

3 評価等

「大学間連携共同教育推進事業」中間評価進捗状況報告書

取組名称	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
連携の種類	分野連携 ・ 地域連携
連携校 <small>※代表校には下線を付す</small>	山口大学、香川大学、 <u>愛媛大学</u> 、佐賀大学 京都外国語大学、京都文教大学、広島経済大学、松山大学、九州国際大学、 京都外国語短期大学 (採択後に認められた連携校) 愛知みずほ大学、京都光華女子大学、熊本学園大学、愛知みずほ大学短期大学 部、京都光華女子大学短期大学部
ステークホルダー	社団法人松山青年会議所、財団法人えひめ女性財団、 愛媛県企業経営者勉強会（理解愛媛）、アジア太平洋学生支援協会（APSSA）、大 学教育学会
関係大学 コンソーシアム 等	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）

取組担当者 連絡先	職名・氏名	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室講師・村田 晋也
	TEL	(089)927-9045
	FAX	(089)927-8922
	E-mail	murata.shinya.eb@ehime-u.ac.jp
事務担当者 連絡先	職名・氏名	愛媛大学教育学生支援部教育企画課能力開発室部員・林 真輝
	TEL	(089)927-8900
	FAX	(089)927-8922
	E-mail	ungl@stu.ehime-u.ac.jp
WEBサイト： http://www.ungl.jp		

連携取組の概要（※400字以内）

関西・中国・四国・九州の国立私立の12大学3短大により、「異文化交流型リーダーシップ・ネットワーク」を形成し、全国展開に向けて西日本での連携と発展を図る。本取組では①学生が立場・世代・文化の異なりを超えた「学内→国内→2国間→多国間」の段階的「異文化交流」により、地域や国際社会で活躍するために求められるリーダーシップを体系的・継続的に養う。そのために連携校間で多様なリーダーシップ育成フィールドの提供、教材開発、評価指標の開発、効果測定を行う。また、②経験を学びに変える効果的な省察手法を標準化することや、③持続的発展を支える教職員の能力開発・大学間人事交流等を積極的に行う。さらに、④大学間のみならず、産学官連携プロジェクトや国際カンファレンスの企画・運営など、地域や世界とのつながりも重視したプログラムを目指す。これにより西日本の大学から世界に翔たき、「学び続けるリーダー」を輩出する。【396字】

I. 教育改革<各項目の説明文は消さないこと>

1. 教育プログラム・質保証システムの構築（1ページ以内）

※申請時の大学間連携の戦略や連携取組の趣旨・目的、取組の達成目標・成果を踏まえ、連携を通じた教育プログラム・質保証システムの構築について、具体的に説明してください。

（1）体系的・段階的・継続的な学生リーダーシップ養成プログラムの開発：本取組は、学生が現代社会において広く求められる「汎用的能力としてのリーダーシップ」を在学中に養成し、実践を通じて体得することを主たる目的とするものである。この目的を実現するための戦略として、本取組では、立場、世代、文化的背景の異なりを超えた（＝異文化交流型）研修プログラムを、①Basic（国内）、②Global（2国間）、③Advanced（多国間）の3段階に分け、受講する学生が自らの学びと成長のレベルに応じて、実践の場をステップアップさせていくことが出来るよう工夫している。事業開始より現在まで45を超えるプログラムを開講し、およそ2,000名（延べ）にも上る学生がこれを受講してきた（別-1参照）。プログラムの実施に当たっては、各大学単独では限りのある人的資源・金銭的資源・施設等の物的資源を連携校間で補完し合う協働体制を整え、チーム・ティーチングを実現させることにより、補助金支援終了後も学生たちが質の高い学びを継続的に得ることができる教育プログラムの構築に努めている（別-2～別-21参照）。

（2）経験を学びに変える省察手法の標準化：近年、リーダーシップの養成にあたっては、効果的な「省察（reflection）」と、それを促すパートナーの存在が重要であることが指摘されている（Baxter Magolda, 2009; Kegan & Lahey, 2013等）。本取組内の各プログラムでは、複数の教職員が一つのチームを構成し、学生の活動を多様な視点から観察し、綿密なスタッフ・ミーティングを重ねた上での確にフィードバックすることで、学生本人の省察を促進する手法を開発・実施してきた。また、複数のプログラムを受講することで学びを深めた学生からのピア・サポートにより、能動的な省察を促している（これはサポートを提供する学生自身の省察をも深化させる結果となっている）。これらの手法については、教職員対象の研修や映像教材等により、連携校間で共有するとともに、連携校外への普及に努めている（別-22参照）。

（3）持続的なリーダーシップ養成のための教職員能力開発：本取組の特色・独自性の一つは、学生のリーダーシップ養成とそれを支援する教職員の能力開発を一緒に実施することにある。そのために本取組ではOff-JT型の教職員研修に加え、学生を対象としたプログラムの実施時に教職員の能力向上をも図るOJT型の研修を採用している（別-23参照）。そこでは、学生の能力開発支援に関わる専門知識、観察に基づく情報の共有、経験豊かな教職員からの助言や提案等が提供される。具体的には、教職員を〔i〕「スタッフ（省察手法を学ぶ段階）」、〔ii〕「シニア・マネージャー（学生の省察をコーディネートする）」、〔iii〕「ジェネラル・マネージャー（全体を統括するスーパーバイザー）」の3段階に分けて研修が進む。〔i〕と〔ii〕はペアとなって学生に相対し、ジェネラル・マネージャーはそれらを観察するとともに、随時、報告・相談を受け、学生の能力開発ならびに教職員の能力開発が円滑に進むよう全体の調整を行うことで研修の質が保証されるように努めている（別-24～別-27参照）。さらに、当該研修に参加出来なかった教職員も益を受けられるよう、これらの様子は映像として記録・保存し、連携校間で共有している。

（4）リーダーシップを培うための多様なフィールドの提供：採択初年度、7プログラムから始まった本取組も、平成26年度までには28種の学生研修を実施するまでに増加している（別-1参照）。地理的にも、初年度実施の韓国フィールドに加えて、平成26年度までには台湾、サイパン、ハワイで研修を開催し、平成27年度にはマレーシアへとフィールドを拡大する予定である。また、セミナー型・ワークショップ型・カンファレンス、シミュレーション型、実習型等と多様なタイプのプログラ

自己評価

5点/5点

2. 教育改革の成果・改善（1ページ以内）

※本取組により、どのような学生の能力向上等の成果がみられるか、どのような方法・指標を用いて成果を測っているかについて説明してください。また、成果の客観的な分析結果をどのように教育プログラムや質保証システムの改善に反映させているか、具体的に説明してください。

（1）本取組の成果：本取組においては、学生の成長・能力向上を2つの軸で捉える。第一に（既述の通り）各種研修を3段階に分け（①Basic、②Global、③Advanced）、学生がその能力伸長度合に応じて初歩的なプログラムから、より高度なプログラムへとステップアップできるよう難易度の異なる研修を体系的・段階的に提供している。従って、事業の継続・経過とともに、②Global・③Advancedレベルのプログラムへの参加する学生の割合が増えていけば、それは学生の能力が成長している事を示すものであると捉え得よう（事業開始時より今日までのプログラム参加者数はこの予想通りに推移している；別-28 参照）。加えて、単純な参加者数の推移のみならず、特定の学生の能力に成長が生じているかどうかを検証する為に、現在、本取組内の学生会・評価部会を中心に、学生の能力伸長を経年で調査・分析するためのサンプルとなる学生の抽出に取り組んでいる。

第二の軸は、各プログラムへの学生の関わり方に関するものである。本取組において実施している研修の多くは、教職員が一方向的に学生に対してプログラムを提供するというものではなく、その企画・立案・運営に際して、スタッフの一員として活動する学生が多く存在する。そのため、本取組の研修の多くでは、それへの関わり方を基準に、学生を(a)研修への一般参加学生、(b)学生スタッフ、(c)学生リーダー・コアスタッフの3グループに分類している。このうち、(b)学生スタッフとして活動する学生は、過去に一度以上、本取組の実施する研修に参加し、省察を通じたリーダーシップの伸長経験を有することが条件となる。また、(c)学生リーダー・コアスタッフとして活動する学生は、複数回の研修に参加するとともに、本取組が学生能力開発の要として掲げる「省察手法」に関して十分に理解し、教職員による省察の促進を効果的に支援するスキルを有していることが求められる。これらのことから、(b)・(c)の役割を担うことのできる学生数の増加は、学生が本取組の提供するプログラムを継続的に受講し、その能力を成長させていることを裏付ける一証左となろう。平成24年度から今日までの(b)学生スタッフならびに(c)学生リーダー・コアスタッフ数の推移はこれを裏付けるものとなっている（別-29 参照）。

加えて、本取組の別な成果は、前述した教職員能力開発の3つの段階においても、〔ii〕ないし〔iii〕の役割を担う教職員数が増加していることである。すなわち、学生の観察、学生への的確なフィードバック、省察の促進を効果的に行うことの出来る教職員が増えているのであり、このことから本取組が教職員能力開発という面でも一定の成果を上げていると捉え得る。

（2）どのような方法・指標を用いて成果を測っているか：連携事業として実施する学生研修ならびに教職員研修において、学習成果のデータ化を目的とした事前・事後のアンケート調査を行っている。また、スタッフへのヒアリング、教職員同士のリフレクションを通じて、成果の把握に努めている。

加えて、連携事業において教職員スタッフが蓄積したリーダーシップ養成のノウハウをベースに、連携校が民間企業と共同で開発した指標による測定を試行している。複数の事業において並行的に実施することでデータを集約し、測定指標の精査・充実を図り、精度・効果性を向上させていく予定である。

（3）成果の分析結果をどのように改善に反映させているか：成果の測定データを連携校間で共有するとともに、そこから明らかとなった学生のニーズに沿った教職員研修を実施する等により本取組の改善に反映させている（別-23 参照）。

自己評価

4点/5点

3. 各連携校の教育改革の進展（取組の連携校数×0.5ページ以内）

※本取組の影響により、個々の連携校においてどのような教育改革の進展がみられるか、具体的に説明してください。

愛媛大学：本取組は、学生のリーダーシップ養成を体系的・段階的・継続的に進めるための試みとして本学が平成19年度に開始した「愛媛大学リーダーズ・スクール（ELS）」（別-30参照）の教育プログラム・手法を連携する大学等へ普及・伝授することで、学生が現代社会においてグローバル人材に求められる資質能力を修得する機会を広く創出している。連携事業が、西日本の大学から隣国も含めた国内外へとそのフィールドを拡充するに伴い、上述のELSにおいては座学を通じて培った知識を試行・実践するための場をUNGLの各種研修等に求めてきている。このような理論学習と応用・実践の反復を行うことで、学生たちはリーダーシップに係るスキル・能力・態度を短期間のうちに集中して体得できる様子が観察されている。本学では、本取組内の研修のうち、主に海外におけるものを実習科目「グローバル・リーダーシップⅠ」、「グローバル・リーダーシップⅡ」として単位化し、“座学と実践の反復”が正のスパイラルを描いて学生の能力開発を促進するよう体制を整えている。これは、本学が全学共通の人材育成目標「愛大学生コンピテンシー」に掲げる、多様な人と円滑なコミュニケーションをとり、協調性やチームワークを発揮して目的達成のために協働を生み出す力、ならびに組織や集団の一員として自覚や誇りを持って行動できる力等を修得するための一階梯として、学長の強力なリーダーシップのもとで推進する“準正課教育の充実”に資するものとなっている（別-31参照）。

山口大学：学内の教育改革としては、まず(1)1年生対象アクティブ・ラーニング科目「山口と世界」において、UNGLのリーダーシップ・プログラムを応用した授業を実践している。今年度で2回目だが、学生のアンケートから好評を得ていることがうかがえる。また、(2)学内で「各種UNGL研修報告会」を毎年実施しているが、これは学内UNGLの総括の場のようになっており、UNGLの広報の役割を担うとともに、学生のイベント企画力、リーダーシップ力を鍛える場として定着している。大学間連携における教育改革も進んでおり、(3)近隣のUNGL連携校・協力校である山口学芸大学、九州国際大学、熊本学園大学とは特に密に連携をとっている。このような連携がUNGLとは別の新たな海外研修プログラムを生み、今年度は熊本学園大学が主導して山口大学、山口学芸大学が合同でカンボジア研修を実施している。これは非常に学生の満足度が高かったため、このような連携は来年度も継続して実施予定である。(4)山口大学では学生の海外研修に対するバリエーションの要望が高いため、このような新たに発生した海外研修プログラムや従来のUNGL海外研修を山口大学に定着させるため尽力中であり、現在、学内国際地域連携課等と話し合いを重ねている。

香川大学：本取組に参画したことにより、3つの進展があったといえる。第一に、学生リーダーシップ養成プログラムの開発に関連して、既存の1回90分の正課外講座とは別に、深い学びのためのプログラム（合宿型、長期プログラム）を構築することができた。第二に、本取組のプログラムが学内の全学生及び他大学の学生を対象としていることで、学部間・大学間の学生交流を活性化させることができた。第三に、他大学の取組への参加という、学外でのチャレンジの場を恒常的に確保できることにより、多様なフィールドで学びたいという学生の要望に応えることができた。

佐賀大学：UNGL の取組によって、教職員個々のレベルでは、UNGL で開催されている FSDS の取組（UNGL 連携校の際に実施されている FSDS および、学生向けの合宿型の研修等の機会に実践の中での学びを含む）により本学から参加した教職員について、「リーダーシップの概念」理解、教育方法としての「学生への省察方法」修得など、これまでの大学教育の中では十分に取組まれていなかった知識・技術の開発が行われた。これら UNGL を通して開発された能力については、本学の授業および学生支援の場で活用されている。特に、平成 26 年度に開催された九州地区大学体育協議会開催の体育系学生リーダーズ・トレーニングでは、UNGL に携わる本学教職員が中心となり企画実施に学生と協働で関わった。一方、カリキュラムレベルでは、学内での「リーダーシップ」教育の必要性が一層高まり、全学必修科目である「インターフェース科目（2～3年生の必修科目8単位）」において「チームビルディングとリーダーシップ」が平成 27 年度より開講されることとなった。また、本学における UNGL の取組の多くは正課外教育である。これまで全学生を対象とした本学における正課外教育とは、学生が自主的に参加するボランティアなどが主体であったが、経験（体験）から省察を経て、学びに変える学びの機会・場としての質の高い正課外教育を提供することができた。さらに、これまで十分ではなかった学部間、大学間の学生交流を活性化することができた点も UNGL の成果といえる。

京都外国語大学・短期大学：本学は「国際社会の平和に貢献し、次世代を担うことのできる『人間力』豊かなリーダーの養成」を目指している。そのためには、高度な語学運用力とともに、その土台となるコミュニケーション力、リーダーシップ力の育成が必須であり、本取組によって、これらの力をつけるためのフィールドが学内、学外、そして海外へと拡大しつつある（延べ約 650 名参加）。特に、学内においては、カリキュラムレベルとして、平成 25 年度より全学共通科目における全学共通基礎科目として、「リーダーシップ概論（春学期）」、「グローバル・リーダーシップ（秋学期）」を開講している。本科目の設置によって、世代（学年）の異なる受講者同士でのチーム活動を通して、リーダーシップの基礎理論を理解するとともに、受講後の学生が、本事業が提供するさまざまなリーダーシップ・プログラムへ参加するなど、自らのリーダーシップ育成の契機となっている。また、平成 25 年度より、本学が提供する「リーダーシップ・プログラム」を学生と教職員共同で開発している。今年で 2 年目を迎えるが、企画・運営を学生主体で行うことによって、プログラム受講生が次のステップとしてプログラム企画者に挑戦するなど、循環型のリーダーシップ育成システムが構築できている。また、海外への発展については、海外のプログラムや留学に参加する学生が年々減少しているにもかかわらず、本事業が提供する海外リーダーシップ・プログラムへの参加者は増加しており、特色ある取組は学内で高く評価されている。さらに、アジア太平洋地域の文化・経済・社会の発展に寄与すべく、平成 24 年度より本学が加盟する APUCEN（アジア太平洋大学共同ネットワーク）の総会が平成 29 年度に本学で開催されることに際し、今後更なる学生リーダーの育成のために、京都外大リーダーズ・スクール（GLS）と関係諸機関との連携を強化していくこととなっている（別-32～別-33 参照）。

京都文教大学：本取組に参加し、リーダーシップを身に付けた学生が、その経験や成果を学内で他の学生に還元することが、目標の一つになっている。具体的には、①課外活動団体の幹部学生向けのリーダーシップ研修を学生自治会と共催で企画・実施、②1 回生必修科目「京都文教入門」の数コマの授業の企画・運営、③オープンキャンパスでキャンパスツアースタッフとして参加、④教職学のしゃべり場を企画・実施するなど、学内の多くの場面で活躍し、キャンパスの活性化に貢献している。また、「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」では、現地の小学校での活動がプログラムとなっているため、

新たな教育実習の場として、本学の教育福祉心理学科・こども教育心理専攻とタイアップをしている。このような活動が全学的に認められ、FD委員会が初年次教育の連携を促すために作成した「京都文教大学初年次サポート連携マップ」に、UNGLの取組が正課補完活動・正課外活動として掲載されている。

広島経済大学：本学では、平成18年度より『「ゼロから立ち上げる」興動人』の育成を教育目的とし、実践を通じて知識やスキルを身につける科目と、国際交流・社会貢献・地域活性・経済活動などの各分野においてグループで活動に取り組むプロジェクト活動の2つの学びを通じて、実社会で活躍するための人間力開発を目的とした興動館教育プログラムを実施するなど、独自の教育改革を行ってきた。平成24年度からは本取組の連携校として参加し、国内で行われる「学生リーダーシップ・カンファレンス」、海外で行われる「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」および「リーダーシップ・チャレンジ in 韓国」などのリーダーシップ養成プログラムにおける学生間の交流に加え、「UNGL教職員スタッフ研修」における教職員の能力開発および情報交換など、本取組の事業に参加した数多くの学生および教職員が他大学との積極的な連携活動で得たリーダーシップに関する知識・スキルを、本学の興動館教育プログラムに還元することが見受けられ、本学の教育目的の達成に大きく寄与している。さらに、本学においては、平成27年度から1年生全学必修科目としてアクティブ・ラーニング科目（興動人入門）を開講するなど、教育改革もこれまで以上に活発化している。

松山大学：学生による同僚学生に対する相談・助言活動を行う学生支援室の設立がUNGLの趣旨と連動している。また、学生支援室内における学生自身の相談拠点となるPIER（ピア）の中心メンバーも、UNGL主催の研修会に参加することを通して、リーダーとしての資質を涵養し、それを日常的相談活動と組織運営に活かすことができるようになった。更に、大学全体の活性化を目的に、UNGL事業で学んだリーダーシップ研修を参考にしながらメンバー間の能力育成をねらいとした合宿型研修を複数回開催している。また、UNGLのアドバンスド・プログラム参加学生の確保と能力向上のため、平成25年度に「英語で学ぶ異文化リテラシー養成講座」を12回開講した。本講座には全学部生より参加があり、学部を超えた学びの機会を提供することができ、講座終了後もUNGLの研修と一緒に参加をするなど情報交換や交流が続いている。本講座に参加した学生の多くが実際アドバンスド・プログラムに参加者およびスタッフとして参加し、グローバル・リーダーシップの涵養のための自己研鑽を積んでいる様子が窺える。学生からの要望もあることと、平成27年度に予定しているマレーシアでのアドバンス・プログラムに備えるために、来年度再び本講座を開講予定である。

九州国際大学：九州国際大学経済学部経営学科ビジネスリーダーコースでは、本取組内で企画した研修を講義化している。例えば、「ビジネスインターンシップ」では、本学の受講生が中心となって、一般参加型のリーダーシップ研修「災害対策型サバイバルキャンプ Kitakyushu Emergency Drill (KED)」を企画・実施している。また、平成27年度からは「フィールドワーク実践」が開講され、UNGLでGlobal Programとして提供されてきた、リーダーシップ・チャレンジ in サイパン、韓国が海外実習科目として導入される。このように、実習やアクティブ・ラーニング形式の講義を新たに導入するなど、カリキュラム改革が進んでいる。また、平成24年度から、本取組の研修の受講や、個人やグループが研鑽に励む場として、「UNGL推進室」を学内に設置したことにより、リーダーシップを学ぶ環境が整備された。さらに、UNGL研修ガイダンスや事後報告会を定期的にUNGL推進室で実施することで、学内での認知度が上がっている。このように、リーダーシップに関する新たな学びの場や機会をソフトとハードの両面か

ら提供が可能となった。

愛知みずほ大学・短期大学部：本学は、収容定員 450 名程度の小規模大学であり、独自で体験型リーダーシップ研修、海外研修を運営することが困難であったことから、学生に研修の場を提供する機会がなかった。しかし、UNGLの連携校となったことから、部活・サークル、ボランティア活動、学生会で活躍する学生がUNGLプログラムを通じてリーダーシップについて学び、その経験を活かしている。さらに、本学は教員養成校でもあることから「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」の教育実習を通じた海外研修は注目度も高く、学生に貴重な経験を積む機会を提供することができるようになった。さらに、UNGLでの海外経験に触発され、その後、海外ボランティアに参加した学生も出た。また、海外経験を学内で学生同志が語ることから、他の海外プログラム（短期語学研修）も生まれ、短期留学に臨む学生が現れ、その数は学生全体の3%にまで伸びている。加えて、UNGLプログラム参加者には「報告会」を義務付け、学内で発表を行っていることから、企画力、プレゼン力の能力向上の一助にもなっている。さらに特記すべきは学生の「自己効力感」が高まったことである。本学は偏差値のつかないボーダーフリーの状態、入学してくる学生のなかには「不本意」に感じ、自分に自信がもてず「自己効力感」が低い状態であったが、UNGLプログラムを通じて他大学の学生と同プログラムをこなすことにより自分に自信をつけ、入学したことを肯定的に受け止め、将来にむけて翔たく原動力としている様子が観察されていることは、本学にとって大きな教育効果であるといえる。加えて、UNGL事業が牽引車となって国際関係業務が活性化することにより、大学教育改革が全体として促進されるという効果も生まれつつある。

京都光華女子大学・短期大学部：本取組に参画したことで、学生に提供する研修プログラムの拡大につながった。小規模大学では学生個々の特性に合わせたきめ細かい教育ができる反面、多様な学生との学び合いが限定される場合もある。初見集団の中で自分の力を試してみたいという学生の要望に応える場として、各連携校が提供する研修は、各校の強みを活かした安心な研修プログラムとして活用できる。参加した学生は大学の枠を超えた経験交流を行うことができ、研修を通して培われた人的ネットワークで活躍の場が広がっている。また、本学では教育改革としてのエンrollment・マネジメントに取り組んでおり、その一環として学生リーダー組織の強化を行っている。グローバル人材の育成やリーダーシップ養成を先行する各連携校と情報共有できたことは、リーダー育成の参考となり評価を得る場となっている。

熊本学園大学：本学では、「グローバルな視点に立って、国内外で多方面にわたり活躍することができる」人材の育成に努めてきた。今回のUNGLへの参加により、連携校で実施されている教育プログラムへの参加を通して、本学学生が現代社会においてグローバル人材に求められる資質能力を修得する機会を更により多く創出できることとなった。初年度においては、英語によるコミュニケーション能力が必要な、多言語・多文化の学生達が参加するAPSSA2014日本大会に参加し、また、海外プログラムへも参加予定である。今後は、これらの取組に参加した学生達が、身につけたリーダーシップのスキルや自信を大学生生活やサークル、部活などの団体活動の中で他の学生達に還元してくれることも期待している。

*以下は、連携事業新規加盟申請準備中の大学であるが、全連携校が加盟を承認済であること、また本取組と当該大学における教育改革の進展の関連性から特記するものである。

追手門学院大学：UNGL の取組に参加することで学生から教職員に至るまで大学全体への波及効果がみられている。具体的には、UNGL に参加した学生がリーダーシップに関する知識や能力を高め、学内のイベント（入学前教育プロジェクト等）で学生リーダーを務めるという実践のサイクルができはじめている。加えて、平成 27 年度から UNGL のプログラムを正課科目として組込んだ「追手門学院大学リーダー養成コース」を設置することになった。このコースでの取得単位は卒業単位に含める形でデザインされている。また、UNGL のプログラムを FD や SD としても活用し、今年度も複数名の教職員を FD・SD の観点から派遣している。これは、学内外の研修の形式では養うことが難しい実践的な学生支援に関する能力を養うことができると学内で評価されているためである。加えて、新コースの立ち上げや学生だけにとどまらない波及効果を踏まえ、平成 27 年 4 月から新たに学生の能力開発や教職員の能力開発の中心を担う組織が立ち上げられる予定である。このように、UNGL への参加が契機となり、学内の教育改革が進められることになった。

自己評価
4 点 / 5 点

4. 本取組の成果の波及（1ページ以内）

※本取組の成果をどのように連携校以外の他大学等へ波及・還元させ、またどのような波及効果がみられるか、具体的に説明してください。

（1）連携校以外の他大学等への取組の波及・還元について：平成 25 年 3 月に本事業のウェブサイト (<http://www.ungl.jp/>) を構築し、イベント情報や活動レポート等、広く情報発信している。また、各連携校においてもウェブサイトや広報印刷物等によって本事業の取組を掲載し、周知を図っている。ウェブサイト以外では、ステークホルダーである大学教育学会や大学行政管理学会等の関係学会において、本事業の取組を発表することにより、他大学等への情報周知を行っている。今年度末には本事業のパンフレットを作成し、全国の関係機関へ広く周知することとしている。加えて、希望する国内外の大学関係者や民間企業等のスタッフには、研修内容を公開し情報提供に努めるとともに、それらの方々を研修時に招き、本取組の教育効果を直接確認していただく機会を提供している（Ex：島根大学、愛媛県立医療技術大学）。さらに、本取組内の研修内容とその効果性について考察した論文を学術誌に投稿すること等を通じて、その成果を公表している（別-34 参照）。

（2）どのような波及効果が見られるか：本事業は、各連携校で実施されているプログラムの共有と、連携校間での協働を通じた新規プログラムの開発・実施により、世代・立場・文化を超えてリーダーシップを発揮できる人材を育成することを目指しているが、事業開始当初（平成 24 年度）10 機関であった連携校が、現在 15 機関に増加しており、今年度末には 18 機関にまで増加する予定であることは、本取組の教育効果が内外から評価されていることの証左であると言えよう（別-35 参照）。また、連携校の学生・教職員に止まらず、未連携の教育機関等からも学生・教職員を事業に受入れることを通じて、本取組の優位性が対外的に認知され、波及効果が広がるよう企図している。

また、研修を通じてリーダーシップ養成の重要性を認識した連携校においては、UNGL 発足の母体となった「愛媛大学リーダーズ・スクール（ELS）」と同様のリーダーシップ専門教育の場を創出したり、既存教育の改革を促進したりする様子が観察される（Ex：京都外国語大学リーダーズ・スクール（GLS）、九州国際大学経済学部経営学科ビジネスリーダーコース（BLC）；別-36 参照、追手門学院大学リーダーズ・スクール（OLS）ほか）。さらには、国内に止まらず、本取組の内容・成果に注目した海外の大学からも学生リーダーシップ養成のノウハウ移転や、学生研修の共同開催の依頼を受け、その実施を計画中である（Ex：マレーシア・テイラーズ大学、台湾・国立高雄第一科技大学）。

加えて、これまで本取組の事業については、国内外のメディア等の報道により、一般社会へも情報提供がなされている（別-37～別-39 参照）。

自己評価
5点/5点

Ⅱ. ステークホルダーとの協働・評価<各項目の説明文は消さないこと>

1. ステークホルダーとの協働（1 ページ以内）

※それぞれ連携の区分ごとに以下の観点により説明してください。

《地域連携の取組》学生を送り出す地域のステークホルダー（自治体、経済団体、企業、NPO等）

《分野連携の取組》専門分野や教育機能のステークホルダー（学協会、経済団体、職能団体等）

とどのように課題の共有を行い、協働した取組を進めているかについて説明してください。また、ステークホルダーの満足度の向上や連携関係の強化等、本取組によるステークホルダーとの関係の変化について具体的に説明してください。

（1）**社団法人松山青年会議所**：地域市民の健全な心身の成長に資するよう、人と人の絆を深め、これによる地域振興を目的とした共同事業「まつやま「キズナ」プロジェクト～大切な人へ～」を実施した。同企画の立案・実施に携わった学生たちは、自己省察ならびに教職員との振り返りを通じて、プロジェクトの推進に寄与するリーダーシップのあり方を考察することが出来た（別-40～別-41 参照）。

（2）**公益財団法人えひめ女性財団**：平成 24 年度より、毎年秋期に当該団体が開催する「リーダー養成セミナー」ならびに、同「フォローアップセミナー」に複数名の教職員を講師ならびに助手として派遣している。また当該セミナーには、連携内の研修等で成長の認められる学生を帯同し、一般の受講生とのディスカッション等の場を設けることで、実社会で求められるリーダーシップについての理解を深める機会を創出している。

（3）**愛媛県経営者勉強会（理解ラボ）**：平成 25 年度以降、毎年夏期に中学生を対象としたキャリア研修「やりたい仕事創造学校」を共同開催している。当該団体を構成するメンバーを社会人講師として迎え、中学生が講義やディスカッションを通じて将来の夢や仕事について考える機会を提供している。大学生はこれらの場の設定、円滑なプログラム進行等を関係各所と協力して進め、学びを得る。研修中には、社会人講師ならびに本連携を担当する教職員からのフィードバックや学生間での省察を通じてリーダーシップに必要な資質・能力・スキル等を涵養することが出来ている（別-42～別-44 参照）。

（4）**アジア太平洋学生支援協会（APSSA）**：教職員による学会発表を通して本取組の概要・成果について報告するとともに、平成 26 年度 APSSA 国際大会（於 京都・同志社大学）においては、UNGL 連携校の教職員が中心となって学生カンファレンスを運営した。同カンファレンスでは「平和・教育・経済・環境」という 4 つのテーマのもと、連携校の学生 65 名、連携校外の国内大学からの学生 6 名に加え、環太平洋諸国を中心に世界各国から集まった学生 52 名とともにセミナーを実施した（別-45 参照）。

（5）**大学教育学会**：これまでに 3 回、同学会の全国大会にて発表を行い、本取組の改善・向上に資する示唆に富む指摘を得ている（別-34 参照）。加えて、平成 27 年度に実施する「リーダーズ・カンファレンス」には当該学会所属の有識者にご登壇いただき、パネル・ディスカッション等を実施すべく依頼予定である。

（6）**四国地区大学教職員能力開発ネットワーク（SPOD）**：同組織が毎年開催する「SPOD フォーラム」に参加し、本取組において成果を上げている教職員の能力開発手法に関するセミナーを実施している。

加えて（1）～（3）、（5）の諸団体からは、事業評価委員会をご派遣いただき、課題の共有、改善点の指摘を通じて取組の効果性向上に資する助言を受けている（別-46～別-47 参照）。

自己評価

4 点 / 5 点

2. 外部評価の実施・反映（1ページ以内）

※ステークホルダーと協働した外部評価について、どのように体制を構築し、実施しているか説明してください。また、その評価結果を踏まえどのように取組の改善に反映しているか、具体的に説明してください。

（1）外部評価体制の構築・実施について

事業評価委員会は、本事業の適切な運営及び推進に資するため、（既述の通り）ステークホルダー4団体を含む5人の外部有識者に就任いただき（委員は1年任期；再任可）、年度末に当該年度の事業内容を俯瞰し、本事業への評価・助言等を求めている。第1回委員会は、平成25年度末（平成26年度3月27日）に実施した。第2回委員会は平成26年度末（平成27年3月26日）に開催を予定している。同委員会開催後には、個々の委員へ評価シートの作成を依頼し、①実施プログラムの「強み」と「弱み」、②組織運営の「強み」と「弱み」、③次年度実施に向けての提案を求めている。この方法により、委員会開催時のヒアリングを通して全体的な意見を把握することに加え、各委員の個別の意見をも吸い上げることができるよう配慮している。

（2）評価結果の改善への反映

平成25年度末に実施した外部評価委員会において、プログラム実施に係るリスクマネジメント体制を構築する必要性が指摘されたことに対応し、平成26年度の連携校共同会議において「UNGLプログラム 安全管理・事故防止のための留意点」に関する合意事項を明文化するとともに、事故等対応フローチャートを示し取扱いを確認した。

また、リーダーシップ養成に関する目標達成度を学生自身が確認できるようにすることが望ましいとの提案を受け、本取組内の学生部会ならびにフィールド部会が中心となって「UNGL コンピテンシー」の作成と各プログラムのマップ化に取り組んでいる。

加えて、参加学生の人数増加と教育内容の質保証との良いバランスを保つようにとのアドバイスを受け、プログラム毎の適正受講人数ならびに担当教職員数について連携校内で検討し、改善を図ることとした。

さらに同委員会では、本取組の中核となるプログラム（ELS）を提供してきた代表校（愛媛大学）におけるものと同等の学生支援体制が全連携校において構築されているかとの指摘を受けた。この点について本取組では、連携校間で学生へのサポートに格差・誤差が生じることを避けるため、定期的に教職員を対象とした能力開発研修を実施しているが、これを一層推進するため、教職員部会を中心に学生自身の省察を促す手法の標準化を図るための教材を開発し対応することとした（平成26年度中に発行予定）（別-48 参照）。

自己評価

3点/5点

Ⅲ. 取組の実施体制・継続発展<各項目の説明文は消さないこと>

1. マネジメント体制の構築（取組の連携校数×0.5ページ以内）

※代表校・連携校各校における学長（校長）を中心としたマネジメント体制と、本取組の代表校・連携校間の役割分担、教職員の配置等について、具体的に説明してください。

（1）各校における学長を中心としたマネジメント体制

愛媛大学：本学では、教育・学生支援機構、先端研究・学術推進機構、社会連携推進機構、国際連携推進機構の4機構を置き、学長を中心とした全学のマネジメント体制を整備している。その中で教育・学生支援機構は、教育担当理事が機構長を兼ねた学長直轄の組織であり、UNGL事業は教育・学生支援機構教育企画室を担当部署として実施している。教育企画室は文部科学大臣から教育関係共同利用拠点に認定（平成22年度～平成31年度）されており、本事業の取組の一つでもある教職員能力開発を担うとともに、本事業の取組の基礎となった「愛媛大学リーダーズ・スクール（ELS）」の取組実施部署でもある。本事業の実施体制としては、教育企画室に専任教員（1名：事業推進責任者）、兼任教員（2名）、補助金で雇用する特定研究員（1名）を配置し、教育学生支援部教育企画課職員及び同課能力開発室に配属する補助金雇用職員（1名）が事務を担当する体制を採っている。本事業全体の事務局を担当しており、毎週事業推進責任者を中心に関係教職員が集まり、事業計画を適切に推進するためにミーティングを行っている。本事業の取組状況は教育企画室ミーティングにおいても報告し、組織として情報共有を行っている。

山口大学：本学においては、本取組を実施するうえで、学長のリーダーシップの下、教育学生を担当する副学長が指揮し、学生支援センター長を中心に、学生支援センター所属教員、UNGL専任教員、学生支援課所属職員、自主活動ルーム所属職員が連携し、本取組のプログラムを実施している。また、上記の学生支援センター長以下の教職員によって構成される、自主活動連絡会を定期的に開催し、本取組の重要な決定及び情報の共有を行なっている。

香川大学：本学では、学長からの指名を受けた教育担当理事の管轄下でプロジェクトチームを結成し、本取組を進めている。プロジェクトチームは、大学教育開発センター・インターナショナルオフィス・キャリア支援センター・生涯学習教育研究センターの教員及び教育・学生支援室の事務職員の他、学生支援に関する全学の委員会にも出席している学長特別補佐（学生支援担当）の教員も配置されており、本学の学生支援の取組との関係を考慮に入れながら本取組を実施している。さらに、必要に応じて、プロジェクトチーム以外の教職員も参画しプログラムの企画等を行っている。また、プロジェクトチームのメンバーが連携校共同会議にも出席し、本取組の全体の方向性の確認と情報共有を行っている。

佐賀大学：本学では、学長を支える業務執行体制の円滑かつ機動的な運用、各部局等との連携協力、経営協議会など外部有識者の意見の活用、大学経営に必要な分析データの活用などにより、戦略的な大学運営を行うこととしている。直近では、学長以下、理事、学長補佐等で構成する拡大役員懇談会において、学校教育法及び国立大学法人法等の一部改正に伴う学内規則等の見直しの方向性について、ディスカッションを行い、各部局へ認識させることで機動的な協力運営を図った。また、大学改革を更に推進するために、IR（インスティテューショナル・リサーチ）機能により学内データを分析し、その内容を大学の意思決定に活用するとともに、IR関連システムの充実を進めることとしている。

京都外国語大学・短期大学：本学におけるリーダーシップ育成の拠点である「京都外大リーダーズ・スクール (GLS)」には、リーダーシップ論を専門とする教員 1 名が常駐し、副学長以下教職員 6 名で構成する「GLS 運営委員会」で諸活動について協議している。また、学長の直下の総合企画室や学生部、教務部、国際部、キャリアセンター及び各学科と連携し、全学的な支援体制が構築されている。

京都文教大学：本学では、教務部教育支援課が担当部署として各種行事の広報・企画・運営等を行っているが、学長や教務課・学生課・フィールドリサーチオフィス(地域連携プロジェクト担当部署)の職員も UNGL 連携校共同会議に出席し、後方支援を行っている。また、この取組に主となって関わっている教職学有志の「FSD プロジェクト」には、現学長は副学長時代に立ち上げの段階から関わっており、UNGL プログラムの周知や広報活動の一助も担っている。また、2014 年 8 月に同志社大学で開催された APSSA2014 日本大会の役員にも就任するなど、この取組に積極的に関わっており、学長を中心とする、マネジメント体制を構築している。

広島経済大学：本学では、学長の諸施策立案の諮問機関として教学諮問会議を設置しており、ここで計画された諸施策は自己点検・評価委員会、教務委員会、教育・学習支援委員会、地域経済研究所委員会、学生生活委員会、入試対策委員会、国際交流委員会、人権問題等検討委員会、個人情報保護委員会、興動館運営委員会、大学院ファカルティ・ディベロップメント委員会、衛生委員会、危機管理委員会、出版委員会の各委員会に諮問される。本取組については、I-3 で記述したとおり、興動館教育プログラムとの連携を意識していることもあり、理事長・学長・副学長・学部長・事務局長の他、外部の学園理事 2 名、教員 4 名、職員 3 名、計 14 名で構成している興動館運営委員会において、全学的な見地から総括的な審議・検討が行われ、最終的には学長が決定している。なお、本委員会を含め、すべての委員会のメンバーは学長が委嘱し、全学的な立場で、教育内容や運営に関する協議を行い、情報の共有化を図っている。このように本学では学長の強いリーダーシップによる教学マネジメント体制が構築されている。

松山大学：本学では学生支援室が連携窓口になっている。この学生支援室運営委員会の委員長には副学長が就くことになっており、全学的な学生支援ポリシーの下で、学生が主体となったピア活動の取組の実施とその継続発展、また一般学生の成長における UNGL 事業の活用が図られている。毎月開催される学生支援室運営委員会では、UNGL 事業における個々のプログラム内容、アウトカム、学内への周知などについて検討がなされている。本学において UNGL 事業として開始した「ハワイ・サービス・ラーニング・プログラム」については、学生の異文化適応力と英語力向上へのある程度の効果が示され、学内においてもその成果が認められている。本プログラムは、補助金支援終了後の継続も視野に入れ、平成 26 年度より共通教育科目として単位化され、国際センター、教務課、学生支援室連携のもと、全学部生を対象に運営・実施されている。

九州国際大学：本学では、学長直下のもと UNGL 事業の継続的な発展のため、特任助教 1 名を経済学部配属している。また、定期的に「学内 UNGL 会議」を開催し、経済学部の教員や学務事務室、学生支援室、総務室の職員を中心に、本事業が学内で円滑に実施されるか協議されている。さらに、学内のリーダーシップ養成の場として「UNGL 推進室」を設置し、学生を指導する体制を整えることが可能になった。以上のように、学長を中心とした学内での積極的なマネジメント体制が構築されている。

愛知みずほ大学・短期大学部：本学では、学長のもと、教学担当副学長を中心として、大学短大事務局長、教務学生委員会委員長、企画・広報室主任（UNGL 担当職員）によりマネジメント体制を構築している。また、海外プログラムもあることから国際交流プログラム検討会、リーダーシップ養成及びグローバル人材育成の観点からキャリア指導室などの他部署と協力し、全学的な運営を図っている。

京都光華女子大学・短期大学部：本取組を実施するうえで、学長のリーダーシップの下、EMIR 部が全体を統括し、学生リーダー組織を支援する「教職員サポーター」が連携窓口として取り組んでいる。平成 26 年度は、教員 3 名と職員 4 名が兼務で教職員サポーターを担当し、定期的に開催する活動連絡会で本取組に関する決定及び情報の共有を行っている。

熊本学園大学：熊本学園大学では、UNGL も含めた教学の様々な取組については、学長を中心に学部長会（構成員は学長、学部長、教学部長、学生部長）で協議調整を行い、各学部教授会の合意により実施している。UNGL は、全学の組織である国際交流委員会の委員長が取扱担当者となり、国際教育課が連携窓口となっている。本取組に参加する学生の支援は、教務課・学生課とも連携して全学的に行っている。

*以下は、文部科学省への連携事業新規加盟申請準備中の大学についてであるが、全連携校が加盟を承認済であること、また本取組と当該大学における教育改革の進展の関連性から特記するものである。

追手門学院大学：本学では、学長のリーダーシップを基にしたマネジメント体制を実現するために、学生領域と教務領担当する副学長が本学の UNGL プログラムへの参加から学生引率、教職員養成にいたるすべての業務を統括している。具体的には、教育支援機構の教育開発センター長（専任教員）、同センターの研究員（1 名）が中心となって学生の指導や UNGL の運営に参画している。また、本学では教職員の能力開発（FD・SD）の一環として UNGL プログラムを活用しており、人事課や評価推進課、学長室等をはじめとした組織を横断する形でその運営に関する支援を大学全体としても行なっている。

（2）代表校・連携校間の役割分担及び補助金で雇用する教職員の配置

各事業を 4 部会（学生部会、教職員部会、フィールド部会、評価部会）に分類し、本補助金で教員を雇用している大学（愛媛大学、山口大学、京都外国語大学、松山大学及び九州国際大学）を主に幹事校とする体制を採って役割を分担している（別-49 参照）。また、事務局を務める愛媛大学に専任事務職員を 1 名配置している。

自己評価

4 点 / 5 点

2. 支援期間終了後の継続・発展のための取組（1 ページ以内）

※支援期間終了後の計画として、

- ・教職員を配置及び養成（本事業で培ったノウハウや専門性を既存の教職員に引き継ぐ）する計画
- ・資金の配分計画
- ・共同課程の設置や組織の再編など本取組を通して大学間連携のメリットを活かした今後の発展計画について、それぞれどのように着手しているかを具体的に説明してください。

（1）教職員の配置・養成計画

本取組については、各連携校において事業説明会、活動報告会等を実施することで、そのスキルの周知・移転に努めている。これに加えて、（前述の通り）多くの連携校教職員が各プログラムにスタッフとして参加することでOJT型の研修を経験し、学生能力開発の手法を体得する機会を提供している。また、Off-JT型教職員研修の実施を通じて知識の共有を図っている。平成26年度には主として連携校共同会議で共通理解を図ってきた内容を規程として明文化し、これらを今後も継続して実施することで、連携校内でのノウハウや専門性の引き継ぎ・拡充に努める段階を経て、連携外への周知・事業への参加校増加に努める計画である。

（2）資金配分計画

補助金支援終了後には、各連携校がそれぞれプログラムの実施や教職員派遣旅費等の支出を実費負担することで事業の継続を図るべく、認識の共有と各学内での体制構築を進めている。具体的には、連携各校がそれぞれ1つ以上の研修等プログラムを準備し、学生・教職員の相互乗り入れを実現することで現行と変わらぬ事業実施を可能にする予定である。

（3）今後の発展計画

現在、各連携校においてUNGLが実施する学生対象の研修を単位化する動きが進んでいる（Ex：愛媛大学「グローバル・リーダーシップⅠ・Ⅱ」、九州国際大学「海外社会実習Ⅱ（韓国）」「フィールドワーク実践」ほか）。今後は、本取組の一成果とも捉えうるこれらの動きを統合し、共通シラバスの作成・使用をはじめ、国内外を問わず研修プログラムの充実を図っていく予定である。

加えて、本取組においては、大学間連携共同教育推進事業への採択時以来、補助金支援終了後には連携校を西日本から日本全国に拡充し、連携事業において開発したリーダーシップ養成プログラムの共同利用、学生能力開発及びこれらに関わる教職員の能力開発手法の普及に努めることを計画し、その準備を進めている。これについては現在までに、西日本外の大学等からも将来の連携参加への関心が寄せられているのみならず、国外からもプログラムの共催に関する打診を受けており、その実現を検討しているところである。

これら今後の事業展開については、既存のステークホルダーと密に連携し、そのニーズとの合致を図るとともに、APSSA、大学教育学会等からの学術的示唆を受けつつ、「学び続けるリーダー」となる学生の能力開発ならびに持続発展可能な教職員の能力開発を適切に進めていく予定である。

自己評価

4点/5点

「大学間連携共同教育推進事業」中間評価結果

連携の種類	地域連携	整理番号	11
取組名称	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		
連携校 ※下線は代表校	山口大学、香川大学、 <u>愛媛大学</u> 、佐賀大学、京都外国語大学、京都文教大学、広島経済大学、松山大学、九州国際大学、京都外国語短期大学、愛知みずほ大学、京都光華女子大学、熊本学園大学、愛知みずほ大学短期大学部、京都光華女子大学短期大学部		

(総括評価)

A：計画どおりの取組であり、現行の努力を継続することによって本事業の目的を達成することが期待できる。

[コメント]

本取組は、西日本の大学から世界に翔たき、「学び続けるリーダー」を輩出することを目指して、関西・中国・四国・九州の国立私立の12大学3短期大学が「異文化交流型リーダーシップ・ネットワーク」を形成し、全国展開に向けて西日本での連携と発展を図ることを目的としている。

教育改革については、本取組が、代表校と連携校で学生へのサポートに格差・誤差が生じることを避けるために教職員対象の研修を実施するなど、教職員の能力開発にも有効に機能している点が評価できる。また、広域の機関が協働してプログラムを実施し、客観的評価指標も試行を済ませて既に本格運用の段階に入っていることも優れている。

ステークホルダーとの協働・評価については、外部評価での指摘を踏まえて平成26年度中に対応予定としていた教材開発が順調に実施されている点は評価できる。

取組の実施体制・継続発展については、多様性を持った多くの参加大学が事業を推進していく上で、緩やかな連携を維持する工夫が図られており、今後の進展が期待される。

(大学限り開示)

[留意事項]

- ・異文化交流型研修プログラムを難易度の異なる 3 段階に分けているが、①Basic、③Advanced、の間の②はなぜ Intermediate ではなく Global なのか、また、2 か国間交流を Global と称することが妥当かということについて、面接評価において当事者の意図は説明されたが、重要なキーコンセプトなので、広く一般に理解できるよう再考が望まれる。

[参考意見]

- ・連携大学が非常に多く、しかも立地する地域が四国、九州、中国、関西、中部地方と実に多様であり、設置主体も多様であり、四年制大学と短期大学の混成など多彩である。これだけの多様性ある連携大学間で事業の目標、コンセプト、実施方法などを共有することは極めて大きな困難を伴うと思われる。連携校の増加は更なる困難をもたらすことが懸念されるため、規模の拡大は最小限にとどめ、取組目的達成に向けて地道に確実に取り組むことが期待される。

※留意事項：事業実施に当たって特に留意すべき重要な事項

参考意見：事業実施に当たって参考とすべき意見

大学間連携共同教育推進事業
平成 24 年度選定取組 実施状況報告書

連携の種類	地域連携	整理番号	
取組名称	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		
連携校 ※下線は代表校	山口大学、香川大学、 <u>愛媛大学</u> 、佐賀大学 京都外国語大学、京都文教大学、広島経済大学、松山大学、九州国際大学、 京都外国語短期大学 (採択後に認められた連携校) 愛知みずほ大学、京都光華女子大学、熊本学園大学、愛知みずほ大学短期大学 部、京都光華女子大学短期大学部、山口学芸大学、追手門学院大学、摂南大学		
ステークホルダー	公益社団法人松山青年会議所、公益財団法人えひめ女性財団、 NPO 法人 F ネット愛媛、アジア太平洋学生支援協会 (APSSA)、 一般社団法人大学教育学会		
関係大学 コンソーシアム等	四国地区大学教職員能力開発ネットワーク (SPOD)		

取組担当者	職名・氏名	愛媛大学教育・学生支援機構教育企画室講師・村田 晋也
事務担当者	職名・氏名	愛媛大学教育学生支援部教育企画課副課長・織田 隆司
	電話番号	(089) 927-8931
	F A X 番号	(089) 927-8100
	E - M a i l	ung1@stu.ehime-u.ac.jp

<概要>

連携取組の概要 (400 字以内)
関西・中国・四国・九州の国立私立の 15 大学 3 短大により、「異文化交流型リーダーシップ・ネットワーク」を形成し、全国展開に向けて西日本での連携と発展を図る。本取組では①学生が立場・世代・文化の異なりを超えた「学内→国内→2 国間→多国間」という段階的な「異文化交流」により、地域や国際社会で活躍するために求められるリーダーシップを体系的・継続的に養う。そのために連携校間で多様なリーダーシップ育成フィールドの創出、教材開発、評価指標の開発、効果測定を行う。また、②経験を学びに変える効果的な省察手法の標準化や、③持続的発展を支える教職員の能力開発・大学間人事交流等を積極的に行う。さらに、④大学間のみならず、産学官連携プロジェクトや国際カンファレンスの企画・運営など、地域や世界とのつながりも重視したプログラムを目指す。これにより西日本の大学から世界に翔たき、「学び続けるリーダー」を輩出する。【395 字】

進捗状況の概要（1ページ以内）

平成 24 年度～平成 25 年度を新規開発・試行実施期、平成 26 年度を本格運用期、平成 27 年度を精緻化期として位置付け、連携校及びステークホルダーが協働して本事業を実施している。

○学生リーダーシップ養成プログラムの開発・普及

先進的なリーダーシップ養成実践事例を調査し、プログラム構築の知見を収集するとともにフィールド開拓を行うため、平成 24 年度に国内外 10 の先進事例・機関のヒアリングを行った。これらの調査・開拓を踏まえ、平成 27 年度までに 50 以上のプログラムを実施し、延べ約 2,500 人の学生参加があった。

平成 27 年度以降プログラムの精緻化を進め、主となる研修プログラムが定まってきており、継続した研修プログラムの実施ができるようになってきている。

また、研修プログラムとは別に、本事業研修プログラムで学んだ学生が一堂に会し、取組から得た学びや気づきを共有・整理するための「学生リーダーシップ・カンファレンス」を平成 27 年度までに 3 回開催している。

○経験を学びに変える省察手法の標準化

経験を学びに変える省察手法の標準化を目指し、経験のない教職員は経験がある教職員と同じチームを構成して研修プログラムの中で実践的な指導を受けるとともに、本事業で作成した教材（「UNGL のアングル」vol.1～2）を活用して、省察手法の標準化を図っている。また、研修の場面を映像で記録し、実践の前に事前学習ができるように共有している（例：「学生への振り返り指導ティップス～学生の自発的な気づきと効果的な成長を促す為に～」等）。学生の成長を測るため、平成 27 年度から「学生自己・他者診断」を行って学生にフィードバックするとともに、データの蓄積を開始した。後に分析可能なデータになるよう、これを継続して実施していくこととしている。

○持続的なリーダーシップ養成のための教職員能力開発

連携校共同会議の開催に合わせて Off-JT 型の教職員研修を継続して行っている。加えて、研修プログラムの中で、学生を支援する教職員の能力開発を同時に行う OJT 型の研修を行っている。これにより、実践を通してリーダーシップ研修を企画・運営するノウハウを各連携校に広めている。既述のとおり、このために平成 27 年度までに教職員の能力開発に役立つ教材を作成し、連携校で共有した。

○リーダーシップを培うための多様なフィールドの提供

国内のフィールドとして、連携校が協働して各地域で研修プログラムを企画・実施し、それぞれ異なる題材を用いてフィールドを開拓してきた。また、海外のフィールドとして、平成 24 年度に調査したフィールドのうち、韓国、サイパン、ハワイにおいて研修を実施し、平成 25 年度には新たに台湾において研修を実施するなど、多様なフィールドを開拓した。現在、開拓したフィールドにおける継続的な研修実施の視点にも重点を置き、研修プログラムを実施している。

○運営体制等

本事業を円滑に推進するため、連携校共同会議を設置し、平成 27 年度末までに 16 回開催している。また、各事業を分担して実施するため、4 部会（学生部会、教職員部会、フィールド部会、評価部会）を設置し、連携校共同会議の前後に対面で開催している。

ステークホルダーを中心に委員就任を依頼して事業評価委員会を設置しており、平成 25 年度から年度末に外部の視点から評価・助言をいただくため、事業評価委員会を対面で開催している。

平成 27 年度までの実績を踏まえ、平成 28 年度は精緻化した研修プログラムを改善しながら実施するとともに、平成 29 年度以降の事業のあり方について検討を行っている。

<実施内容>

選定時及び中間評価結果に付された意見等への対応状況（1 ページ以内）

<選定時の意見等への対応状況>

「ステークホルダーから受けている具体的な要請が、やや不明であるため、その内容を示すとともに、事業実施に当たりどのように関与するのかを更に明らかにすること。」

ステークホルダーには、本事業が目的とする「学生の汎用的なリーダーシップ能力の養成」に賛同いただいております。その実現に向けて個別のプログラムやプロジェクトの実施要請を受け、各々協働して実施しています。

- 松山青年会議所：地域市民の健全な心身の成長に資するよう、人と人の絆を深め、これによる地域振興を目的とした共同事業「まつやま「キズナ」プロジェクト～大切な人へ～」を実施した。
- えひめ女性財団：平成 24 年度より、毎年秋期に当該団体が開催する「リーダー養成セミナー」及び同「フォローアップセミナー」に教職員を講師・助手として派遣するとともに、リーダーシップ研修を受講した学生を派遣している。
- NPO 法人 F ネット愛媛：平成 25 年度以降、毎年夏期に、大学生が中学生のキャリア教育を支援する研修プログラム「やりたい仕事創造学校」を共同開催している。
- アジア太平洋学生支援協会（APSSA）：教職員による学会発表を通して本取組の概要・成果について報告するとともに、平成 26 年度 APSSA 国際大会（於：京都・同志社大学）においては、UNGL 連携校の教職員が中心となって学生カンファレンスを企画・運営した。
- 大学教育学会：同学会の全国大会・課題研究集会において発表を行い、本取組の成果等を発表し、改善・向上に資する示唆に富む指摘を得ている。また、「学生リーダーシップ・カンファレンス」には、同学会より会員をシンポジストとして推薦いただいている。

<中間評価時の意見等への対応状況>

「異文化交流型研修プログラムを難易度の異なる 3 段階に分けているが、①Basic、③Advanced、の間の②はなぜ Intermediate ではなく Global なのか、また、2 か国間交流を Global と称することが妥当かということについて、面接評価において当事者の意図は説明されたが、重要なキーワードなので、広く一般に理解できるよう再考が望まれる。

平成 27 年度第 1 回 UNGL 連携校共同会議（H27.9.11 開催）において、指摘趣旨を共有した上で議論し、Global を Intermediate に改めた。

選定時「多数の連携校で取組を推進するに当たり、連携を支え有機的に運用する仕組みをより詳細に検討することが期待される。」との意見を、また中間評価時に「これだけの多様な連携大学間で事業の目標、コンセプト、実施方法などを共有することは極めて大きな困難を伴うと思われる。連携校の増加は更なる困難をもたらすことが懸念されるため、規模の拡大は最小限にとどめ、取組目的達成に向けて地道に確実に取り組むことが期待される。」との意見があり、取組を広めていく本事業の理念は維持しつつも、補助期間中（平成 28 年度末まで）は原則、新規加盟校申請を控える対応をとることとした。

教育改革（0.5ページ以内）

本取組において実施している研修の多くは、教職員が一方的に学生に対してプログラムを提供するというものではなく、その企画・立案・運営に際して、スタッフの一員として活動する学生が多く存在する。そのため、研修の多くでは、それへの関わり方を基準に、学生を(a)研修への一般参加学生、(b)学生スタッフ、(c)学生リーダー・コアスタッフの3グループに分類している。このうち、(b)学生スタッフとして活動する学生は、過去に一度以上、本取組の実施する研修に参加し、省察を通じたリーダーシップ養成の経験を有することが条件となる。また、(c)学生リーダー・コアスタッフとして活動する学生は、複数回の研修に参加するとともに、本取組が学生能力開発の要として掲げる「省察手法」に関して十分に理解し、教職員による省察の促進を効果的に支援するスキルを有していることが求められる。これらのことから、(b)・(c)の役割を担うことのできる学生数の増加は、学生が本取組の提供するプログラムを継続的に受講し、その能力を成長させている一つの指標となる。現に、学生の参加形態はそのように推移してきており、これは本取組の成果であると考えられる。さらに、学生の経験を学びに変える省察をコーディネートしたり、研修プログラム全体を統括するスーパーバイザー的役割を担い得る教職員数が増加している。すなわち、丁寧に学生を観察し、的確なフィードバックを行い、学生の省察を効果的に促すことのできる教職員が増えていることから、教職員の能力開発という分野でも、本取組は一定の成果を上げている。

客観的な測定に関して、連携事業において教職員スタッフが蓄積したリーダーシップ養成のノウハウをベースに、連携校が民間企業と共同で開発した指標による測定を平成27年度に試行した。今年度も引き続き実施することで客観的なデータを蓄積し、そのデータを分析してリーダーシップに係る多様な資質能力の伸長度を見ていくこととしている。さらに、研修プログラムの実施前と後に、参加学生を対象として、リーダーシップ・マインドやリーダーシップ・コンピテンシーに関する自己診断を導入した。これにより、学生が自分自身の成長をいかに認識しているかを測り、研修への動機付けを強化する一方、プログラム内容の見直しにも役立てている。

ステークホルダーとの協働・評価（0.5ページ以内）

本事業では、次のステークホルダーと要望を踏まえながら協働し、取組を進めている。

- 松山青年会議所：地域振興を目的とした共同事業「まつやま「キズナ」プロジェクト～大切な人へ～」を実施した。学生たちは、自己省察ならびに教職員との振り返りを通じて、プロジェクトの推進に寄与するリーダーシップのあり方を考察することができた。
- えひめ女性財団：当該団体が開催する「リーダー養成セミナー」及び同「フォローアップセミナー」に教職員を講師・助手として派遣するとともに、リーダーシップ研修を受講した学生を派遣している。また当該セミナーには、連携内の研修等で成長の認められる学生を帯同し、一般の受講生とのディスカッション等の場を設けることで、実社会で求められるリーダーシップについての理解を深める機会を創出している。
- NPO 法人 F ネット愛媛：当該団体を構成するメンバーを社会人講師として迎え、中学生が講義やディスカッションを通じて将来の夢や仕事について考える機会を提供する「やりたい仕事創造学校」を共同開催している。大学生はこれらの場の設定、円滑なプログラム進行等を関係各所と協力して進めることによって、リーダーシップに関する多くの学びを得ている。
- アジア太平洋学生支援協会（APSSA）：平成 26 年度 APSSA 国際大会（於：京都・同志社大学）においては、UNGL 連携校の教職員が中心となって学生カンファレンスを運営した。同カンファレンスでは「平和・教育・経済・環境」という 4 つのテーマのもと、連携校の学生 65 名、連携校外の国内大学からの学生 6 名に加え、環太平洋諸国を中心に世界各国から集まった学生 52 名とともにセミナーを実施し、学生のリーダーシップ養成を行った。
- 大学教育学会：同学会の全国大会、課題研究集会において発表を行い、本取組の成果等を発表するとともに、改善・向上に資する示唆に富む指摘を得ている。

取組の実施体制・継続発展（0.5ページ以内）

<取組の実施体制>

事業全体を円滑に推進するための連携校共同会議を設置するとともに、各事業を 4 部会（学生部会、教職員部会、フィールド部会、評価部会）に分類し、本事業で教員を雇用している大学を主に幹事校とする体制を採って役割を分担している。

また、ステークホルダーを含めた委員から成る事業評価委員会を設置し、年度末に評価・助言をいただき、翌年度の事業改善に活かしている。

<取組の継続発展>

本取組については、多くの連携校教職員が各プログラムにスタッフとして参加することで OJT 型の研修を経験し、学生能力開発の手法を体得する機会を提供している。また、Off-JT 型教職員研修の実施を通じて知識の共有を図っている。教職員能力開発に役立てるため、平成 27 年度までに UNGL の「アンクル」(vol.1「振り返り」手法編、及び vol.2 研修プログラムの作り方)を上梓し、関係者で共有している。

また、取組の継続発展に向けて、運営体制や実施プログラムの精選、精緻化を含めて検討している。

本事業は採択後に 8 機関の加盟があるなど、取組を評価いただいている。検討段階ではあるが、例えば連携各校がそれぞれ 1 つ以上の研修等プログラムを準備し、学生・教職員の相互乗り入れを実現することで事業実施を可能にするなど、多様性を持った多くの連携大学が事業を推進していく上で緩やかに連携できるように検討を行っている。

<その他>

取組の成果等（0.5ページ以内）

本事業は、各連携校で実施されているプログラムの共有と、連携校間での協働を通じた新規プログラムの開発・実施により、世代・立場・文化を超えてリーダーシップを発揮できる人材を育成することを目指しているが、事業開始当初（平成24年度）10機関であった連携校が、現在18機関に増加しており、本取組の教育効果が内外から評価されている。

また、研修を通じてリーダーシップ養成の重要性を認識した連携校においては、UNGL発足の母体となった「愛媛大学リーダーズ・スクール（ELS）」と同様のリーダーシップ専門教育の場を創出したり、既存教育の改革を促進したりする様子が見られる（例：京都外国語大学リーダーズ・スクール（GLS）、九州国際大学経済学部経営学科ビジネスリーダーコース（BLC）、追手門学院大学リーダーズ・スクール（OLS）、佐賀大学インターフェース科目「チームビルディングとリーダーシップ」、京都文教大学リーダーズ・スクール（BLS:学生有志組織））。これらの取組が増えることによって、各大学での実施体制が整備・強化され、継続的な運営が可能となる。

本事業での教職員能力開発の一環として、これまでに次の学会報告を実施している。

1. 学生リーダーシップ養成における学びのサイクルに関する考察（平成25年度）
2. 大学間の連携によるプログラムの創造と実施によってもたらされる効果（平成26年度）
3. 大学間連携で取り組む学生リーダーシップ養成プログラムにおける教職員スタッフの能力開発について（平成27年度）
4. 「経験を学びにかえる」リーダーシップ養成プログラムについて（平成28年度） 等

連携校毎の状況（取組の連携校数×0.5ページ以内）

愛媛大学：本取組は、学生のリーダーシップ養成を体系的・段階的・継続的に進めるための試みとして本学が平成19年度に開始した「愛媛大学リーダーズ・スクール（ELS）」の教育プログラム・手法を連携する大学等へ普及・発信することで、学生が現代社会においてグローバル人材に求められるリーダーシップに関する資質・能力を修得する機会を広く創出している。連携事業が、西日本の大学から隣国も含めた国内外へとそのフィールドを拡充するに伴い、上述のELSにおいては座学を通じて培った知識を試行・実践するための場としてUNGLの各種研修を用いてきている。このような理論学習と応用・実践のサイクルに的確なリフレクションを組み入れることで、学生たちはリーダーシップに係るスキル・能力・態度を短期間のうちに集中して体得できる様子が観察されている。本学では、本取組内の研修のうち、主に海外におけるものを実習科目「グローバル・リーダーシップⅠ」、「グローバル・リーダーシップⅡ」として単位化し、“座学と実践の反復”が正のスパイラルを描いて学生の能力開発を促進するよう体制を整えている。これは、本学が全学共通の人材育成目標「愛大 大学生コンピテンシー」に掲げる、「多様な人と円滑なコミュニケーションをとり、協調性やチームワークを発揮して目的達成のために協働を生み出す力」、ならびに「組織や集団の一員として自覚や誇りを持って行動できる力」等を修得するための一階梯として、学長の強力なリーダーシップのもとで推進する“準正課教育の充実”に資するものとなっている。ELSはその発足から平成27年度までに第18期生、300名を超える修了生を輩出している。

山口大学：本学では平成25年1月にUNGL専任助教が着任することでUNGL活動がスタートした。拠点となったのはボランティア活動や学生プロジェクト支援を扱う学生自主活動ルームであり、そこを窓口としてそれぞれ互いに連携しながら学内におけるUNGL活動を展開してきた。UNGL活動が本格的に始動したのは平成25年度4月であり、平成27年度までの公式プログラム参加学生数は、平成25年度は9プログラム・62名、続く平成26年度は8プログラム・28名、平成27年度は8プログラム・21名であった（うち2回参加した者が18名、3回参加した者が6名、4回参加した者が2名）。

参加人数が年々減少気味であるのは、プログラム参加にあたって補助金の有無が左右したと考えられる。しかし逆に参加費・移動費にかかわらず積極的に参加をする学生が集うようになり、学内の UNGL 活動はクオリティが高いものになってきていると言える。本学での具体的な UNGL の取組は、(1)独自の UNGL 公式プログラム「山口大学新明倫館リーダーズスクール」(平成 24 年度)、「ソーシャルアントレプレナー実践学・入門プログラム」(平成 25 年度)、「イベントプランナー養成講座」(平成 26 年度)、「プロジェクトをつくりま SHOW!!」(平成 27 年度)を企画してきた。また、(2)学内においては非公式ではあるが「UNGL 研修報告会」を毎年実施し、研修参加学生に学びの場を再び与えるとともに、異なる研修を受けた者同士を結び付け、交流の場をつくることに成功している。報告会の実施は学内の UNGL の周知にも貢献している。第三に、(3)近隣大学との連携として、特に山口学芸大学とは海外プログラムの事前研修、UNGL 研修報告会などで密に連携している。他大学の学生と交流することは UNGL に参加する学生にとって大きな魅力となっており、今後も他大学との交流を活発化させられるよう学内 UNGL の拠点づくりに尽力している。

香川大学：本学では、UNGL 学内プロジェクトチームを組織し、教育担当理事の下、教員 9 名、職員 8 名で、本事業に関わる活動を行い、本事業への参加を通じて、主に以下の三つの点で教育上の成果を挙げることができた。①学内における新たな正課外学修プログラムとして、平成 26 年度「コミュニケーション力向上ワークショップ」(参加者 12 名)及び平成 27 年度「自己アピール力向上ワークショップ」(参加者 11 名)を構築した。これまで本学では、GP 事業との関連で正課外講座プログラムを複数開設してきたが、それぞれ 1 回 90 分で完結するものが多く、そこからより深い学びへと導くルートを十分に確保できていなかった。本事業との関連で、他大学の学生リーダーシッププログラムを参考に、既存のものを複合・発展させ、より深い学びへと学生を導くプログラムを構築することができた。②上述のプログラムは、本学の学生のみならず、連携校の学生も対象としているため、大学間の学生交流、教員交流を促すことができた。特に松山大学から 2 年間を通じて 12 名の参加者を受け入れたこと、学生のみならず、教員同士でも連携、意見交換を行うことができたのは、非常に有意義なことであった。③本事業により、本学学生に対して、他大学の教育プログラムへの参加の機会を恒常的に確保できるようになり、学生の積極的な学びの支援に繋がっている。本学から他大学のプログラムへの参加者は、平成 24～27 年度(4 年間)で延べ 35 名であった。特に本事業の海外プログラムは、一つの大学で運営することが難しい規模のものであるため、学生の海外留学促進の方針を打ち出している本学にとって、非常に有益なものである。

佐賀大学：UNGL の取組によって、教職員個々のレベルでは、UNGL で開催されている FSDS の取組(UNGL 連携校共同会議の際に実施されている FSDS および、学生向けの合宿型の研修等の機会に実践の中での OJT 型研修を含む)により本学から参加した教職員について、「リーダーシップの概念」理解、教育方法としての「学生への省察方法」修得など、これまでの大学教育の中では十分に取組みられていなかった知識・技術の開発が行われた。これら UNGL を通して開発された能力については、本学の授業および学生支援の場で活用されている。特に、平成 26 年度に開催された九州地区大学体育協議会開催の体育系学生リーダーズ・トレーニングでは、UNGL に携わる本学教職員が中心となり企画実施に学生と協働で関わった。カリキュラムレベルでは、学内での「リーダーシップ」教育の必要性が一層高まり、全学必修科目である「インターフェース科目(2～3 年生の選択必修科目 8 単位)」において「チームビルディングとリーダーシップ」が平成 27 年度より開講された。本授業では初年度 19 名の学生が受講し、佐賀大学オープンキャンパスや佐賀県生涯学習センターとの協働を題材としたチームワークおよびリーダーシップ実践を行った。なお、授業では受講学生に対してグローバル・リーダーシップに関する評価指標を用い、リーダーシップに関する能力の測定を行っている。本学における UNGL の取組の多くは正課外教育である。これまで全学生を対象とした本学における正課外教育とは、学生が自主的に参加するボランティアなどが主体であったが、経験(体験)から省察を経て、学びに変える学びの機会・場としての質の高い正課外教育を提供することができた。さらに、

これまで十分ではなかった学部間、大学間の学生交流を活性化することができた点も UNGL の成果といえる。

京都外国語大学・短期大学： 本学は「国際社会の平和に貢献し、次世代を担うことのできる『人間力』豊かなリーダーの養成」を教育理念とし、本補助金事業開始時より「京大外大リーダーズ・スクール (GLS)」を立ち上げ、UNGL との連携によって学生リーダーの育成及びリーダーシップの育成を推進している。GLS の認知が学内でも進んでいくにつれ、UNGL に参加する学生も、これまでまったく関心がなかった学生の層にも広まってきた (延べ約 800 名参加)。UNGL の参加人数 (総数) については、他の連携校の中でも最も多く、特に UNGL の海外研修については学内でも非常に人気が高い。また、平成 25 年度より、GLS の学生スタッフと教職員共同で「本学独自のリーダーシップ・プログラム」を開発している。今年で 3 年目を迎えるが、企画・運営を学生主体で行うことによって、プログラム受講生が次のステップとしてプログラム企画者に挑戦するなど、循環型のリーダーシップ育成システムが構築できている。さらに、カリキュラムレベルにおいては、平成 25 年度より全学共通科目として「リーダーシップ概論 (春学期)」、「グローバル・リーダーシップ (秋学期)」を開講している。本科目の設置によって、世代 (学年) の異なる受講者同士でのチーム活動を通して、リーダーシップの基礎理論を理解するとともに、受講後の学生が、UNGL が提供するさまざまなリーダーシップ・プログラムへ参加するなど、自らのリーダーシップ育成の契機となっている。現在は、学内におけるリーダーシップ育成をより展開・発展させるために各部署との連携を強化している。

京都文教大学： 本学学生は UNGL の取組に参加することで、連携他大学の学生や教職員と寝食をともにし、負荷が高いが、教職員によりセーフティーネットがはられたプログラムを経験する中で、高い確率で「成功体験」が得られる。成功体験を得ることで、自分に自信を持つことができ、SA、海外留学、インターンシップ、その他各種プロジェクト等、学内リソースへの参加に積極的になる。それら学内リソースへの参加を通じて、リーダーシップの養成が持続される。インターカレッジであること、負荷が高いこと、成功体験を高い確率で得られること、などの成果として、この経験を学内に還元したいという気持ちが生まれる。その結果、2015 年 3 月には学生が有志組織として、BLS (京都文教リーダーズスクール) を立ち上げ、自律的・主体的に UNGL 事業、リーダーシップ養成の推進を行っており、キャンパスの活性化にも寄与している。

広島経済大学： 本学では、平成 18 年度より『「ゼロから立ち上げる」興動人』の育成を教育目的とし、実践を通じて知識やスキルを身につける科目と、国際交流・社会貢献・地域活性・経済活動などの各分野においてグループで活動に取り組むプロジェクト活動の 2 つの学びを通じて、実社会で活躍するための人間力開発を目的とした興動館教育プログラムを実施するなど、独自の教育改革を行ってきた。平成 24 年度からは本取組の連携校として参加し、国内で行われる「学生リーダーシップ・カンファレンス」、海外で行われる「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」および「リーダーシップ・チャレンジ in 韓国」などのリーダーシップ養成プログラムにおける学生間の交流に加え、「UNGL 教職員スタッフ研修」における教職員の能力開発および情報交換など、本取組の事業に参加した数多くの学生および教職員が他大学との積極的な連携活動で得たリーダーシップに関する知識・スキルを、本学の興動館教育プログラムに還元することが見受けられ、本学の教育目的の達成に大きく寄与している。さらに、本学においては、平成 27 年度から 1 年生全学必修科目としてアクティブ・ラーニング科目「興動人入門ゼミ」を開講するなど、教育改革もこれまで以上に活発化している。

松山大学： これまで UNGL または連携校が実施してきたプログラムに、本学からは多数の学生が参加をしている。その中の複数の学生が、ベーシックプログラムからアドバンスドプログラムまでの、すべてのプログラムを受講し、学生スタッフ経験もしながらリーダーシップ力の向上に努めていることがうかがえる。本学はまた、平成 26 年度と 27 年度にアドバンスドプログラムである「APSSA (Asis

Student Service Association) 2014 日本大会」と、「2016Asia Pacific Student Leadership Conference」(マレーシア)を通したリーダーシップ研修を主催した。これらのプログラムにおいては、連携校における事前研修の支援や、愛媛大学と本学のプログラム参加希望者を対象に、リーダーシップと異文化コミュニケーション能力を高める「異文化リテラシー養成講座」を14回開催し、延べ140名以上の参加を得ている。これらのプログラム参加の学成果については、UNGL のプログラムに参加した学生が、本学のピアサポート団体のリーダーになるという流れが生まれていることから、学内への波及効果が生まれており、今後その拡大に期待を寄せることができると考える。また、UNGL のプログラムにはこれまで本学の全学部の学生が参加をしており、プログラム参加後も学部を超えた継続的な交流を続けながら、別のプログラムと一緒に受講する様子も見られる。学部を超えた高め合いのコミュニティー形成の可能性も示唆される。本学では大学間連携共同教育推進事業の補助金で教員を1名雇用していたが、平成27年度末に退職している。しかしながら、学生支援室職員が業務を引き続き行い、副学長が委員長を務める学生支援室運営委員会において、毎月の会議でプログラム内容、学内への周知、成果などについて検討がなされており、事業運営への支障は見られない。

九州国際大学：九州国際大学経済学部経営学科のビジネスリーダーコースでは、本取組内で企画する研修を講義化した。例えば、「ビジネスプラクティス」では、本学の受講生が中心となって、一般参加型のリーダーシップ研修「学生リーダーズ・ウィンタースクール(災害対策型サバイバルキャンプ Kitakyushu Emergency Drill「KED」)」を企画・実施した。また、「海外社会実習」では、UNGLでGlobal Programとして実施された「リーダーシップ・チャレンジ in 韓国」に参加した。このように、座学中心であった教育内容に対し実習やアクティブ・ラーニング形式の講義科目を新たに開設するなど、カリキュラム改革が進んだ。また、年間を通して、本取組の研修の受講や、個人やグループが研鑽に励む場として、「UNGL 推進室」を学内に設置しSAを配置したことにより、リーダーシップを学ぶ環境が整備された。さらに、UNGL研修ガイダンスや事後報告会をUNGL推進室で実施することで、学内での認知度が上がっている。このように、リーダーシップに関する新たな学びの場や機会をソフトとハードの両面から提供することが可能となった。

愛知みずほ大学・短期大学部：本学は、収容定員450名程度の小規模大学であり、体験型リーダーシップ研修、海外研修を単独で運営することに難しさがあった。参加者を募っても、少数であったり、同じような顔ぶれで多様性が感じられなかったりと、学びと成長の機会として十分に機能させられなかった。平成25年度からUNGL研修に参加するようになり、他大学の学生と共にリーダーシップについて学んだ学生が、部活・サークル、ボランティア活動、学生会等を盛り立て活躍している。特に養護教諭や体育教諭を目指す学生にとって、「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」の教育実習を通した海外研修は注目度が高く、得難い経験を積む機会を提供できるようになった。また、UNGLでの海外経験が学内で語られ、触発されて海外ボランティアや短期留学に臨んだ学生も現れた。課外活動に限らず、UNGL研修経験者が見せる行動力やリーダーシップは、学業面においても他の学生を巻き込み、効果を上げている。UNGL研修ではプログラムの中でしっかりと振り返りが行われ、経験を学びに変える仕組みができており、本学では参加者に学内での報告義務を課し、報告会を設けている。発表の機会を通して、学生はさらに企画力・プレゼンテーション力を高めることができている。UNGL研修に参加して戻ってきた学生からは「自己効力感」の高まりが感じられる。本学に入学してくる学生の中には「不本意」を感じている者、自らに自信が持てない状態にある者もいるが、UNGL研修を通じて他大学の学生と同じプログラムに取り組む中で自信を得て、入学したことを肯定的に受け止め、将来に向けて羽ばたく原動力としている様子が観察されることは、本学にとって見逃せない効果である。在学生、新入学生に対する参加呼び掛けに力を入れながら、教職員の研修にも取り組みたいと考えている。

京都光華女子大学・短期大学部：本学は小規模大学であることから、多様な学生との学び合いが限定される場合もある。能動的にリーダーシップを学ぼうとしている連携大学より集まる学生と交流する UNGL 研修に参加することの意義は高い。参加した学生は、他大学の学生と共にプログラムを経験するなかで、大学の枠組みを超えたネットワークを構築・リーダーシップに関する知識や能力を体験的に習得している。特に異文化理解、グローバル人材養成となる韓国研修は3年連続で複数名の参加が見られ、それらの学生が本学に戻りプロジェクトリーダーや学生自治組織で経験的に得た能力を使い活躍している。また、その姿をみた他学生が UNGL 研修プログラムに関心を寄せ参加するといったサイクルができてつつある。UNGL 事業をマネジメントする体制を2016年4月より、学生自治組織を支援する学生サポートセンターが担い、学生生活委員の教員と連携や公認クラブ所属学生へ研修参加を呼びかける等、参加学生を増加させる取組を推進していく予定である。

熊本学園大学：本学では、学長のリーダーシップのもと、全学の組織である国際交流委員会の委員長が取扱担当者となり、国際教育課が連携窓口となっている。本取組に参加する学生の支援は、教員や他部署とも連携して全学的に行っている。本学では、長年、「グローバルな視点に立って、国内外で多方面にわたり活躍することができる」人材の育成に努めてきた。本取組によって、コミュニケーション力、リーダーシップを中心に、本学学生が現代社会においてグローバル人材に求められる資質能力を修得する機会をより多く創出できることとなった。連携校となった一昨年度は、英語によるコミュニケーション能力が必要な、多言語・多文化の学生達が参加する APSSA2014 日本大会に5名参加し、また、サイパンと韓国での「リーダーシップ・チャレンジ」プログラムにそれぞれ1名と7名参加した。昨年度は、「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」に1名参加した。今年度は、もっと多くの学生が参加することにより、本取組に参加した学生達が、身につけたリーダーシップのスキルや自信を大学生活やサークル、部活などの団体活動の中で他の学生達に還元してくれることを期待している。

山口学芸大学：本学は、教員養成を目的とした収容定員240名の小規模単科大学のため、単独で海外研修や体験型研修等の実施・運営が困難であったが、平成25年度に山口大学から UNGL プログラムへの参加要請を受け、学内においてこれらのプログラムへの参加について了承が得られた。平成25年度には、数多くあるプログラムのうち、「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」での教育実習は、学生に対し貴重な経験を積む機会を提供できるとして募集したところ、4名の参加学生があり、研修後、参加した学生自らが企画し、全員によるサイパン研修のプレゼンテーションを一般学生に行う等、この研修をより充実したものにした。平成26年度には、協力校として加わることになり、APSSA 日本大会に本学教職員2名が参加、サマースクールに本学学生3名の参加、サイパン研修に5名の本学学生が参加し、その事前研修として山口大学、九州国際大学、熊本学園大学及び本学による合同事前研修会を学生15名、教職員3名の参加を得て本学で実施した。韓国研修には5名の本学学生が参加し、山口大学が開催する事前研修会に本学学生5名の参加、山口大学学生2名による合同事前研修会として行った。また、山口大学が UNGL プログラムに参加した学生を対象として行った UNGL 研修報告会に本学学生3名が参加し、プレゼンテーションやパフォーマンスを行い、研修の成果を他大学学生に示すことができた。平成27年度からは、連携校として協定書を交わすに至り、年度当初には、山口大学が開催する UNGL 説明会に本学学生7名、山口大学学生7名の参加を得て UNGL プログラムの理解を深めることができたが、この年度の各種プログラムについては、本学行事等とも重なり参加を希望する学生の不参加を余儀なくされた。しかし、今までの UNGL プログラムに参加した本学学生のうち1名の学生は、自ら1年間の留学を計画し実行する等、他の学生へも好刺激を提供し、平成28年度には、同プログラムに参加した他の学生1名が引き続き留学する予定であり、本学としても学生の成長を支援できたことは所期の目的を果たせたと捉えている。また、本学では、平成28年度開設に向けて英語教員を養成するための教職課程認定申請を進めており、併せて、UNGL プログラムの一部を正課教育に位置づけられるよう学内調整を進めている。

追手門学院大学：UNGL の取組に参加することで、学生から教職員に至るまで大学全体への波及効果がみられている。学生への波及効果としては、UNGL に参加した学生がリーダーシップに関する知識や能力を高め、学内のイベント（50 周年記念イベント、卒業式・入学式、入学前教育プロジェクト、自校教育等）で学生リーダーを務めるという実践サイクルができてきていることである。その成果が認められ、平成 27 年度から UNGL のプログラムを正課科目として組込んだ「追手門学院大学リーダー養成コース」が設置され、カリキュラムの一環としてリーダーシップを養っている。また教職員への波及効果としては、毎年 UNGL プログラムに教職員を派遣し、学内外の研修形式では養うことが困難な実践的な学生支援に関する能力を身につけていることである。このように、UNGL への参加が契機となり学内の教育改革が促進されることとなった。学内における UNGL 支援体制としては、学生領域を担当する副学長が UNGL プログラムへの参加から学生引率、教職員養成に至るすべての業務を統括している。具体的には、教育開発センターのセンター長（学生領域副学長・専任教員）、同センターの専任教員（1 名）、専任職員（2 名）が中心となって学生の指導や UNGL の運営に参画している。さらに学内の連携体制としては、教務課や人事課、理事長・学長室（経営戦略担当部署）、国際交流教育センター等をはじめとした組織を横断する形での支援を大学全体として行っている。

摂南大学：本学が UNGL に参加するようになったのは、平成 27 年度から（平成 26 年度末に連携校として認められた）であるが、参加した学生の意識は明らかに変わっている。参加した学生たちは、単にリーダーシップに係る知識を身に付けただけでなく、学内でも UNGL の普及活動を始めており、いかに UNGL の研修が参加した学生たちにとって、有意義で意識改革をもたらすものであったかが伺える。本学では、正課授業でもなく、単位認定もしていないが、一度参加した学生たちはリピーター、学生スタッフとして研修に参加しており、後輩や研修に参加していない学生たちに UNGL 研修への参加を勧めている。本学では、教員によるアクティブラーニング委員会を設けているが、この委員会でも UNGL について報告するなど、教員にも UNGL の存在とその認識が広がりつつある。

○北マリアナ諸島自治連邦区公立学校機構（CNMI Public School System）から感謝状を授与

本事業のメイン・プログラムの1つである「リーダーシップ・チャレンジ in サイパン」(Intermediate Program) は、これまで4回の実施を通して、延べ300人を超える学生の参加があった。本プログラムはサイパンの小中学校をフィールドとして、日本文化・歴史等に関する授業や全校イベントの企画・実施、及び現地教職員宅へのホームステイ体験を通じた学生のリーダーシップ涵養を主な目的としている。研修先のサイパンでは、本事業の受入先である北マリアナ諸島自治連邦区公立学校機構（CNMI Public School System）や地元メディアからも高い評価を得ており、平成27年度実施の際には、コミッショナーから感謝状を授与された。これは、本事業の継続的实施にも資する成果と言える。



○教職員能力開発に資する教材を作成

教職員部会が中心となって、これまで経験ある教職員が実践において活用している手法を教材資料としてとりまとめた UNGL のアングル vol.1（「振り返り」手法編）、vol.2（研修プログラムの作り方）を作成し、連携校間で共有して、事業実施に活用している。



大学間連携共同教育推進事業 フォローアップ報告書

大学間連携共同教育推進事業評価委員会
フォローアップ部会

連携の種類	地域連携	整理番号	11
取組名称	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		
連携校 ※下線は代表校	山口大学、香川大学、愛媛大学、佐賀大学、京都外国語大学、京都文教大学、広島経済大学、松山大学、九州国際大学、京都外国語短期大学、愛知みずほ大学、京都光華女子大学、熊本学園大学、愛知みずほ大学短期大学部、京都光華女子大学短期大学部、山口学芸大学、追手門学院大学、摂南大学		

■ 順調に進捗している点

- ・ 異文化交流型研修プログラムの難易度に係る表記については、指摘を受け入れて改められている。
- ・ 省察を通じての学生のリーダーシップ養成を目的とする本取組において、そのレベルを高めている学生層が増加の傾向にあること、教職員研修や本研修プログラムを通して学生の省察を効果的に促す教職員が増えていること、リーダーシップの伸長度を測定するための指標開発も民間と共同で行ってきたこと、研修プログラムの前後に参加学生の「自己診断」を求める仕組みを導入していることなど、本取組はその趣旨に即した展開を見せている。
- ・ 地域に根差した活動を展開している団体に加えて、アジア太平洋学生支援協会や大学教育学会など多様なステークホルダーの参画を得て事業が展開されている。
- ・ 本取組を統括する「連携校共同会議」の下に置かれた4つの部会により、それぞれの役割が分任され運営されている。また、本取組を評価するため、ステークホルダーを含めた委員で構成される「事業評価委員会」が置かれその役割を果たしている。
- ・ 経費は適切に支出されている。
- ・ 事業開始当初は10機関であった連携校が、現在18機関に増加しており、本取組の教育効果が内外から評価されている。
- ・ 連携各校の取組について見ると、他大学のリーダーシップ・プログラムを参考に既存のプログラムを複合・発展させ、より深い「学び」にいざなうプログラムへ刷新することができた(香川大学)、「UNGL研修報告会」を通じ、参加学生に再度学びの機会を付与するとともに、異なる研修を受けた学生達の交流の場とすることに成功した(山口大学)、リーダーシップ・プログラムの企画・運営が学生主体でなされることにより、その受講者が次のステップとしてプログラム企画者に挑戦できるようにするなど、循環型のリーダーシップ育成システムが構築できた(京都外国語大学・短期大学)など、特色ある活動が展開されている。

■ 課題(今後対応状況の確認を必要とする点)

- ・ 本取組の継続発展の方向性については未だ検討段階であるが、有用性を確信し、その事業展開を牽引している関係者の「リーダーシップ」の下で、その継続実施に向けた具体的な青写真を速やかに構想することが望まれる。
- ・ 全体に占める人件費支出の占める比率がやや高い印象がある。
- ・ 崇高な教育理念の下に、相当程度の規模で取組が展開されている割には参加学生の広がりは未だ限定的であるようにも見える。また、学生のプログラムの参加経験やそれへの理解の程度に応じてその役割に等差を設けているかのような記述も見られるが、プログラムの一部参加者が「独自のピア」を形成し、それが一般学生の参加を阻害する壁になっていないかどうかも含め、その原因を慎重に吟味しつつその取組の展開を次の段階に移行させ、継承発展の方途を展望していくことが大切であると考え。

■特筆すべき成果

■現地視察での指導・助言（現地視察を行った場合のみ記載）

取組名称：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

連携校名：愛媛大学（代表校）、山口大学、香川大学、佐賀大学、京都外国語大学・短期大学、京都文教大学、広島経済大学、松山大学、九州国際大学、愛知みずほ大学・短期大学部、京都光華女子大学・短期大学部、熊本学園大学、山口学芸大学、追手門学院大学、摂南大学

■ 事業の目的・養成する人材像

近年、市場経済のグローバル化や情報社会への移行を背景に、実社会にて活躍する人材に求められる能力は多様化・流動化している。そのなかで、地域・国際社会で活躍する人材のリーダーシップ養成は、大学における喫緊の課題となっている。しかし、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、正課教育・準正課教育・正課外活動を通して体系的・段階的・継続的に養成し、個々の学びの統合を支援する取組は殆ど現存しないのが実際である。

そこで本事業は、学生のリーダーシップ養成に係る効果的・効率的な学びと成長を促すために、学生が「学内一国内→2国間→多国間」と、立場や文化の差異を段階的に乗り越えながら、地域・国際社会で活躍を行う循環型プログラムを構築すること、これらの研修の質保証を狙いとして各地域の連携大学を拠点化することも目指している。

■ 事業の概要

西日本(関西・中国・四国・九州)の国立・私立の大学・短大により、「異文化交流型リーダーシップ・ネットワーク」を形成し、学生が立場・世代・文化等の異なりを超えてグループやチームとして協働する機会を創出することで、地域・国際社会で活躍するために求められるリーダーシップを養う。

- 具体的には、次の4つに取り組んでいる。
- ①体系的・段階的・継続的な学生リーダーシップ養成プログラムの普及
 - ②経験を学びに変える省察手法の標準化
 - ③リーダーシップ養成のための教職員能力開発
 - ④リーダーシップを培うための多様なフィールドの提供



■ 連携のメリット

規模や設置形態、立地等の異なる大学・短大が連携し、ネットワークを形成することにより、多様な学生が集い、互いに刺激し合うリーダーシップ養成プログラムを実施できていること、また、研修の企画・立案の過程から実施・運営に至るまで、教育手法等のノウハウを各連携校が共有することで、自組織における教育改革の取組に資することが、連携のメリットである。さらに、連携各校が強みを提供し合うことで、互いの弱みを補うことが可能になり、学生の学びと成長を効果的に促すことができる。

■ 連携機関

<ステークホルダー>

公益社団法人松山青年会議所、公益財団法人えひめ女性財団、NPO法人Fネット愛媛(旧称:愛媛県企業経営者勉強会)、アジア太平洋学生支援協会(APSSA)、一般社団法人大学教育学会

<連携大学コンソーシアム等>

四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD)

■ 取組内容・成果

○ 教育改革

研修は、教職員が一方的に学生に対して提供するということではなく、その企画・立案・運営に際して、スタッフの一員として活動する学生が多く存在する。本事業開始から、学生スタッフ(主に運営を担当)並びに学生リーダー・コアスタッフ(企画・立案から運営まで全てを担当)の割合は経年的に増加していることは、学生の成長を裏付ける成果の一つであると考えられる。

	H24	H25	H26
学生リーダー・コアスタッフ	0%	0.8%	6.1%
学生スタッフ	0%	4.6%	34.4%
一般参加学生	100%	94.6%	59.5%

また、連携校が共同で実施している研修に参加した教職員が自大学に戻り、持ち帰ったノウハウを用いて授業を展開することに加え、UNGL発足の母体となった「愛媛大学リーダーズ・スクール(ELS)」と同様のリーダーシップ専門教育の場として、京都外国語大学リーダーズ・スクール(GLS)、九州国際大学経済学部経営学科ビジネスリーダーコース(BLC)、追手門学院大学リーダーズ・スクール(OLS)等が創出されている。

○ ステークホルダーとの協働・評価体制

これまでに次の通り、プログラム開発・実施面で協働することができている。

- ・ 松山青年会議所: 人と人との絆を深め、これによる地域振興を目的とした「まつやまキズナプロジェクト」の企画・実施
- ・ えひめ女性財団: 当該財団が開催する「リーダー養成セミナー」に本事業の研修等で成長の認められる学生が参加し、実社会で求められるリーダーシップへの理解を深める機会を設けた
- ・ Fネット愛媛(旧:愛媛県企業経営者勉強会): 中学生を対象としたキャリア研修「やりたい仕事創造学校」の企画・実施
- ・ アジア太平洋学生支援協会(APSSA): 多国籍の多様な学生が集う学生リーダーシップ養成プログラムの企画・実施
- ・ 大学教育学会: 本事業の成果を発表するとともに、カンファレンス等でのパネリスト派遣

これらに加え、本事業の外部評価を行う体制として、ステークホルダー4団体を含む5名の外部有識者による事業評価委員会を設置し、年度末に本事業への評価・助言等を求めている。これまで、本事業実施に当たってのリスクマネジメント体制構築の必要性を御指摘いただき、改善を図った。

達成目標	25年度実績	26年度実績	28年度目標
連携校の数	10	15	18
連携校のリーダー養成組織の数	2	3	4

■ 具体的な事例

○ 「学生リーダーズ・サマースクール」

本事業のBasicプログラムとして開発・実施。連携校から毎年約100名の学生が参加し、物質・食料等に限られた擬似サバイバル環境の中で、設定された目標を達成するためにチーム内で自身が果たすべき役割を認識しながら、変化する状況に対応できる実践的なリーダーシップを身に付けることを目的とする。参加者は振り返りを通して、リーダーシップのスキル・知識・態度の定着を図る。



○ 「リーダーシップ・チャレンジinサイパン」

本事業のGlobalプログラムとして開発・実施。サイパン教育省の協力の下、参加学生(約100名)が現地の小・中学校の生徒を対象に日本文化や道徳教育などに関する授業を企画・実施する。それら現場での教育経験やホームステイ体験を通して、コミュニケーション能力やリーダーシップに関するスキル・知識・態度等を身に付ける。アンケートでは、参加者の95%が自身の成長を感じたと回答。



○ 「APSSA2014日本大会」

本事業のAdvancedプログラム。12ヶ国から130名を超える学生が参加して行う国際学生カンファレンスにおいて、ステークホルダーと連携し、連携校の学生が社会的課題(環境、平和、教育、経済)に関してグループディスカッションを行うプログラムの企画・ファシリテーターを務めた。



■ 今後の取組

- 開発した体系的・段階的・継続的な学生リーダーシッププログラムの安定的な実施
- 持続的なリーダーシップ養成のための教職員能力開発の実施

■ 学生の声

UNGL Basicプログラム「やりたい仕事創造学校」に参加して



愛媛大学
工学部環境建設工学科 3年次(研修受講時:平成26年度)

小川 直史

中学生のキャリア教育を支援することを目的とした本研修で、私は準備段階から学生リーダーとして必死に多くのことと向き合ってきました。どうしたら中学生のより良い学びをサポートできるのか、社会人講師の先生方の思いはどうすればより良く伝わるのか等を懸命に考えました。研修後、教職員の方や他の関係各位の指導のもと、自分たちの活動を準備段階から振り返ることで、今後改善できる点、そして自分が目指すリーダーシップの方向性を明確に把握することができました。

※ 平成28年3月 文部科学省、日本学術振興会が作成した冊子から抜粋

大学間連携共同教育推進事業

シンポジウム in 金沢 Symposium in Kanazawa

その成果と今後

日時 平成29年
2月28日(火)
11:00~16:30
(10:30~受付開始)

会場 金沢東急ホテル
5階 ボールルーム
〒920-0961
石川県金沢市香林坊2-1-1

趣旨 全国の本事業関係者間の情報交換を行うことにより、今後の事業継続に役立てるとともに、本事業の成果を対外的にアピールすることを目的とする。

概要
・事例報告
・パネルディスカッション
・本事業に係るポスターセッション

参加対象者 (総数約250名を想定)
本事業の各取組に係る代表校の担当者・連携校関係者・連携ステークホルダー関係者等
(1取組あたり3~5名)

タイムスケジュール

◆ボールルーム

< 10:30 > 受付開始
< 11:00 > 開会挨拶 主催者挨拶 (金沢大学 学長 山崎 光悦)
文部科学省挨拶
< 11:15 > 事例報告 (地域連携5件 1件当たり15分予定)
< 12:30 > 昼 食
< 13:30 > 事例報告 (分野連携5件 1件当たり15分予定)

< 14:45 > 休 憩
< 15:00 > パネルディスカッション (パネリスト:事例報告者)
< 16:25 > 閉会挨拶 (金沢大学 理事 (教育担当) 柴田 正良)
< 16:30 > 閉 会

◆フォレストルーム

< 10:00~15:00 > ポスターセッション

*終了後、17:00より同ボールルームにて情報交換会を開催いたします。

平成28年度全国シンポジウム 事例報告校

◆地域連携

代表校名	取組名
金沢大学	学都いしかわ・課題解決型グローバル人材育成システムの構築
山形大学	東日本広域の大学間連携による教育の質保証・向上システムの構築
愛媛大学	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
熊本大学	減災型地域社会のリーダー養成プログラム
京都産業大学	産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度の開発

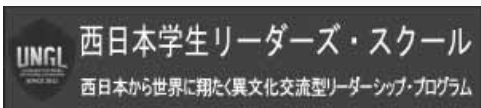
◆分野連携

代表校名	取組名
信州大学	研究者育成の為の行動規範教育の標準化と教育システムの全国展開
福岡県立大学	多価値尊重社会の実現に寄与する学生を養成する教育共同体の構築
青山学院大学	データに基づく課題解決型人材育成に資する統計教育質保証
金沢工業大学	実践力と創造力を持つ高信頼スマート組込みシステム技術者の育成
東京工業高等専門学校	KOSEN発“イノベティブ・ジャパン”プロジェクト

主 催 金沢大学

お問合わせ先 金沢大学学生部学務課総務係

〒920-1192 金沢市角間町 TEL076-264-5156 FAX076-234-4040
E-Mail : stsomu@adm.kanazawa-u.ac.jp



トップ	大学間連携共同教育推進事業	連携校	取組内容	学生の声	関係リンク
-----	---------------	-----	------	------	-------

トップ > 学生の声

学生の声

リーダーシップ・チャレンジinサイパンに参加して



私は授業内でサイパン研修を知り、「楽しそう！」という理由で参加を決めました。初めてUNGLのプログラムに参加し、不安や緊張もありましたが、現地ではそれらを楽しむことができました。また、一週間、自分の授業について考えるだけでなく多様なリーダーシップを持った仲間達と協力し合い、一つのを達成しようとしたことで、自分なりの自己表現方法を知ることができました。サイパン研修から帰ってきたとき、友人から「なんか変わったね」と言われたことを覚えています。この経験から、自分に足りないものは何なのかを考えるようになり、足りないものを身につけるために行動するようになりました。是非他の研修にも参加してみたいです。

京都文教大学 2年 永岡琴美 (平成28年12月15日掲載)

学生リーダーズ・ウィンタースクールに参加して



私はウィンタースクールに2回参加しました。そして、企画運営を通して「人に何か伝える難しさ」を知りました。毎日、人は言葉や文字で伝える行動をしています。でも私は、自分の視点だけで相手に伝えていました。相手に伝えるには、相手の視点に立ち、その人に伝わる文章や言葉を見つけ伝えて行くことが大事だとこの企画で学ぶことができました。就職した先でも、まず相手の視点に立ち、その人の立場になって考え行動して、いろいろなことを伝えていこうと思います。

九州国際大学 4年 富田美和 (平成28年12月15日掲載)

リーダーシップ・チャレンジinサイパンに参加して



私はリーダーシップ・チャレンジinサイパンに参加して、これまでにない素晴らしい経験ができたと思っています。全てが初めてのことで、いろいろな困難に遭遇しました。最終日のジャパンフェスティバルの内容を考える際には、グループの仲間と意見がぶつかり合うこともありました。しかし、最終日には素晴らしいものを作り上げることができ、やりきったという達成感を味わうことができました。私は教師を目指しているのですが、教師を目指している人にはおススメの研修です。今まで知らなかった自分の姿を知ることができること、他者との協働の大切さを学ぶこと、そして何より異国の地サイパンで現地の学校に行き、子供たちと学び合えることはこの研修でしかできないことだと思います。確かにきついですが、その分得るものはあります。一人でも多くの人が私と同じ感想を持ってくれることを期待しています。

佐賀大学 3年 田雑 慶 (平成28年12月15日掲載)

リーダーシップ・チャレンジin韓国に参加して



私はゼミの先生の勧めと、韓国に興味があったのでリーダーシップ・チャレンジin韓国に参加しました。現地の学生に対してセミナーを実施しましたが、初めは文化の違いなどからうまく伝えることができませんでした。また、急遽セミナーを追加実施するなど、想定していないことにも直面しました。そんな時にどう動くかの積極性や、初めて会った仲間たちに働きかけて進めていくこと、リーダーシップを発揮する大切さを学びました。仲間と協力し、物事を達成できた時の喜び、感動は忘れられません。また、異文化に触れる中でお互いの感じ方、考え方の違いを実感することができました。この貴重な体験で学んだことを現在の大学生活でも活かしています。

広島経済大学 2年 浅野瑠葵 (平成28年12月15日掲載)

「自分の目で見た韓国」～リーダーシップ・チャレンジ in 韓国 (2016/10/8～11)～



私はこの研修で、「自分の目で見ることの大切さ」を学ぶことができました。この研修で、丸一日、韓国人学生とフィールドワークを行いました。恥ずかしながら、私は今までは韓国という国に対してあまりいい印象は持っていませんでした。ですが、実際には、お店の方は言葉が通じなくても丁寧に接客してくれ、韓国人学生は常に私たち日本人学生のことを考えて行動してくれました。この経験から、これまでの自分は、他人から発信された情報があたかも正しい情報だと思い込んでいた、ということに気付かされました。海外での研修ということもあって、日本にいただけでは気付けないことを気付ける学びの多い研修でした。

松山大学 3年 稲森翼 (平成28年12月15日掲載)

「Asia Pacific Student Service Association (APSSA)について」



ドタバタだけど最高の始まり。それが私にとってのAPSSAだった。APSSAは参加学生が四つのテーマをもとにリサーチプレゼンをする国際学生カンファレンス。私はそこで学生スタッフ兼総合司会を務めた。カンファレンスを成功に導くことができたのは山口大学をはじめとしたUNGLの仲間たちの頑張りがあってこそだった。みんなファシリテーションの基礎能力が備わっていたため、私は安心して自分の役割に専念することができた。また海外で育った私にとって慣れ親しんだ英語と得意の統率力をそこでふんだんに発揮することができたことは、初めて送る日本における学生生活のスタートを切るのに絶好の機会となった。このような貴重な経験をさせていただいたUNGLには心から感謝とお礼を申し上げます。

山口大学 3年 川口健太 (平成28年12月15日掲載)

「Asia Pacific Student Leaders Conference 2015」に参加して



私は、大学入学時からリーダーシップを学び、長期留学を通して異文化リーダーシップに興味を持ったことをきっかけにAsia Pacific Student Leaders Conference 2015に参加しました。現地では、各々が興味を持つ社会問題について他国の学生とディスカッションし、解決策などの答えを導き出していました。答えを導き出すアプローチの幅広さに驚き、意見をしっかり持つエネルギーが学生たちに圧倒されたことが印象に残っています。また、言語や文化の異なる環境でも自分の持つリーダーシップを発揮することができ、貴重な体験となりました。

愛媛大学 4年 片岡悠 (平成28年9月30日掲載)

「学生リーダーズ・サマースクール2015」



私は将来、地域の地域起こしに貢献したいという思いから、UNGLでリーダーシップを学んでいます。その中でも1番の経験となったのは「学生リーダーズ・サマースクール」の学生代表への挑戦です。研修の企画を通して1人1人の状況や想いに寄り添ったチームマネジメントを絶えず行うことの重要性を学びました。自分の夢の実現のためには、多くの人を巻き込むことが必要ですが、リーダーとして企画に携わった経験は、生涯の宝になったと思います。

愛媛大学 4年 越智裕也 (平成28年9月30日掲載)

「みんな一緒」
～やりたい仕事創造学校に参加して～



私はこの研修から、人が成長していくのに学年も年齢も関係ない、ということ学びました。創造学校では中学生が自分の将来について考えるサポートを大学生が行います。サポートをしていく中で関わっていく中学生、そして社会人の方々。様々な年齢層、異なる経験をしてきた人が集まる場だからこそ、新しい考えを持てました。ぜひ、愛媛県外のUNGLの皆さんにもおすすめしたいです！

愛媛大学 2年 中村あかね (平成28年9月30日掲載)



去年の春にサイパン研修(リーダーシップ・チャレンジinサイパン)に参加しました。外国という言葉や日本の常識が通じない環境の中で、自分のやりたいことを交渉し実行していく積極性や、多様な人と理解し合う柔軟性の大切さを実感することができました。また、他大学生と交流しながらチームワークも鍛えられ、そこでしか経験できない貴重な学びを得ることができたと思います。

山口大学 4年 嶋本紗織 (平成28年3月2日掲載)



私は大学の掲示板でUNGLを知り、サイパン研修（リーダーシップ・チャレンジinサイパン）に参加しました。初めての海外でありながら、初めて出会った仲間達とぶつかり合い、支え合うことでリーダーシップや企画運営力を高めることができました。いつもは少し控えめな部分もある私ですがUNGL研修では殻を破って自分らしさを見出すことができました。この経験があったため私は留学を決意することができました。これもUNGL研修を通じて出会った仲間のおかげに負けていけないと思ったからです。サイパン研修だけでなく他の研修にも是非参加してみたいです。

山口大学 2年 山縣亮介 （平成28年3月2日掲載）

西日本学生リーダーズ・スクール（UNGL）事務局
愛媛大学教育学生支援部教育企画課
〒790-8577愛媛県松山市文京町3



E-mail: ungl#stu.ehime-u.ac.jp (“#”を”@”に置き換えてください)

プライバシーポリシー

Copyright © 2012ungl, All rights reserved.