

# コロナ禍における国際交流型オンライン・プログラムの 開発と実施，及びその成果

—UNGL「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」に関する事例報告—

村田 晋也<sup>1)</sup>，山内 一祥<sup>2)</sup>，仲道 雅輝<sup>1)</sup>，岸岡 洋介<sup>3)</sup>，Reo ARRIOLA<sup>4)</sup>，  
浅田 隼平<sup>5)</sup>，野間川内 一樹<sup>6)</sup>，秦 敬治<sup>7)</sup>

- 1) 愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室
- 2) 佐賀大学キャリアセンター
- 3) 京都外国語大学外国語学部
- 4) CNMI Public School System; Dandan Middle School
- 5) 鹿児島大学総合教育機構キャリア形成支援センター
- 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

## A Case of UNGL Leadership Challenge in Saipan: Development and Implementation of an Online International Exchange Program during COVID-19, and its Achievements

Shinya MURATA<sup>1)</sup>, Kazuyoshi YAMAUCHI<sup>2)</sup>, Masaki NAKAMICHI<sup>1)</sup>, Yosuke KISHIOKA<sup>3)</sup>,  
Reo ARRIOLA<sup>4)</sup>, Shumpei ASADA<sup>5)</sup>, Kazuki NOMAKAWAUCHI<sup>6)</sup>, Keiji HATA<sup>7)</sup>

- 1) Office for Educational Planning and Research, Institute for Education and Student Support, Ehime University
- 2) Career Center, Saga University
- 3) Faculty of Foreign Studies, Kyoto University of Foreign Studies
- 4) CNMI Public School System; Dandan Middle School
- 5) Career Development Center, Institute for Comprehensive Education, Kagoshima University
- 6) Center for Educational Development, Institute for the Advancement of Higher Education, Okayama University of Science
- 7) Institute for the Advancement of Higher Education, Okayama University of Science

### 1. はじめに

新型コロナウイルス感染症は、我が国のみならず「世界各地で人々の生命や生活、価値観や行動、さらには経済や文化など社会全体に広範かつ多面的な影響を与えており」、大学や短大などの高等教育機関にも「面接授業の停止・縮減、国際交流事業の中断など」の甚大な影響が及んでいる（教育再生実行会議 2021）。なかでも、キャンパスを出、地域や海外をフィールドとする各種実習や研修、サービス・ラーニング等のプログラムにあっては、その中止や延期の

判断、実施形態の変更や調整などを迫られ、企画担当部署・担当者に対応に苦慮していることは容易に推察される。

実際、執筆者らは、これまで数年も（学生のリーダーシップに関する知識・スキル・マインドを養成することを狙いとした大学間連携事業として）国内外で学生研修プログラムの企画に携わってきたが、コロナ禍においては、上記のような判断や対応を度々求められることとなった。そこで本稿では、それらのプログラムの一つである「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」に焦点を当て、その実際について取り纏めるとともに、受講生やステークホルダーを

対象としたアンケートやヒアリングによる調査から得られた知見を整理することにより、今後、同様のプログラムの実施を検討する際の参考例となることを望む。

## 2. 研修プログラムの概要

平成 24 年、「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（以下 UNGL と略記）」<sup>1</sup>が文部科学省大学間連携共同教育推進事業に採択され、西日本に所在する 10 の大学・短期大学が連携<sup>2</sup>して、学生のリーダーシップに関する知識・スキル・マインドを養成するための種々の取り組みを進めていくこととなった。その柱となったのは、3つのレベル（Basic, Intermediate, Advanced）に分類された7つの研修プログラムであった<sup>3</sup>。それらの受講生たちには、複数の連携大学から参加する学生とのグループ・ワークや、海外の学生・生徒・教職員など多様なステークホルダーとの共同活動を通じて、グローバル社会に生きる次世代のリーダーシップのあり方について経験を通して学ぶ機会が提供されてきた。

なかでも、UNGL が Intermediate Program に位置付ける「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」は、北マリアナ諸島公立学校機構（Commonwealth of the Northern Mariana Islands Public School System. 以下 PSS と略記）の協力を得て実施しているものであり、UNGL 発足（2014 年度）以来、延べ 470 名を超える学生が現地へ渡航し参加してきた短期海外研修プログラムである。

そのプログラム内容は、主に次の4つのコンテンツから構成されている。

- (a) 現地の小・中学校における授業実践：日本の文化や生活様式、歴史・地理、遊び等をテーマに、現地の小・中学生に向けて新たな学びや発見を提供することを狙いとしたプレゼンテーションを準備し、双方向型・生徒参加型の授業を行う。プログラム期間中には、現地教員や他の参加学生からアドバイスやサジェスションを受けて授業内容の改善を図る。このサイクルと、クラスルーム内でリーダーシップを発揮する経験を通じて、言語や習慣の異なる環境下でも有用なスキルやマインドについて学ぶ。
- (b) 異なる大学に所属するメンバーとの共同活動：現地では、UNGL の教職員・学生が 4～10 校程度の小・中学校に分かれて活動する（受入学校数はプログラムへの参加学生数によって変動）。一校あたり 4～5 名の学生

を配置するが、その際には可能な限り所属大学や学部・専攻・学年等が異なる顔ぶれとなるようグループを構成する。そのようにして、ほぼ初対面の相手との意見交換や情報共有、授業実践時の相互協力等に挑戦する場を設けている。加えて、配置先学校において全学規模イベント（日本で言う“運動会”的な催し。プログラム内では Japan Festival と呼称）の企画・運営に取り組むことを通じ、共同活動に求められる視点やそれを促進するリーダーシップの具体的なアクションについて学ぶ。

- (c) リフレクション<sup>4</sup>：期間中、参加学生は定期的に自己の活動について振り返る時間を持つ。プログラム開始時に設定した目標をもとに、個人で取り組み度合いを確認することに加え、ピアで目標や課題を共有し、かつ共に活動するメンバーからクリティカルなフィードバックを受けたり、教職員からの観察に基づくコメントやアドバイスを得たりすることにより、目標を再設定し、次のチャレンジへと活かすサイクルを以て成長へと繋げていく（この①個人で、②ピアで、③教職員と共に…という3つのフェーズから成るリフレクションは、UNGL の他のプログラムでも共通して提供されている）。
- (d) 現地学校の教職員ないし保護者宅でのホームステイ：PSS が推薦する教職員宅ないし児童・生徒の保護者宅に宿泊・滞在し、現地での日常生活を体験することを通じて、グローバル・リーダーシップの素養となる国際理解や異文化コミュニケーションの一端を学ぶ（2018 年 10 月 25 日未明、北マリアナ諸島での観測史上最強と評される台風 26 号（Typhoon Yutu）の直撃により甚大な被害が発生して以降、ステイ受入先の調整困難故に現在は一旦停止中。回復を待つ再調整の予定）。

なお、例として平成 28 年度から令和元年度にかけて実施した当該プログラムの受講生らの反応は次のようなものであった。

- 研修に対する満足度：5 件法で回答を求めた結果、95% 以上の学生が「非常に満足した」「満足した」と肯定的に回答した。
- リーダーシップに関する見方・考え方への影響：5 件法で回答を求めた結果、90% 以上の学生が影響や変化を認める旨を回答した。
- 他の学生への推薦：本研修の受講を友人や後輩に勧め

<sup>1</sup> 通称「西日本学生リーダーズ・スクール」、英語名称 University Network for Global Leadership Development in West Japan.

<sup>2</sup> 令和 2 年時点で連携校数は 20 にまで増加。

<sup>3</sup> その後、研修数の調整や統廃合を行いつつ、プログラムの企画・運営を継続している。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。

<sup>4</sup> 本稿では、このリフレクションについて、泉谷ほか（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、知識などに気付き、疑い、それらをより良い他者とのか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。

たいと思うか否かについて、「そう思う」「どちらとも言えない」「そう思わない」の3件法で確認。85%以上が他の学生にも勧めたいと回答。

以上、充実したプログラム・コンテンツ、受講生の満足度、リーダーシップに関して得る学びや気づき等からして、「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」はUNGLを代表する研修プログラムの一つとしてこれまで運営・実施してきたものである。

### 3. 令和2年度の実施状況

「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」の企画校であり、かつUNGLの代表校でもある愛媛大学は、令和2年4月以降、新型コロナウイルス感染症への対策としてBCP（Business Continuity Plan）を策定し、学内の感染状況や自治体の定める警戒レベル等を判断基準とした教育・研究活動、及び諸業務の実施・遂行方針を明示してきた。教職員らは、BCPに基づくキャンパスへの学生の入構制限や遠隔による授業を実施する方針などに従い、必要な調整を都度行うことが求められている。

無論、そのような状況下において多数の学生の海外渡航を前提とするプログラムを当初の計画通り実施することはできず、そのため当該プログラムについて、単に中止とするか、はたまた遠隔等へ形態を変更して開講するか、プログラムを担当する教職員らは検討を重ねた。その結果、コロナ禍により学生向けの短期留学や研修プログラムが次々と中止を余儀なくされる中、学生の学習機会を少しでも確保したいとの思いを担当者間で確認できたこと、またこれまで同プログラムに“オフライン”で参加した経験のある学生らから何らかの形で現地との繋がりを継続したいとする要望があったこと、そしてPSSの担当者から実施に協力する旨の回答を得たこと等を背景に、同プログラムのオンライン企画を始動することとなった。

オンライン版「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」として計画した主なコンテンツは次の通りである。

(A) オンラインでの授業実践：参加学生らは例年と同じテーマでプレゼンテーションを作成し、2021年2月の最終週、インターネットを介して現地の8つの小・中学校へ向けて全12コマの遠隔同期型授業を実施した。PSSが導入しているLMS（Learning Management System）＝Blackboardの使用により、画面共有機能によるスライドの表示や動画の再生、現地の児童・生徒・教職員との音声や文字情報（チャット）などを介した双方向型の交流が実現した。

(B) コミュニケーション・ツールを活用した共同活動：上述の授業実践のため、参加学生らは2ヶ月超にわたり相互に協力して準備を行った。2020年末のキックオフ・ミーティングを皮切りに、参加学生らは6グループに分かれて活動を進めたが、その組分けは（例年の企画に沿って）可能な限り所属大学・学部・学年等の異なるメンバーで構成されるよう企図した。コロナ禍にあって、対面でのコミュニケーションができない等、制限が課される中でも、参加学生らはメールやLINE、Zoom、Google ドライブ等のツールを活用してミーティングやディスカッションを重ね、スライド資料の共同編集や動画教材の作成などに取り組んだ。これらほぼ初対面の相手と電子的なツールを用いて意思の疎通を図り、目標を設定して成果に繋げる経験は、オンライン時代の共同活動をスムーズに進めるためのコツやノウハウを学ぶ上で役立つと推察される（後述の調査結果を参照）。

(C) グループ・リフレクションと授業記録の共有：プログラム期間の半ば過ぎには、個人目標の再確認と共有、及び取り組み意識の擦り合わせを目的とした中間リフレクションをグループ毎に実施した<sup>5</sup>。また、初回の授業実践後にはプレゼンテーションの改善を主眼としたピア・リフレクションを行った。なお、その際の参考となるよう、授業の様子を映像で記録し、YouTubeを通じて参加学生らに限定公開した。全ての授業実践を終えた後には、最終リフレクションを行い、準備の期間を含め、本プログラムを受講した経験から得られた教訓を整理し、今後それをどのように活かしていくかについて共に考慮する場を設けることができた。

### 4. プログラム後の調査とその結果

上記コンテンツの終了後、成果や課題を把握し、プログラムの改善を図ることを狙いとして、受講した学生ら及び現地の教職員を対象とした調査を行った。その結果は以下の通りである。

(1) 参加学生を対象とした調査：プログラムに参加した学生らが得た気づきや学びについて、次の方法で調査を行った。

研修後アンケート（参加学生25名中15名が回答。回答率60.0%）：教職員や他の学生との関わり、中間・最終リフレクションがリーダーシップに関する考え方に与えた影響、プログラムの満足度等について、選択式・自由記述式併用で回答を求めた。以下はその結果の抜粋である。

<sup>5</sup> グループ毎に中間リフレクションを行う際、他グループの有志メンバーがファシリテーターを務めたことから、本プログラム内では「シャッフル・ミーティング」と呼称。



- 研修の満足度：「とても満足した」「満足した」「どちらとも言えない」「あまり満足できなかった」「全く満足できなかった」の5件法で回答を求めた。回答は「とても満足した」(73.3%)、「満足した」(26.7%)と、高い満足度が確認された。
- リーダーシップに関する考え方への影響：「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。結果は、「大きく影響した」(53.3%)、「影響した」(46.7%)とする回答が全体を占めた。なお、その理由を問う自由記述型設問に対しては、「リーダーシップには様々な形があると再確認できた」「リーダーシップの発揮の仕方は人それぞれあると思った」「人を巻き込むにはどうすればよいのか(中略)、どのように全員の発言を促せるのかということについてよく考えることが出来た」等、肯定的な回答が寄せられ、否定的なコメントは確認されなかった。
- リフレクションの効果：研修期間の中頃に行った振り返り(中間リフレクション)、及びオンラインでの授業実践を全て終えた後に行った振り返り(最終リフレクション)の其々について、それがリーダーシップの養成に役立ったと感じるか、5件法で尋ねた。前者については、「とても役に立った」(53.3%)、「役に立った」(26.7%)と8割の学生が肯定的に回答した。また後者については、「とても役に立った」(73.8%)、「役に立った」(26.7%)と全回答者が肯定的に回答した。その理由を問う自由記述型設問への回答からは、「機会が無いとお互いに言えないことが、意外にも沢山あることに気づいた」「他者からの視点をもたらえることで、自分では気づくことが出来なかった面に気付くことが出来た」「チーム全体のモチベーションが上がった」「自分の長所と短所の再確認できた(ママ)」等のコメントが確認された。

以上、アンケート調査からは主に、学生らが本プログラムへの参加を通じて、①リーダーシップに関する視野・視点の広がり、②リフレクションによる自己理解の深化や共同活動に関する気づきを得ており、これらを背景として、③総合的に高い満足度を示したことの3点が推察された。

ヒアリング調査:参加学生のうち、同意を得た12名(全参加学生の48.0%)を対象とし、Zoomによる遠隔形式で1名あたり20分間を目安にヒアリングを行った。被調査者への設問は、事前に研究チーム(本稿の執筆メンバー)内で検討の上、表1に示す9項目に整理した。ヒアリングの様子は、被調査者の了承を得て映像で記録し、回答内容を文字データ化した上でKH Coderを使用してテキストマイニングを行った。これにより本プログラムでの経験を参

加学生らがどのように捉えているのかに関する動向を探ることを試みたが、その結果は次の通りである。

- 単語分割と出現頻度測定：ヒアリングの回答データを形態素解析により単語分割した結果、総抽出語数は5,030語、異なり語は1,051語を数えた。表2に示すのは、抽出語のうち頻度の高かった単語の一覧である。左欄からは、頻出名詞として「チーム」「自分」「メンバー」というキーワードが上位3つを占めていることに注目できる。参加学生らは蓋し自分自身と他者、そしてその両者で構成されるグループ(「チーム」)を意識しつつ活動に臨んだのであろう。他方、右欄に示す通り、頻出動詞として「言う」「話す」「感じる」「考える」といった単語を確認できるが、このことから学生らは此度の共同活動内において、自らが発言する(「言う」「話す」)ことは勿論、「感じる」ことや「考える」ことに関しても何らかのアクションを起こしたり、そのことから気づきや学びを得たりしたのであろうと推し量ることができる。

表1 研修後ヒアリング 設問一覧

- ① プログラムの受講前・後で、何か自分に変化や成長が生じたか。
- ② 自分に変化や成長が生じたきっかけは何か。どんなプロセスを経て変化や成長につながったか。
- ③ 所属グループが「チーム」として成長した実感があるか。どのようなきっかけ・プロセスで変化したと思うか。  
(ア) そのプロセスで自分はどんな働きかけや貢献をしたと思うか。  
(イ) それは今回新たにチャレンジしたことなのか、これまでに培った力を発揮したのか。  
(ウ) グループの他のメンバーは「チーム」としての成長にどのように貢献したと思うか。
- ④ リーダーシップをはじめ、チーム活動を成功させる上で必要な能力は、対面とオンラインとで異なると感じるか。  
(ア) 相違点  
(イ) 共通点
- ⑤ 本プログラムからリーダーシップについてどのようなことを学んだか。チームワークやメンバーとのコミュニケーションなどについて気づいたことや学んだことがあるか。
- ⑥ プログラム期間中、個人で、またチームで行ったリフレクションは、自分にどのような影響を及ぼしたと思うか。
- ⑦ リフレクションの際、他グループのメンバーがファシリテーターを務めたことは、自分個人に、またグループにどんな影響を及ぼしたか。
- ⑧ 研修前・後に使用したGLサーベイ(UNGL独自のリーダーシップ指標)の結果から、何か自分の変化に気づいたか。
- ⑨ 今回のプログラムを通して得た学びは、今後どのように活かされると思うか。もしくはどのように活かしていきたいと思うか。

- 共起ネットワークによる全体的傾向の確認：上述の単語の出現頻度測定に次いで、共起ネットワークを作成し学生回答の動向把握を試みた(図1参照)。共起ネットワークは「語と語のつながり関係、段落または文における語の出現パターンの類似性」をもとに、「共起

の程度が強い語を線で結んだネットワーク図であり、強い共起関係ほど太い線で、出現回数の多い語ほど大きい円で表示される（福井ほか 2013）。図 1 に、出現回数が 10 回以上の語によって生成された 11 のコミュニティを色別に示す。主観に基づく恣意的な解釈ではとの批判は予想に難くないが、なかでも分析者が出現パターンの類似に注目した回答の纏まりは次の通りである（点線は抽出された単語を示す）。

表2 ヒアリング回答内の頻出単語

順位	単語（名詞）	回数	単語（動詞）	回数
1	チーム	118	言う	68
2	自分	89	話す	31
3	メンバー	64	感じる	30
4	授業	46	考える	28
5	時間	37	変わる	23
6	リーダー	35	違う	20
7	感じ	30	見る	18
8	オンライン	29	作る	18
9	シャッフルミーティング	29	終わる	16
10	意識	25	学ぶ	15

(ア) 対面型研修とオンライン型プログラムの異同及び後者に伴う課題：図 1 上部から右部にかけて、オフライン研修とオンライン研修とでリーダーシップの発揮に際して違う部分があると述べていることに着目

できる。ヒアリングの際には、「聞く力」や「話を引き出す力」、「自己開示」等といったリーダーシップに関連して必要になる力はオフラインでもオンラインでも「大きくは変わらない」とするコメントを多数確認できた一方、「個人へのアプローチの仕方」すなわち各個人に焦点を当てる時間を設けるのがオンラインだと難しく、「関係性を深めるための活動はオンラインと対面では違って来る」といったコメントが散見された。

(イ) 目的や目標の確認・共有とその効果：上述（ア）の課題に対し、シャッフル・ミーティング（脚注 5 を参照）がお互いに目を向ける契機となり、「思っていたことが言えた」、「自己開示した」、「認識が変わった」、「個人目標とかチームの目標とか、それぞれの目標をもう一回再確認した」等の回答が確認された。これにより、チームやメンバーの感じや雰囲気が変わることとなり、「しっかりとまとまって、確かな歩みを進めていくことができた」、「互いの関わり方が変わった」という（図 1 右部から下部が該当）。

(ウ) チームビルディングの重要性に関する気づきや学び：図 1 下部から左部にかけて、チームでのミーティング時にメンバーに自分の意見を言うこと、言える雰囲気を最初から意識して作るとうること、そのようなチームビルディングがチームの成長にとって大切であると捉えていることが見てとれる。実際、具

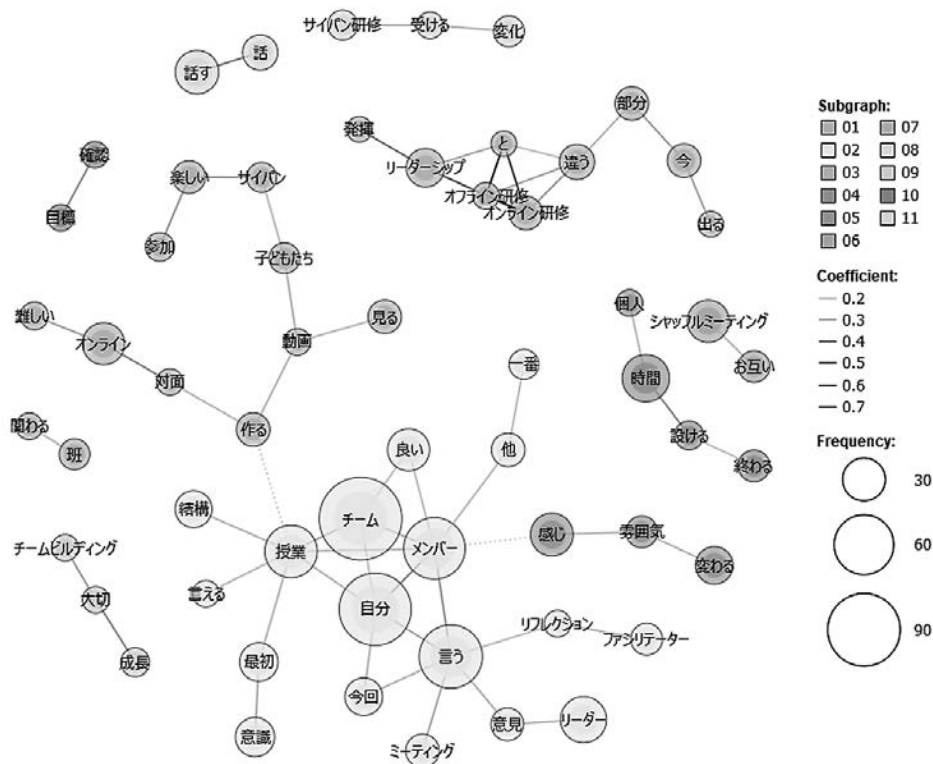


図 1 ヒアリング調査時の学生回答の共起ネットワーク

体的なコメントとして「チームビルディングの大切さというのをすごく感じた」、話し合いを進めていくときに「雑談」なども交えながらやっていくことで「みんながより意見を出しやすい空気になっていった」、「時間がない中でもそういう時間（チームビルディング：執筆者注）を設けることは大事だなということに気づいた」等がヒアリングでは確認されている。

- (エ) リフレクションとファシリテーションの効果：図1下部からはまた、リフレクションの機会とファシリテーターの働きかけがメンバー間でのコミュニケーションと関連していることも確認できる。「いききっかけだった」、「リフレクションを行ったことで（中略）人からの意見を取り入れることができました」、「ファシリテーターがその都度発言したことを纏めてくれたりとか、そこはもっと詳しくするとどんな感じ」と尋ねてくれた、ファシリテーターが入ることで「話し合いが進めやすかった」、「チームの目標は再確認できたし（中略）どうしたらいいのかわかって解決策まで話せた」等のコメントは、この点を裏付けるものとなっている。
- (オ) 現地に対する思い：上記までの結果、図1左上部に示されるように、参加学生らは現地サイパンへの遠隔授業で用いる動画を対面ではなくオンラインのみで協働して作ることを難しいと感じつつも、それを現地の子どもたちと共に見ることで楽しいと感じる等、肯定的な感情を抱いたようである。具体的には、「交流するのってこんなにも楽しいんだっていうのをオンラインだけと感じた」、「もし行けるんだったら絶対現地へ行きたいなって気持ちがすごくなりました」等のコメントがあった。

- 階層クラスター分析：出力されたデンドログラムをもとに6つのクラスターの結合に着目し、分析者間で検討の上、表3に示す通り各クラスターをラベリングした。これにより、前述の共起ネットワークで推測された内容（プログラムにどのような印象を持ち、またそこで得た経験を如何様に整理しているのか）について、いまだ少し詳しく傾向を把握することに加え、表1に示した設問一覧との異同に着目し、次回以降のプログラ

ムにおける調査の精度向上の一階梯を模索できようと思う。以下、各クラスターに内包される関連性の高いキーワードを用いて回答者のコメントの趣旨を表しつつ、分析の結果を概観したい。なお、点線は抽出された単語を、そして文末の丸括弧内にある数字は表3にあるクラスターのラベルをそれぞれ表す。

まず注目できる回答傾向として、学生らはオンライン研修とオフライン研修とで、リーダーシップに関連して求められる能力に違う部分があることに着目していた(1)。その背景を推量するに、学生らはチーム内のコミュニケーションをオンラインで円滑に保つことは対面に比べて難しいと感じていたようである(4)。

変化のきっかけとなったのは、ファシリテーターの支援を受けつつ行ったシャッフル・ミーティングであり、そこでそれぞれの目標を確認するなど、お互いを個人的に知るための時間を設けることにより、グループがチームになったことを実感し(6)、また、リーダーに限らず、どのメンバーも関わる形で行うチームビルディングが大切であると学ぶことができたようである(5)。学生らの姿勢と取り組みにもその影響は及び、彼らはサイパンの生徒たちに良いものを届けたいという気持ちも新たにそれぞれの力を発揮していったという(3)。

最後に、学生らは、上述の点を含め、プログラム全体から気づきや学びを得るうえでリフレクションの機会が設けられたことを評価している様子も読み取ることができた。例えば、それぞれの意見を話す場となったり、チームを意識して考える機会となったりしたこと、それにより自分もチームも変わる部分があったことを示すキーワードが抽出された(2)。

独自のリーダーシップ指標を用いた調査（参加学生25名中17名が回答。回答率68%）：これはリーダーシップに関連するスキルやマインド（主体性、自己・他者の受容、決断力、規律性、順応性、ストレス管理等）をループリックとして構成したもので、受験者は各項目に関して5段階で自己評価することができる。UNGLでは、受講を通じて生じた変化や成長に関する参加学生のセルフチェック、及びプログラムの効果性に関する調査・検討を狙いとしてこれを独自に実施している。本プログラムでも受講の前後でこれへの回答を促し、その結果を比較することにより参加学生らに何らかの変化や成長が生じたかについて確認を試みた。また、同じ指標を用いて実施した過去3年分の調査データと比較し、これまで現地でのオフライン（対面）研修を経験した学生らと今回のオンライン型のプログラムに参加した学生らとの異同について検討した。これにより、①チーム活動を円滑にし、成果に導くリーダーシップとそれに関連したスキルやマインドは、対面であれオンライン

表3 階層クラスター分析から抽出された6つのクラスター

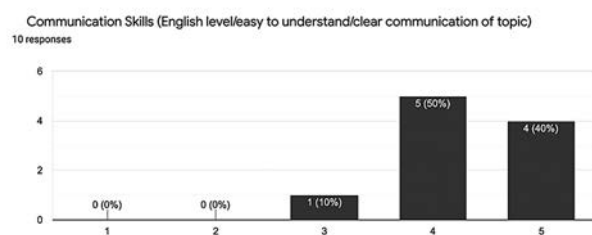
1	リーダーシップに関連して求められる能力
2	リフレクションの効果
3	現地に対する思いの高まり
4	オンライン・コミュニケーションの難しさ
5	チームビルディングの重要性
6	目的・目標の確認と共有



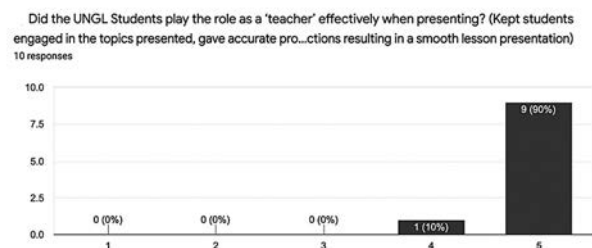
であれ、大きくは変わらないと参加学生らが捉えていること、②（リスト化した各項目間での差異はあれど）オンライン・プログラムへの参加経験を通して学生らが得た成長実感（21項目の全体平均）は、対面の8割程度であるという結果が示された。

(2)現地教職員を対象とした調査：PSS スタッフの協力を得、受入先小・中学校のクラス担当教員を対象に、参加学生のパフォーマンス（プレゼン・スキル、教育力、英語力、リーダーシップ等）や、プログラムの満足度、児童・生徒に与えた影響、改善点等について選択・自由記述式併用のアンケートを実施し、10名の現地教員から回答を得た。その結果、参加学生らの英語コミュニケーション力への評価は若干低いものの、オンラインで接続されたクラスルームにおいてUNGLの学生が教える立場として発揮したリーダーシップに関しては高く評価されていること、またプログラム全体への満足度が総じて高いことを把握できた（図2参照。なお、回答は1を最低評価、5を最高評価とする5件法による）。

◇英語コミュニケーション力



◇リーダーシップ



◇プログラムの総合満足度

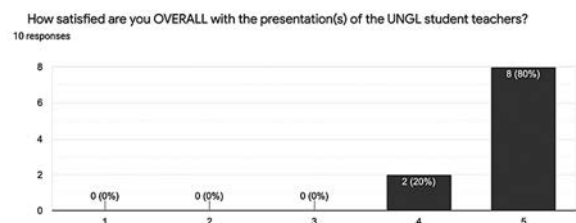


図2 現地教職員の回答（抜粋）

また、現地の教職員から本プログラムが総じて好評を得たことは次のような自由記述の内容からも確認できる。

- The exposure and understanding of another culture was very beneficial to my students.
- It is important that students learn about other countries and cultures to deepen their understanding and broaden their perspectives about the world.
- Students were given the necessary opportunity to learn about different culture.
- This school year was different from previous years due to the current situation we are faced with. The students enjoy more hands-on activities but the teachers did a great job interacting with the students virtually.
- The online platform was a wonderful experience and will continue to advance yearly, however; if possible in the near future, students would love a hands on experience witnessing first hand and building relationships and engaging with UNGL teachers.

## 5. 結びに代えて：課題と展望

本稿ではここまで、コロナ禍でオンラインへと実施形態の変更を余儀なくされたリーダーシップ・プログラムの開催状況とそれに伴う受講学生ら及び現地教職員からのリアクションについて複数の調査結果の概観を試みた。最後に、もう一度、要旨を整理して結びに代えたい。

まず、これまで“オフライン”で実施してきた研修プログラムは、オンラインでも一定程度の成果を期待しつつ、企画・実施することが可能であると言えよう。参加学生らは、オンラインでの共同活動からリーダーシップに関連するスキルやマインドについて、またリフレクションやチームビルディングの重要性・効果性について、経験を通じて気づきや学びを得たという実感を感じて確認できた。

とはいえ、コミュニケーションに関するオンライン特有のハードルなどにより、オフラインと比して学生らが経験から得る気づきや学びに量的・質的に差異があること、また学生らや現地教職員から対面での開催を望む声が寄せられていることも明らかとなった。これらのことから、もし今後オンラインのみでの実施を余儀なくされる状況が続くのであれば、さらなるプログラム・デザイン上の工夫が求められることも示唆された。

合わせて附言するならば、オンラインでの研修企画・実施が初めての挑戦であったことに加え、学生へのヒアリングやその分析や解釈に一層の改善・精緻化の必要があることは言うまでもなく執筆者らの痛感するところである。教育プログラムの充実を図る階梯一つ一つを確かなものとするためにも、研究チーム内では勿論のこと、学協会での示唆等を真摯に受け止め、調査・分析を発展的に継続させて

いきたい。

なお、此の度は状況適合的に加える必要の生じた変更や調整であったが、それが故に選択したアイデアの幾つかは、現地への渡航が可能となった後においても有用な研修手法・手段として用いることができよう。例えば、事前にオンラインでの事前研修やグルーピング、現地とのプレ交流の機会を創出する等により、さらなる研修内容の充実に繋がることが想定される。

いずれにせよ、上記までのことから、種々の制限が課される中でも、実践を通じて気づきや学びを得る機会を可能な限り設けることの意義やニーズを改めて実感することができた。新型コロナウイルス感染症を取り巻く状況は未だ不透明であり、いつになれば“オフライン”が再開できるのか、執筆時点では目処の立たない状況ではあるが、引き続き“学生ファースト”のプログラム企画と、その成果の調査に注力することにより、「単に知識・技能を修得するための場」ではなく、多様な協働・交流を通じた社会性や対人関係能力の涵養等が行われることに価値がある「全人格的な教育の場」（教育再生実行会議2021）としての大学における教育サービスの提供に努めていきたい。

#### <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北マリアナ諸島サイパンの公立学校機構（CNMI Public School System）のご協力に感謝します。

#### 参考文献

- ・教育再生実行会議（2021）「ポストコロナ期における新たな学びの在り方について（第十二次提言）」[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai12\\_teigen\\_1.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai12_teigen_1.pdf)（アクセス日：2021年9月27日）
- ・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ページ。
- ・福井美弥・阿部浩和（2013）「異なる文体における共起ネットワーク図の図的解釈」『図学研究』日本図学会，第47巻4号，3-9ページ。