーシップをテーマに）
	12:15 グループ・プレゼンテーション
	13:30 UNGL教員による特別講義と研修全体を総括するリフレクション
	14:30 修了式

岡山理科大学, 京都外国語大学, 摂南大学, 広島経済大学, 梅光学院大学, 九州国際大学, 大阪経済大学) から 52 名の学生と 9 名の教職員がオンラインで参加したが, 学生らが所属・学年・専門分野等の属性の異なるメンバーと共に活動することができるよう意図的にシャッフルをかけたグループを構成した。

(2) “インバスケッ”的な課題やミッション: 各種アクティビティやプレゼンテーションの作成等のワークにグループで取り組む際には, 課題量の増減やタイムプレッシャーなどによって適度な負荷がかかるよう, 観察に基づきその都度調整を図った。

(3) リフレクション: 研修期間中, いずれの日も, 活動の終盤にはリフレクションの時間を設け, 自分の目標達成度や他のメンバーの取り組みを確認し, 気づきや学びを共有したり, 目標を再設定したりすることができるようデザインした。また, 最終日には研修全体を総括し, 得られた教訓を日常でどのように活用できるかについて, スタッフのファシリテーションの下, 共に活動したメンバー同士で整理する機会を設けた。

4. 令和4年度の実施状況

令和4年度にあつては, 当該年度の「学生リーダーズ・サマースクール」の企画に着手する時点で, 研修を共同開催する愛媛大学及び岡山理科大学のどちらにおいても対面型での実施を良しとする旨が確認されたため, パンデミック以前, 幾年にもわたって同研修の開催地となってきた松山市沖合の忽那諸島・中島へ渡航し, 9月1日から3日にかけて2泊3日の対面・宿泊型研修プログラムを計画することとした。とはいえ, 感染症対策については, 参加者はもちろん, 研修先となる地域への影響も考慮し, これを厳にすることを実施担当者間で協議の上決定した。例えば, 参加学生・教職員の募集要項や連携校間での事前アナウンスにて, 新型コロナワクチンを3回接種済みであることを推奨し, また, 研修の受付時にはプログラム開始前72時間以内に受検した新型コロナウイルス感染症の検査(PCR検査)にて陰性であることを示す証明書の提出・提示を求めること, さらには, 企画チームが独自に作成する「健康調査票」をプログラム開始時及び実施期間中毎日提出を求めること等を研修に関する注意点として明示したことはその一例である。

これらの対策を講じつつ, 愛媛大学・岡山理科大学の教職員と12名の学生企画チームが一丸となって研修のシナリオやグループで取り組むアクティビティの企画に取り掛かった。研修実施の2週間前となる8月18日には, 学生企画チームの代表3名と愛媛大学の教員2名が実施予定地へ実際に赴くとともに, 使用予定の体育館や宿泊施設等(松山市中島B&G海洋センター, 中島総合文化センター, ほ

しふるテラス姫ヶ浜, 松山市地域交流センター等)の視察と事前打ち合わせを順次行うことで, さらに活動の具体性や課題の設定等の詳細を詰めるに至った。

しかしながら, このように企画が大きく前進した矢先, 令和4年8月23日に, 愛媛県では県内で3,000名を超える陽性者数が継続していることを背景に, 保健・医療逼迫回避, そして, 感染回避のための対策強化として, 「BA.5医療危機宣言」が発出された。具体的には, 8月23日から9月16日を対象期間とし, 県民への要請として人との接触の機会を減らすため自ら行動制限することや, 人と会う予定や出かける予定はできるだけ延期すること, 県が関与するイベント等と同じく, 市町や民間主催の集客イベントも「ワクチン接種又は陰性の確認など感染対策の徹底」, 「規模の縮小や内容の見直し」, 「可能なものは延期や中止」を求める内容であった。また, 公共施設(スポーツ・文化活動施設)の貸し出し条件・管理の強化として, 宣言期間中の県管理施設新規予約の受付を停止するとともに市町管理施設にも同様の対応が要請されたことはまた, 複数の市町管理施設の使用を予定していた当該研修の開催如何を急ぎ再検討する必要性を喚起する一因となった。

この「医療危機宣言」を受け, 愛媛大学・岡山理科大学の実施担当者らは急ぎ対策を検討した。研修の中止や延期, 開催形態や実施地の調整, オンライン型への変更などが対応策として俎上に載せられたが, 日程の変更により研修の機会を逸する学生が多数であろうとの予測から, 実施日は当初計画のまま, 開催形態を調整しての開講可能性を模索することとした。その後, 必要な調整を加えることで実施が可能との判断が下され, 実施担当者らや学生企画チームは新たな条件に適合したプログラム構成へと急ぎ変更する必要に迫られることとなった。主な調整点は, 愛媛県内島嶼部から愛媛大学城北キャンパス及びその周辺地域へ研修実施地を変更すること, 学生・教職員の別なく連携校からの参加者全員の宿泊形態を松山市内でのシングル泊に限定すること, ワクチンの接種推奨・プログラム参加時の陰性証明提出・研修期間中の「健康管理票」の提出については当初案内通りの条件を保持すること, 研修実施に際しては手指消毒やマスクの着用, 定期的な換気, 使用した物品の消毒や清掃等を徹底すること等であった。

これらの調整は, 単に実施先の変更にとまらず, これまで学生企画チームが考案してきた研修シナリオやグループ・アクティビティの一つ一つに至るまで影響を及ぼすものであったため, 一時, 教職員側は彼らのモチベーションに与えるダメージを懸念したが, リーダー学生が発した「消極的選択ではなく, この状況下でしか出来ない挑戦としての研修企画を」との掛け声により, 学生企画チームが一丸となって事態へ対応し, 本番まで1週間を切ってそれらのコンテンツを再構築したことにこの場を借りて感謝と敬意を表したい(具体的な変更内容は表3・4を参照)。

表3 令和4年度 愛媛県内島嶼部をフィールドにしたプログラムの当初実施案

1日目 (9月1日)	11:30 開講式、アイスブレイク(於 松山市地域交流センター) 13:00 島嶼部(松山市中島)ヘフェリーにて渡航 ・船内アクティビティ:コンセンサスゲーム 14:00 フォトスカベンジャーハント 17:00 野外炊爨(飯盒炊飯) 19:00 リフレクション 20:00 グループごとのオリジナルフラッグ作成ミッション
2日目 (9月2日)	8:00 早朝アクティビティ(ビーチ・クリーンアップ活動) 9:30 シーカヤックを使用したグループ活動 ・中島B&G海洋センターのインストラクターによる安全講習 ・グループ対抗リレー 12:00 オリジナルフラッグに関するグループ・プレゼンテーション 13:30 グループ・アクティビティ ・地域環境、文化資源等を活かした謎解き・宝探しミッション 17:00 リフレクション 19:00 キャンプファイヤー
3日目 (9月3日)	9:00 研修を総括するリフレクション(於 中島総合文化センター) 12:00 修了式 14:10 フェリーにて帰路

表4 令和4年度 愛媛大学城北キャンパスをフィールドに実施したプログラムの概要

1日目 (9月1日)	13:00 開講式、チームビルディング 14:00 ワード・フォトスカベンジャーハント ・松山市内でのウォークラリーのグループワーク 19:00 リフレクション
2日目 (9月2日)	8:30 ウォーミングアップ 8:40 UNGL 教員による講義①「リーダーシップは誰のもの？」 9:00 UNGL 教員による講義②「リーダーシップに係る様々な力」 ・グループメンバーが4つのテーマに分かれて講義を受講し、それぞれ学んだ内容を後ほど共有し組み合わせるジグソーの手法を用いたセミナー 9:40 ジグソータイム 10:00 グループ・アクティビティ:マシュマロ・チャレンジ 13:00 グループ・プレゼンテーション ・リーダーシップに係る名言から自分たちの得た教訓について発表 14:00 グループ・アクティビティ:プロジェクト・アドベンチャー 17:00 リフレクション
3日目 (9月3日)	8:30 研修を総括するリフレクション 11:30 修了式

結果として、実施形態の変更や「医療危機宣言」を受けての参加辞退者が一定数出たものの、最終的には6つの大学(愛媛大学、岡山理科大学、京都外国語大学、摂南大学、九州国際大学、大阪経済大学)から33名の学生及び7名の教職員が参加し、令和4年度「学生リーダーズ・サマースクール」を開講するに至った。これらの参加学生らはこれまでの「学生リーダーズ・サマースクール」時と同じく、属性の異なるほぼ初対面のメンバー同士で構成されるグループに分かれて研修に臨んだ((1)グループ構成)。

短期間での研修内容変更を余儀なくされたとはいえ、グループ内でディスカッションや意見の対立が生起する要因となるよう、適度なストレスが掛かるコンテンツ配置を念頭に研修のデザインを進めた。例えば、表4中にある「ワード・フォトスカベンジャーハント」においては、各グループに帯同して参加学生の活動を観察するスタッフから本部に常駐する企画チームへとゲームの進捗がリアルタイムに

報告され、それに基づいて追加ミッションを発動する等の工夫により、参加学生らが手持ち無沙汰にならず次々に課題の解決に取り組むことができるような運営方法が採用された((2)「インバスケ」的な課題やミッション)。

研修期間中には、UNGLプログラムを特徴付ける振り返りの機会を定期的に設け、研修開始時に自ら設定した目標に照らして自分の取り組みを①個人で、②ピアで、③スタッフと共に整理し、次の学びへ繋げるリフレクションを実施した((3)リフレクション)。

このように、令和4年度においては、当初計画から開催形態を調整・変更しての「学生リーダーズ・サマースクール」となったが、パンデミック以前より同研修を特徴付ける3つの要素については変わらず踏襲されたプログラム構成により実施することができた。

5. 研修後アンケートの結果と経年比較

以下、パンデミック前(令和元年度)、パンデミック中(令和2年度・3年度)、及び此度の対面型研修(令和4年度)のそれぞれにおいて、「学生リーダーズ・サマースクール」受講後に回答を求めたアンケート結果の比較を試みる。なお、各回のアンケート回収率は以下の通りである。

表5 アンケート回収率

	参加学生数	回答数	回収率
令和元年度(対面)	26	16	61.5
令和2年度(遠隔)	39	32	82.1
令和3年度(遠隔)	55	41	74.5
令和4年度(対面)	20	15	75.0

●リーダーシップに関する見方や考え方への影響

研修の受講が自身の「リーダーシップ」に関する見方・考え方に何らかの影響を及ぼしたか否かについて、「大きく影響した」「影響した」「どちらとも言えない」「あまり影響しなかった」「全く影響しなかった」の5件法で回答を求めた(図2を参照)。回答の傾向として、参加学生の大半がプログラムから受けた影響が少なくないと認めていることを確認できるが、遠隔で実施した令和2年度には「影響した」との回答が「大きく影響した」を上回っており、若干その影響が減じた様子を見て取ることができる。この傾向は、回答者の9割近くが「大きく影響した」と回答した本年度において大きく変化しているが、対面実施であった令和元年度にも2年度と同様の「影響した」「大きく影響した」の回答傾向が見られること、遠隔実施であった3年度には4年度と同じ回答傾向が見られることから、これが対面・遠隔の差異に起因するものと一概に言うことはできない。

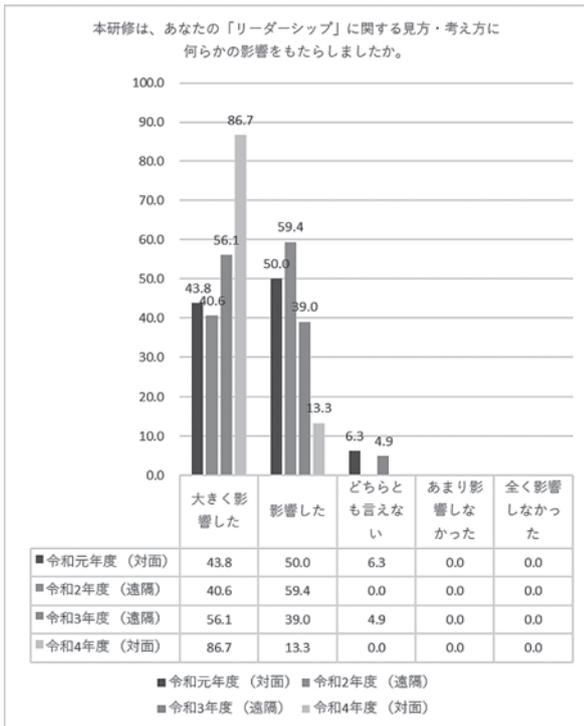


図2 リーダーシップに関する見方や考え方への影響

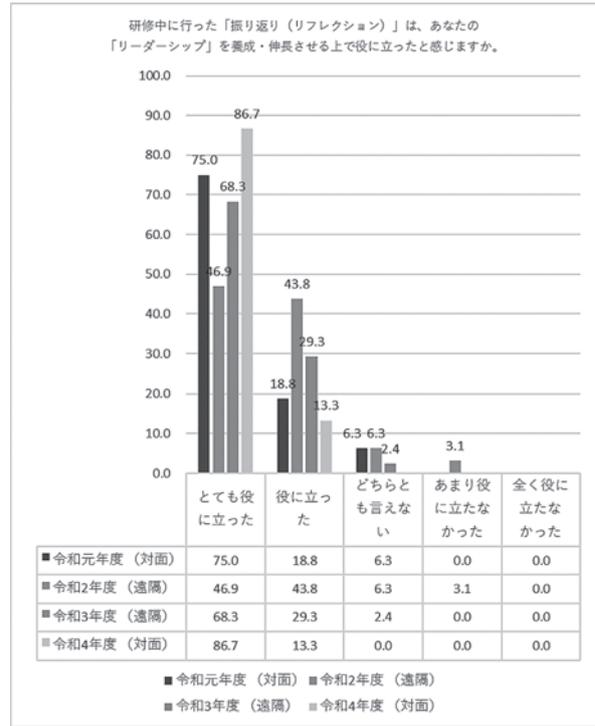


図3 リフレクションの効果性

●リフレクションの効果性

研修中に行った振り返り(リフレクション)がリーダーシップの養成・伸長に役に立ったと思うかについて、「とても役に立った」「役に立った」「どちらとも言えない」「あまり役に立たなかった」「全く役に立たなかった」の5件法で回答を求めた(図3を参照)。対面・遠隔のいずれの開催形態においても総じて高評価であり、この4年間については「とても役に立った」との回答が「役に立った」の回答数を上回り続けていることから、参加学生らがリーダーシップ養成におけるリフレクションの効果性を肯定的に評価している様子が見て取れる。興味深い点として、その傾向は遠隔よりも対面で実施した令和元年度・4年度においてより顕著であることから、リフレクションに関してはフェイス・トゥ・フェイスで行う効果が高いと推察される。

●参加学生によるプログラムの推奨度

今後、同様の研修が実施される際、友人や後輩などに参加を勧めるかについて、「是非とも勧めたい」「勧めたい」「どちらとも言えない」「あまり勧めたくない」「勧めたくない」の5件法で回答を求めた(図4を参照)。この設問については、対面による開催と遠隔によるそれとの間で顕著な差異が認められ、対面型研修においてより肯定的な評価が高いことが見て取れる。

●プログラムの総合満足度

研修が全体として満足のいくものであったかについて5件法で回答を求めた。回答の選択肢に実施年度によって幾らか差異があった(図5中、丸括弧内は令和4年度の設問及び選択肢)ため、単純比較は避けざるを得ないものの、総じて参加学生らはプログラムに対する満足度が高いことを見て取ることができる。その背景には、例えば、学内外における他の研修等にエントリーするチャンスの有無や、コミュニケーション方法に関する得手不得手等の影響も看過できない要素として存在すると推察されるため、このデータのみをもって対面・遠隔それぞれのメリット・デメリットと短絡的に結びつけることはできず、データの更なる精査や他の方法(ヒアリング等による質的調査など)を用いた調査を継続する必要があると思う。

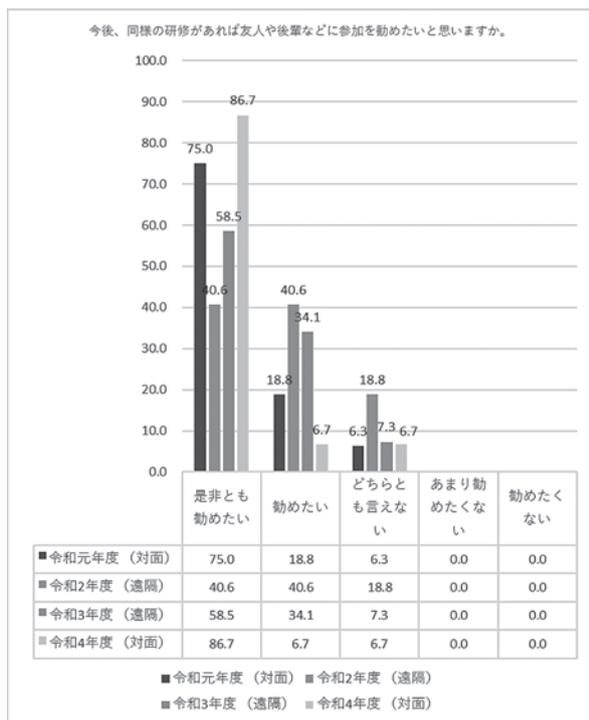


図4 参加学生によるプログラムの推奨度

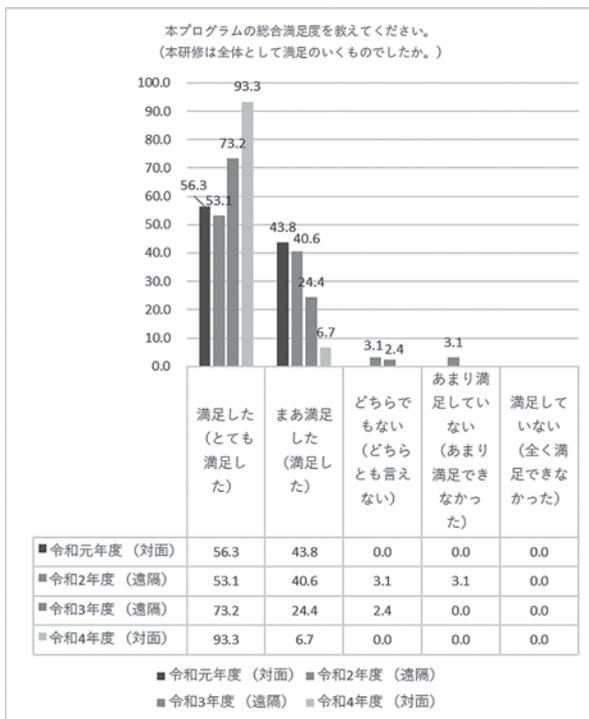


図5 プログラムの総合満足度

6. 結びに代えて

本稿では、大学間連携で取り組む学生研修プログラムの一つ、「学生リーダーズ・サマースクール」に焦点を当て、パンデミック下における企画・運営の実際を含め、ここ数年の活動概要について取り纏めを試みた。最後に要旨を整理し、かつ今後の課題の幾つかに触れて結びとしたい。

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、令和2年度及び同3年度、当該研修はこれまでの島嶼部をフィールドに行うアウトドア型のプログラム形態に代えて、オンラインでの企画・開催へと変更を余儀なくされた。とはいえ、中止や延期を選択せざるを得ないプログラムもある中で、形態を変更してでも学生に対する学びの場を提供できたことには一定の成果があったと思料する。そのことは、前述のアンケート結果において、両年の参加学生の回答が総じて肯定的であったことによって裏付けられよう。

学生らの肯定的な回答を支える一つの柱が、UNGLが運営するプログラムを特徴付ける「リフレクション」を活用した研修構成であることは、やはり同じアンケート結果から容易に読み取ることができよう。前節で提示したように、対面であれオンラインであれ、回答者の9割超はリーダーシップの養成・伸長におけるリフレクションの効果を肯定的に捉えている。なかでも対面で研修を実施した令和元年度及び4年度についてポイントが高く出ていることは示唆に富むものである。

とはいえ、研修に対する参加学生らの評価には、その開催時期や開催形態、内包されるコンテンツ、参加者の顔ぶれ等という内部的な要因に加え、学内外で企画される類似したプログラムの有無、当該学生が有する研修等の受講経験の多寡など、プログラム外の要因も影響することは想像に難くない。それゆえ、研修プログラムについて一層の効果性向上を期する上では、継続的な調査による量的・質的データの蓄積、より詳細な分析が重要であることは言うまでもない。

加えて、此度は十分な調査・分析が叶わなかったものの、対面であれオンラインでの開催であれ「学生リーダーズ・サマースクール」の根幹を成すものとしてこれまでプログラムに組み込み続けている他の2つの構成要素、すなわち、ほぼ初対面のメンバーによるグループ構成と“インバケット”的な課題やミッションが学生の学びや充実度・満足度に与える影響については、プログラムに関わる教職員の多くが経験的に感じ取っていることから、これについても継続的・発展的に調査を行い、その成果を現場に還元する必要があると痛感している。

パンデミックが完全に解決したとは言えない現状において、学生の汎用的能力の伸長を狙いとして学内外で行う研修や準正課教育の種々のプログラムの企画・運営は未だ先行き不透明であると言えよう。しかし、参加する学生・教

職員一人一人の協力を得て実際の対策を丁寧に講じ、関係各所と十分な調整を図ることにより、パンデミック下においても対面での研修プログラム開催が可能となることを本年度の取り組みにおいて示すことができたように思う。本稿が、「ポストコロナを見据えた、より望ましい高等教育の在り方」(文部科学省2022:147)の一端を担うものとして、僅かでも読者のお役に立つことを願う。

<謝辞>

本研究はJSPS 科研費 JP20K02518 の助成を受けたものです。

プログラム実施及び調査研究活動に対するUNGLの連携各校及び4大学間教育・研究交流連絡協議会のご協力に感謝致します。

注

- 1 実社会からのニーズに基づき、リーダーシップに関連する知識・スキル・態度(汎用的能力から語学力や専門知識までの広範囲にわたる資質能力を含む)を大学在学中に統合的に養成すること、そのための個々の学びを支援することを狙いとして、西日本に所在する10の大学・短期大学が連携して発足。令和4年現在、連携校数は20にまで増加している。
- 2 英語名称 University Network for Global Leadership Development in West Japan. の略。
- 3 また、「学生リーダーズ・サマースクール」は、愛媛大学が中四国内にある複数の国立大学と連携して取り組む「4大学間(島根大学・山口大学・愛媛大学・高知大学)共同事業」としての側面も持ち合わせる。これは、1999年に上記4大学間で締結された「教育・研究の交流に関する協定」に基づいており、当該プログラムにはUNGLに加え、これらの大学からも学生・教職員が参加し、実施するものとなっている。
- 4 各プログラムの詳細はUNGL公式ウェブサイト(<http://ungl.opar.ehime-u.ac.jp/>)を参照。
- 5 榎田・小林・伊藤(1986)によれば、インバケット・ゲームとは「管理職の机の上のインバケットのなかに入っている未決済の書類や報告書、手紙、メモを、そのポストの管理職になったつもりで、ある限られた時間内に処理させていくという、きわめて現実的・状況的なゲーム」であり、緊急度や重要度の異なる様々な事項について、ある限られた時間内で必要な意思決定とアクションを行っていくものである。その際には、それぞれの緊急度や重要度を考慮しながら計画を練ったり、権限を委譲したり、もっと必要な情報を集めるよう努力したり、話し合ったり、会合を持ったりするという。それで、このゲームの参加者には、「管理者としての管理行動やリーダーシップを自分の意のままに展開していく事が求められる」(榎田ほか1986)。学生リーダーズ・サマースクールでは、このようなビジネスシーンをシミュレートした課題は設定されないものの、「ある限られた時間内に」多数ある意思決定事項にチャレンジし、「それぞれに必要な

意思決定とアクション」をすることを求められ、かつそれらのアクションについて振り返ることから気づきや学びを得るという研修設計ゆえに「インバケット」的と表現した。

- 6 UNGLではリフレクションを、泉谷・岸岡・秦(2011)の述べる「批評的振り返り」の定義に倣い、「過去の経験を通して蓄積した自己の思い込み、信条、価値観、知識などに気づき、疑い、それらをより良い他者とのかわりや問題解決行動のために、変化させることで、経験を成長につなげるプロセス」と捉える。本稿の定義もこれによる。

参考文献

- 泉谷道子・岸岡洋介・秦敬治(2011)「大学教育におけるリーダーシップ養成に関する考察：批評的振り返りに焦点を当てて」『大学教育学会誌』第33巻第1号、88-95頁。
- 愛媛大学教育・学生支援機構(2012)『愛媛大学 教育改革の歩み』愛媛大学教育・学生支援機構。
- 榎田仁・小林和久・伊藤隆一(1986)「『訓練用インバケット・ゲーム』の開発ならびに中堅管理者研修への適用」『組織行動研究』慶應義塾大学産業研究所、第13号、3-58頁。
- 文部科学省(2021)『令和2年度文部科学白書』文部科学省。
- 文部科学省(2022)『令和3年度文部科学白書』文部科学省。
- 「愛媛県BA.5医療危機宣言および新型コロナウイルスの感染の確認等(8月23日公表分)ならびに新型コロナ・物価高騰対策に係る専決処分に関する記者発表の要旨について」愛媛県、2022年8月23日。<https://www.pref.ehime.jp/h25500/040823.html>(アクセス日:2022年10月11日)
- 「愛媛県BA.5医療危機宣言」愛媛県、2022年8月23日。<https://www.pref.ehime.jp/shared/images/header/040823hyogo.pdf>(アクセス日:2022年10月11日)
- 「再開した大学の対面授業 様変わり…オンライン併用、チャットで質問」読売新聞、2022年5月26日。<https://www.yomiuri.co.jp/local/kansai/news/20220526-OYO1T50006/>(アクセス日:2022年10月4日)