

WLI(Women's Leadership Initiative)のカリキュラム開発研究とリーダーシップの評価

長谷川 元 洋 時 岡 新 中 村 岳 穂
Motohiro HASEGAWA Arata TOKIOKA Takeho NAKAMURA

岩 崎 公 弥 子 畠 山 正 人 河 野 裕 康
Kumiko IWAZAKI Masato HATAKEYAMA Yuko KAWANO

Designing the curriculum of WLI (Women's Leadership Initiative) and evaluation of the leadership

1. はじめに

国際情報学部が開設された2012年度から、カリキュラムに女性リーダーシップ科目 WLI (Women's Leadership Initiative) を設置し、2014年度で1年次開講の WLI A から3年次開講の WLI F までの6科目すべてを実践することができた。

本稿では、WLI 全体のカリキュラムの設計意図と WLI C の履修学生の自己評価と他者評価の事前事後の変化に関する検討を中心に報告する。

2. 目的

本研究の目的は以下の通りとする。

- リーダーシップを育成することを目的にした WLI のカリキュラムを開発する。
- WLI C の授業で学生のリーダーシップの変化の状況を分析し、WLI C の授業が学生のリーダーシップを伸長することができたかどうかを確認する。

3. 研究の手順

WLI の授業を改善したり、内容を検討したりするために、立教大学を会場にして行われたセミナー (7/4、8/31)¹ や私立大学情報教育協会の大会²、岡山大学の学生 FD のイベント (i*See)³ 等に参加し、立教大学や先進的な取り組みを来なっている他大学の事例に関する情報を得て、参考にした。また、立教大学リーダーシップ研究所所長の日向野公也教授に直接、話をうかがったり、質問したりして、授業の運営体制やその体

制の構築過程で取り組んだことなどの情報を得た。

並行して、WLI A から F までの授業をそれぞれの主担当者が授業を改善したり、開発したりした。WLI のそれぞれの科目と主担当は、WLI A（主担当：中村・河野）、WLI B（主担当：畠山）、WLI C（主担当：長谷川）、WLI D（主担当：時岡）、WLI E（主担当：岩崎）、WLI F（主担当：時岡）である。

また、WLI C では、自己評価・他者評価をグループによる発表に向けた取り組みの前後で事前評価、事後評価、360° 評価⁴、SBI 評価⁵をさせ、学生のリーダーシップの変化を確かめた。

4. WLI のカリキュラム策定の経緯

WLI には、大学の学修をスムーズに行わせるための初年次教育としての内容と学生が主体的に学修していく力を身につけさせる内容の両方を盛り込み、4 年間の学びを見通したカリキュラムに設定する必要があると判断した。

カリキュラムの策定作業は、実践をしながら考える状態であった（表 1）。カリキュラム策定にあたって、「正規の授業の中でリーダーシップ教育を行う」、「予算も人も十分では無い状況でも実践可能な計画とする」、「担当教員が通常の授業の 1 つとして実践可能な授業とする」の 3 つを条件とした。予算も人も十分ではない状況であることから、上位科目である WLI C、D、E を履修している学生が下位科目である WLI A、B を履修している学生のサポートを行ったり、モデルを示したりする形が、生まれたことは、良い意味での副産物であった。

表 1. WLI カリキュラム策定と実践の経緯

2012年4月より	前身学部の初年次教育科目をベースにした内容で WLI A、B を実践。
2012年10月31日	現代文化学部 FD 講演会（講師 立教大学 日向野先生）
2012年初冬	学部 FD 研究会で学生に習得させるべき力に関してワークショップ形式による検討
2013年1月から3月	アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーの修正検討、修正
2013年1月から5月	長谷川がアクションラーニング基礎講座、コーチ養成講座を受講し、アクションラーニングコーチの資格を取得
2013年1月から3月	WLI 委員会にてカリキュラムの検討
2013年度	大改訂したカリキュラムで1年次科目 WLI A、B を実践、2年次科目 WLI C、D の新規開講、実践
2014年度	WLI A、B、C、D の内容修正、実践、3年次科目 WLI E、F の新規開講、実践

5. リーダーシップの定義

本学部のカリキュラムに位置づけられている女性リーダーシップ科目群の WLI A～F で使用する「リーダーシップ」は、「権限がない状況でも発揮できるリーダーシップ」(日向野 2013)⁶、「権限がなくとも発揮できるリーダーシップ」(日向野2015)⁷とする。これは、役職や地位が無くとも、組織を良い方向に導くためにそれぞれの立場で発揮できる協調型リーダーシップであり、組織の一部の者しか発揮できないリーダーシップとは異なる。

6. 金城学院大学国際情報学部のアドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシー

2013年春にアドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシーを改訂し、3つのポリシーすべてのリーダーシップの要素を盛り込んだ。以下に、リーダーシップに関わる箇所を示す。

<アドミッションポリシー>

国際情報学部国際情報学科グローバルスタディーズコース

3. 観光や貿易など、国際的な活躍が期待される分野を総合的に学び、社会貢献のためにリーダーシップの発揮を目指す学生

国際情報学部国際情報学科メディアスタディーズコース

3. IT、マスコミ、ビジネス、デザインなどの幅広い分野で専門性を発揮しそれぞれの分野の発展のためにリーダーシップの発揮を目指す学生

<カリキュラムポリシー>

2. 学生が自己と現代社会とのかかわり、現代社会における女性の地位と課題などを理解できるように、「基幹科目」(1～2年次、必修)に入門的な講義科目を設置し、多文化共生社会を創る意識を涵養する。それと共に、少人数で細やかな指導をう演習科目を設置し、学生の高校から大学への学習方法の移行を円滑化し、自らの考えをメディアや行動などを通じて正しく伝達できるようにコミュニケーション力を育成するとともに、協働的な学修の中でリーダーシップを育成する。
4. (中略)このうち、「⑤女性リーダーシップ」は、両コースの学生が実践的な学修を通じて、女性のリーダーシップを身につけられるようにする。

<ディプロマポリシー>

(思考力・実践力)

4. 現代社会の問題点を、社会科学的研究方法や情報リテラシーを駆使して、世界的な視野から分析・考察できる。さらに、自ら発見した課題について解決に向けた提案や行動をするリーダーシップを身につけている。

7. 2014年度の国際情報学部のリーダーシップ科目 WLI

金城学院大学人文・社会科学研究所紀要第18号⁸にて、2013年度段階の WLI A から WLI F までの授業概要を示した。ここに再掲するとともに、2013年度と変更した点について述べる。

7.1. WLI で取り上げる問題と発表範囲と学修方法（2つの PBL）の学修活動の主要要素とその構成

7.1.1. 取り上げる問題と発表の範囲

図 1 に示すように、WLI A、B では「自分の問題」、WLI C では「学内の問題」、WLI D では「学外の問題であり自分の問題でもある問題」、WLI E と WLI F では、「学外の問題」を対象にして学修する。その成果は、WLI A では、「クラス内で発表」、WLI B では「クラス内と学年内で発表」、WLI C では「教員に対して発表」、WLI D では「学外の方と WLI B の受講生に対して発表」、WLI E では「国際情報学部の1年生を中心とする全学部全学年の学生」、WLI F では「学外への発表」とした（図 2）。いずれも段階的に対象や発表範囲を広げて行くようにした。

7.1.2. 2つの PBL

WLI B～F では、Problem Based Learning (PBL) と Project Based Learning (PBL) の 2つの PBL による学修をするが、WLI B～WLI D では Problem Based Learning (PBL) を、WLI E、WLI F では Project Based Learning (PBL) をそれぞれ中心とする（図 2）。

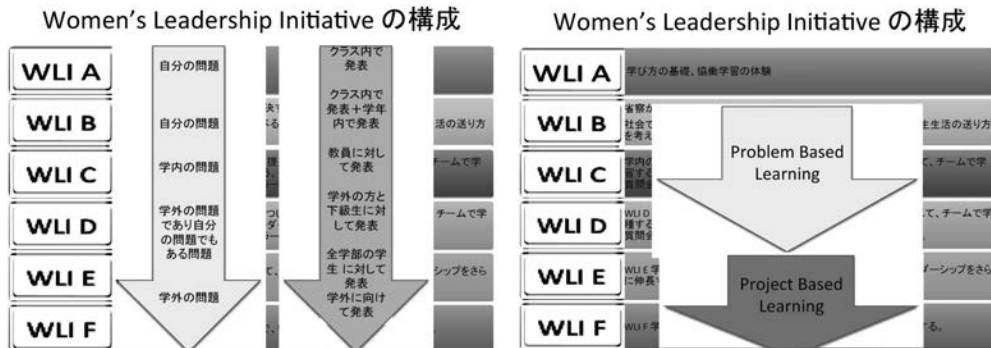


図1 対象とする問題と発表範囲

図2 2つのPBL

7.2. WLI の授業概要

以下に WLI A から F までの各授業の概要を示す。

WLI A：大学での学修で必要となる基礎的な学力の修得を主としているが、協働学習の場面も設定して、クラス内のメンバーと共に学習する経験をさせるようにし、チームでの学習を本格的に行う WLI B 以降の学習に向けた準備をさせた。2013年のとの変更点は、プレゼンテーションを WLI B の内容に移し、文章能力の育成をより重視する内容にした点である。

WLI B：大学入学後半年が過ぎた時点での自分の生活や学習に関する問題を取り上げ、WLI D を履修している学生が AL コーチを行う質問会議によって、振り返りと問題解決のための行動計画を立てさせた。その後、社会で活躍する人について調べる学習活動を通じて、自分自身の生き方について考えさせた。さらに、その後、WLI B の履修学生だけでの質問会議によって、これまでの自分の課題と今後の行動計画を考えさせた。2013年度とほぼ同じ内容で実施した。

WLI C：履修学生が、WLI A の第 2 回、第 3 回の Mac の基本操作やインターネット検索の仕方等に関する授業のサポートをさせ、その際に気づいた問題点の分析とその改善策の提案をさせた。チームで問題を検討し、組織として意見をまとめる方法について体験的に学ばせた。問題の分析や解決策の検討には、KJ 法と、質問会議を中核としたアクションラーニングの手法を用いた。WLI 委員の教員を相手に中間発表を 2 回行い、中間発表のたびに指摘された点について検討をし、次回の発表を改善することを繰り返させた。2014年度の変更点は、OECD のキーコンピテンシーをもとに作成した質問項目を使い、自己評価と他者評価の両方をさせたこと、チーム内で 360 度評価と SBI 評価をさせたことである。

WLI D：最初の 2 回で質問会議の授業内セッション、課題で授業外セッションをそれ

ぞれ2回ずつ行わせた後、第5回目、第6回目の授業ではWLI Bの教室に出向き、1年生の質問会議をALコーチとして担当する体験を行わせることで、ALコーチの経験を積ませた。

その後、本学OGの杉本美晴先生からクライアントからのリクエストの受け方に関するレクチャーを受け、愛知県教育委員会から高校生の食育の向上に関する課題を提示していただき、それに対する提案を学生主体で行う活動を行った。2014年度の変更点は特に無かった。

WLI E：学生が主体となって講演会を企画するプロジェクトを行った。2014年度は、フォトジャーナリストの安田奈津紀様をお招きし、安田様がフィールドとするカンボジアや陸前高田に関する講演会⁹を企画した。この講演会は、1年生の学生も聴講する形とし、3年生のWLI E履修学生が1年生のモデルとなるようにした。

WLI F：2014年度は2チームが応募をし、それぞれ異なるIT企業でプレゼンテーションを行った。活動を行った学生は、次の4つの資料を提出させた。

- (1) 活動記録（活動日、内容、時間、場所等の一覧）／書式は自由
- (2) 主たる活動の成果物等（プレゼン資料等）
- (3) 各自の個人目標（「活動報告書」の6を書くときの根拠資料）
- (4) その他、評価の参考となる資料（議事録、活動中の写真や映像等）

また、活動報告書の項目は次の通りとした。

- 1 活動の名称（任意）
- 2 活動メンバーの学籍番号・氏名
- 3 企画趣旨（活動のテーマ）／事前の企画書と多少異なってもよい
- 4 実活動期間：○年○月○日～○年○月○日まで、実活動時間合計○○時間
- 5 活動の概要（200字以上、400字以内）
- 6 活動を通じて学んだこと、今後の課題など（学籍番号順、各自、1600字程度）

8. WLI Cで試行した評価方法

2014年度の課題の一つである評価方法について報告する。

8.1. OECDのキーコンピテンシーに基づいた評価

学生のリーダーシップの伸長について評価する方法を開発することは2014年度の重要な課題であった。WLI Cでは、OECDのPISA調査の概念枠組みの基本となっているキーコンピテンシー¹⁰に基づいて、「多様な集団における人間関係形成能力(1)～(6)」、「自

立的に行動する能力(7)～(15)」、「社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力(16)～(20)」の3つの能力を測定する20項目(表2)を作成し、それぞれを「1 いつも実行できている」、「2 だいたい実行できている」、「3 半分くらい実行できている」、「4 たまにしか実行できていない」、「5 まったく実行できていない」で回答させる5件法による自己評価と他者評価をさせた。「自立的に行動する能力(7)～(15)」の項目の中には、権限が無い時も発揮できるリーダーシップに関する項目や他者に「質問」する行動を項目に設定して、WLIの授業の中で身につけさせたい力を評価できるようにした。

表2 OECDのキーコンピテンシーに基づいて作成した評価項目

<p>「多様な集団における人間関係形成能力(1)～(6)」</p> <p>※交友関係の拡張努力</p> <p>(1) 人と交流する機会を得た時には、積極的に交友関係を広げるようにしている。</p> <p>※他への関心</p> <p>(2) 相手に関心を持ち、相手に思いやりを持って接するようにしている。</p> <p>※共感的態度</p> <p>(3) 相手の話をよく聞き、共感的態度でもって会話をしている。</p> <p>※尊重</p> <p>(4) お互いを尊重しあい、関係が長く続くようにしている。</p> <p>※感情コントロール</p> <p>(5) 相手との関係を良好に保つために、自分の感情をコントロールしている。</p> <p>※雰囲気作り</p> <p>(6) チームで取り組む際に、チームの雰囲気を楽しい雰囲気にしたり、盛り上げたりするようにしている。</p>	<p>※未知の分野の学習への意欲</p> <p>(11) 苦手なことや経験の無いことを担当することになった場合も、自分の学習の機会ととらえて、積極的に取り組んでいる。</p> <p>※気づきからの発言、他者の気づきへの支援</p> <p>(12) 他のメンバーやチーム全体にとってプラスになると思うことが思い浮かんだ時には、自分に権限が無い時でもそれを発言したり、質問して相手に気づかせたりしている。</p> <p>※積極的な行動</p> <p>(13) 他のメンバーやチーム全体にとってプラスになると思うことが思い浮かんだ時には、自分に権限が無い時でもそれを行動に移している。</p> <p>※気づきを促す質問</p> <p>(14) 他のメンバーやチーム全体にとって、新しい気付きを促すための質問をしている。</p> <p>※相手を動かす質問</p> <p>(15) 質問によって、相手を動かしている。</p>
<p>「自立的に行動する能力(7)～(15)」</p> <p>※積極的な発言</p> <p>(7) チームで取り組む際に、自らチームに貢献できるように積極的に発言したり、質問したりしている。</p> <p>※役割獲得</p> <p>(8) チームで取り組む際に、自分ができる役割を考え、積極的に行動している。</p> <p>※全体把握</p> <p>(9) チーム全体の状態を把握し、良い結果を出せるようにメンバー相互に助け合うようにチーム全体や個人に働きかけている。</p> <p>※意見調整</p> <p>(10) チーム内で意見が対立した際には、双方の意見を冷静に分析し、チームの目標に近づけるように意見を調整している。</p>	<p>「社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力(16)～(20)」</p> <p>※正確な表現</p> <p>(16) 相手に情報が正しく伝わるように、正確な表現で話したり、書いたりしている。</p> <p>※説得力</p> <p>(17) 根拠となるデータや理由を示して意見を述べている。</p> <p>※多角的視点</p> <p>(18) 資料や他人の意見を鵜呑みにせず、複数の情報や視点から検討するようにしている。</p> <p>※マインドツールの活用</p> <p>(19) コンピュータを思考のための道具として活用している。</p> <p>※情報共有のためのICT活用</p> <p>(20) チームで情報を共有したり、情報を作り出したりするために、Kドライブやラーニングポータル、SNSなどを利用している。</p>

8.2. 360° 評価、SBI (Situation-Behavior-Impact) 評価

WLI C の第15回目の授業では、「Situation (状況) どのような場面での」、「Behavior (行動) どのような行動が」、「Impact (影響) (私に or チームに)」について、グループ内で360° 評価 (全グループメンバー相互の評価) を行わせた。

この評価によって、教員には見えていなかった学生のチームへの貢献の仕方等が把握できるようになったとともに、グループ内で何かしらの役割を核として行動することを全員ができるようになり、リーダーシップの伸長にも良い影響を与えられた。なお、360° 評価、SBI 評価の詳細とその分析結果については、紙面の関係上、別の機会に報告するとする。

9. WLI C で実施した自己評価、他者評価の結果と考察

本稿では紙面の関係で、自己評価と他者評価のみ示す。自己評価の事前調査は6月5日に、事後調査は7月10日に行った。他者評価の事前評価は6月5日から6月13日に、事後調査は、7月10日から7月31日の期間に行った。履修者25名のうち、自己評価の事前評価、事後評価ともに提出した22名、他者自己評価の事前評価、事後評価ともに提出した15名を分析の対象とした。

また、5件法による評価を行い事前事後のクロス集計結果のデータに対し、カイ二乗検定を行ったが、期待度数が5未満のセルが全セル数の20%以上ある質問項目が多かったため、「1 いつも実行できている」、「2 だいたい実行できている」を「実行できている」、「3 半分くらい実行できている」、「4 たまにしか実行できていない」、「5 まったく実行できていない」を「実行できていない」として合計して扱い、js-STAR 2012 release 2.0.7¹¹⁾を用いて Fisher の正確確率法による検定を行った¹²⁾。中間値である「3 半分くらい実行できている」を「実行できていない」として扱ったのは、WLI C の授業を通して、学生が自信を持って「実行できている」と言える状況になったかどうかを確認したいためである。自己評価の結果を表3に、他者評価の結果を4に示す。

有意傾向が認められたのは、自己評価の「(7) チームで取り組む際に、自らチームに貢献できるように積極的に発言したり、質問したりしている。」、「(9) チーム全体の状態を把握し、良い結果を出せるようにメンバー相互に助け合うようにチーム全体や個人に働きかけている。」、「(15) 質問によって、相手を動かしている。」の3つであった。いずれも「権限が無い時も発揮できるリーダーシップ」に関する項目であった。これは授業の中で、質問会議を行ったり、質問の持つ効果に関する書籍を読ませレポート課題としたりしたこと、グループでの活動の中でそれぞれがリーダーシップを発揮できるように努力することを促したりしたこと等が影響していると考えられる。

他者評価は、有意傾向のある項目は無かったが、これは事前評価で「実行できている」と評価された項目が多かったことが影響していると考えられる。

表3 自己評価（事前事後）（網掛け部分は5%水準で有意傾向が認められた項）

質問	行動	事前	事後	P値(両側検定)
(1)人と交流する機会を得た時には、積極的に交友関係を広げるようにしている。	実行できている 実行できていない	8 36.4% 14 63.6%	12 54.5% 10 45.5%	p=0.3640 ns
(2)相手に関心をもち、相手に思いやりを持って接するようにしている。	実行できている 実行できていない	16 81.8% 4 18.2%	16 81.8% 4 18.2%	p=0.9999 ns
(3)相手の話をよく聞き、共感的態度をもって会話をしている。	実行できている 実行できていない	18 81.8% 4 18.2%	16 72.7% 6 27.3%	p=0.7205 ns
(4)お互いを尊重しあい、関係が長く続くようにしている。	実行できている 実行できていない	16 72.7% 6 27.3%	16 72.7% 6 27.3%	p=0.9999 ns
(5)相手との関係を良好に保つために、自分の感情をコントロールしている。	実行できている 実行できていない	17 77.3% 5 22.7%	16 72.7% 6 27.3%	p=0.9999 ns
(6)チームで取り組む際に、チームの雰囲気を楽しみ雰囲気にしたし、盛り上げたりするようにしている。	実行できている 実行できていない	10 45.5% 12 54.5%	16 72.7% 6 27.3%	p=0.1242 ns
(7)チームで取り組む際に、自らチームに貢献できるように積極的に発言したり、質問したりしている。	実行できている 実行できていない	9 40.9% 13 59.1%	11 50.0% 9 40.9%	p=0.0595 ns
(8)チームで取り組む際に、自分ができる役割を考え、積極的に行動している。	実行できている 実行できていない	13 59.1% 9 40.9%	13 59.1% 9 40.9%	p=0.9999 ns
(9)チーム全体の状態を把握し、良い結果を出せるようにメンバー相互に助け合うようにチーム全体や個人に働きかけている。	実行できている 実行できていない	8 36.4% 14 63.6%	14 63.6% 9 40.9%	p=0.0393 ns
(10)チーム内で意見が対立した際には、双方の意見を冷静に分析し、チームの目標に近づけるように意見を調整している。	実行できている 実行できていない	6 27.3% 16 72.7%	11 50.0% 11 50.0%	p=0.2151 ns
(11)苦手なことや経験の無いことを担当することになった場合も、自分の学習の機会とらえて、積極的に取り組んでいる。	実行できている 実行できていない	13 59.1% 9 40.9%	13 59.1% 9 40.9%	p=0.9999 ns
(12)他のメンバーやチーム全体にとってプラスになると思うことが思い浮かんだ時には、自分に権限が無い時でもそれを発言したり、質問して相手に気づかせたりしている。	実行できている 実行できていない	10 45.5% 12 54.5%	11 50.0% 11 50.0%	p=0.9999 ns
(13)他のメンバーやチーム全体にとってプラスになると思うことが思い浮かんだ時には、自分に権限が無い時でもそれを行動に移している。	実行できている 実行できていない	8 36.4% 14 63.6%	11 50.0% 11 50.0%	p=0.5433 ns
(14)他のメンバーやチーム全体にとって、新しい気持ちを作るための質問をしている。	実行できている 実行できていない	6 27.3% 16 72.7%	12 54.5% 10 45.5%	p=0.1242 ns
(15)質問によって、相手を動かしている。	実行できている 実行できていない	2 9.1% 20 90.9%	3 13.6% 19 86.4%	p=0.0336 ns
(16)相手に情報が正しく伝わるように、正確な表現で話したり、書いたりしている。	実行できている 実行できていない	12 54.5% 10 45.5%	14 63.6% 8 36.4%	p=0.7596 ns
(17)根拠となるデータや理由を示して意見を述べている。	実行できている 実行できていない	7 31.8% 15 68.2%	9 40.9% 13 59.1%	p=0.7546 ns
(18)資料や他人の意見を聴き取みにせよ、複数の情報や視点から検討するようにしている。	実行できている 実行できていない	8 36.4% 14 63.6%	14 63.6% 8 36.4%	p=0.1308 ns
(19)コンピュータを思考のための道具として活用している。	実行できている 実行できていない	15 68.2% 7 31.8%	17 77.3% 5 22.7%	p=0.7360 ns
(20)チームで情報を共有したり、情報を作り出しするために、Kドライブやラーニングポータル、SNSなどを利用している。	実行できている 実行できていない	19 86.4% 3 13.6%	18 81.8% 4 18.2%	p=0.9999 ns

表4 他者評価（事前事後）

質問	行動	事前	事後	P値(両側検定)
(1)人と交流する機会を得た時には、積極的に交友関係を広げるようにしている。	実行できている 実行できていない	12 54.5% 9 40.9%	9 40.9% 6 27.3%	p=0.4269 ns
(2)相手に関心をもち、相手に思いやりを持って接するようにしている。	実行できている 実行できていない	12 54.5% 3 13.6%	11 50.0% 4 18.2%	p=0.9999 ns
(3)相手の話をよく聞き、共感的態度をもって会話をしている。	実行できている 実行できていない	13 59.1% 2 9.1%	9 40.9% 6 27.3%	p=0.2147 ns
(4)お互いを尊重しあい、関係が長く続くようにしている。	実行できている 実行できていない	13 59.1% 2 9.1%	10 45.5% 5 22.7%	p=0.3898 ns
(5)相手との関係を良好に保つために、自分の感情をコントロールしている。	実行できている 実行できていない	12 54.5% 3 13.6%	9 40.9% 6 27.3%	p=0.4289 ns
(6)チームで取り組む際に、チームの雰囲気を楽しみ雰囲気にしたし、盛り上げたりするようにしている。	実行できている 実行できていない	13 59.1% 2 9.1%	9 40.9% 6 27.3%	p=0.2147 ns
(7)チームで取り組む際に、自らチームに貢献できるように積極的に発言したり、質問したりしている。	実行できている 実行できていない	11 50.0% 4 18.2%	11 50.0% 4 18.2%	p=0.9999 ns
(8)チームで取り組む際に、自分ができる役割を考え、積極的に行動している。	実行できている 実行できていない	11 50.0% 4 18.2%	13 59.1% 2 9.1%	p=0.6513 ns
(9)チーム全体の状態を把握し、良い結果を出せるようにメンバー相互に助け合うようにチーム全体や個人に働きかけている。	実行できている 実行できていない	7 31.8% 8 36.4%	11 50.0% 4 18.2%	p=0.2635 ns
(10)チーム内で意見が対立した際には、双方の意見を冷静に分析し、チームの目標に近づけるように意見を調整している。	実行できている 実行できていない	8 36.4% 7 31.8%	7 31.8% 8 36.4%	p=0.9999 ns
(11)苦手なことや経験の無いことを担当することになった場合も、自分の学習の機会とらえて、積極的に取り組んでいる。	実行できている 実行できていない	9 40.9% 6 27.3%	8 36.4% 7 31.8%	p=0.9999 ns
(12)他のメンバーやチーム全体にとってプラスになると思うことが思い浮かんだ時には、自分に権限が無い時でもそれを発言したり、質問して相手に気づかせたりしている。	実行できている 実行できていない	10 45.5% 5 22.7%	9 40.9% 6 27.3%	p=0.9999 ns
(13)他のメンバーやチーム全体にとってプラスになると思うことが思い浮かんだ時には、自分に権限が無い時でもそれを行動に移している。	実行できている 実行できていない	5 22.7% 10 45.5%	7 31.8% 8 36.4%	p=0.7103 ns
(14)他のメンバーやチーム全体にとって、新しい気持ちを作るための質問をしている。	実行できている 実行できていない	3 13.6% 12 54.5%	7 31.8% 8 36.4%	p=0.2450 ns
(15)質問によって、相手を動かしている。	実行できている 実行できていない	4 18.2% 11 50.0%	9 40.9% 6 27.3%	p=0.1394 ns
(16)相手に情報が正しく伝わるように、正確な表現で話したり、書いたりしている。	実行できている 実行できていない	9 40.9% 6 27.3%	8 36.4% 7 31.8%	p=0.9999 ns
(17)根拠となるデータや理由を示して意見を述べている。	実行できている 実行できていない	5 22.7% 10 45.5%	8 36.4% 7 31.8%	p=0.7282 ns
(18)資料や他人の意見を聴き取みにせよ、複数の情報や視点から検討するようにしている。	実行できている 実行できていない	10 45.5% 5 22.7%	11 50.0% 4 18.2%	p=0.9999 ns
(19)コンピュータを思考のための道具として活用している。	実行できている 実行できていない	12 54.5% 3 13.6%	12 54.5% 3 13.6%	p=0.9999 ns
(20)チームで情報を共有したり、情報を作り出しするために、Kドライブやラーニングポータル、SNSなどを利用している。	実行できている 実行できていない	12 54.5% 3 13.6%	12 54.5% 3 13.6%	p=0.9999 ns

10. まとめと今後の課題

2014年度の実践によって、WLI A から F までのすべての科目群の実践ができ、最初の形が完成した。また、2年目の実践を行った WLI C では、学生のリーダーシップの変化を確かめることができた。

今後は、すべての WLI の科目において、リーダーシップの変化を確かめ、リーダーシップを伸長させるための指導方法について検討し、授業を改善していきたい。

謝辞

人間科学部多元心理学科教授日詰慎一郎先生には、OECD のキーコンピテンシーに基づいた評価項目の設定や自己評価と他者評価を組み合わせる事等にご助言賜りました。ここに謝意を表します。また、貴重な御助言をいただいた立教大学日向野幹也教授に感謝申し上げます。

付記

この研究は、金城学院大学人文・社会科学研究所2014年度共同研究プロジェクト助成を受けて行われたものである。

注

- 1 立教大学経営学部 (2014)、<http://cob.rikkyo.ac.jp/leadership/> (最終アクセス日 2015/07/10)
- 2 公益社団法人 私立大学情報教育協会 (2014)、<http://www.juce.jp/> (最終アクセス日 2015/07/10)
- 3 岡山大学 (2014)、i*See, <http://cfd.cc.okayama-u.ac.jp/stfd/isee/2014.html> (最終アクセス日 2015/06/13)
- 4 デジタル大辞泉 (2015)、小学館
- 5 Sloan R. Weitzel (2003)、Feedback That Works: How to Build and Deliver Your Message (Executive Summary)、<http://www.ccl.org/leadership/pdf/publications/readers/reader405ccl.pdf>
- 6 日向野幹也 (2013)、大学教育アントレプレナーシップ、p53、ナカニシヤ出版
- 7 日向野幹也 (2015)、第9章 新しいリーダーシップ教育とディープ・アクティブラーニング、ディープアクティブラーニング (松下佳代編著)、p249、勁草書房
- 8 長谷川元洋、時岡 新、中村岳穂、斎藤民徒、牛田博英、工藤多恵、岩崎公弥子 (2014)、リーダーシップ教育の事例研究と転用可能な実践的知見の検討、金城学院大学人文・社会科学研究所紀要第18号、pp.45-53、金城学院大学人文・社会科学研究所
- 9 金城学院大学国際情報学部 (2014)、2014年度 WLI E フォトジャーナリスト・安田菜津

紀さんの講演会、<http://www.kinjo-u.ac.jp/kgm/wli/wlie/index.html>（最終アクセス日 2015/07/10）

10 文部科学省（2006）、OECDにおける「キー・コンピテンシー」について（未定稿）、
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/016/siryo/06092005/002/001.htm（最終アクセス日 2015/07/10）

11 田中敏・Nappa(2013)、JS-STAR2012、<http://www.kisnet.or.jp/nappa/software/star/>
（最終アクセス日 2015/07/10）

12 田中敏（1996）001、実践心理データ解析、新曜社