

# お茶の水女子大学におけるリーダーシップ教育の効果測定に関する継続調査の報告—2017-2018年度実施 IGL 主催 キャリアデザインプログラム基幹科目について

大木直子・大持ほのか・内藤章江  
お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所

## Report on IGL's Serial Research on Effects of Leadership Education Program of Ochanomizu University: Comparing Data of Leadership Development Courses in 2017 and 2018

Naoko OKI, Honoka OMOCHI and Akie NAITO  
Ochanomizu University : Institute for Global Leadership

This paper reports the results of the serial questionnaire survey in 2018 on the effects of the leadership education program of Ochanomizu University by focusing on leadership development classes of the Institute for Global Leadership, which have been operated in the Career Design Program since 2010. The main findings are as follows. First, about 70% of the students have already experienced various kinds of leadership position in their school days. Second, the average scores of students' self-assessment on their own leadership competencies at the IGL's leadership development classes increases at the end of the classes. Especially, the scores tend to be higher at the specific competencies, which each class requires students to learn. Third, students who want to show their leadership in the future score have more experience as leaders before entering the university, and give a higher score to the IGL classes. Fourth, 70% of the students found their role models through the Career Design Program.

**keywords :** leadership education, career education, competency

### はじめに

本稿は、お茶の水女子大学におけるリーダーシップ教育の実態と効果を検証する調査報告の2018年度版である。

お茶の水女子大学は、同大学学生のキャリアデザインに不可欠なコンピテンシー（知識や技能を組み合わせることで成果を生む包括的能力）の育成を目指し、キャリアデザインプログラムを実施している（お茶の水女子大学, 2018, 26-27）。本プログラムは、OECDの「キー・コンピテンシー」\*1の概念枠組みに基づき、2012年に「女性リーダーのためのコンピテンシー開発」として導入されたもので、「双方向活動」、「自律的活動」、「協働的活動」という3つのコンピテンシー（Figure 1）を基に、キャリア教育に関する科目について基幹科目群と関連科目群が配置され、定期的に改良（2017年度）が加えられている（霜鳥・望月, 2014, Figure 2）。これらの経緯から、本学では、「キャリア教育＝リーダーシップ教育」という考えのもと

で、学生のコンピテンシー開発のプログラムが推進されていると言える。

リーダーシップ養成に関する研究及び教育の拠点の一つであるグローバルリーダーシップ研究所（以下、IGL）は、キャリアデザインプログラムの基幹科目群のうち、「お茶の水女子大学論」、「パーソナル・ブランディング（旧女性リーダーへの道（入門編）」）、「ファシリテーション（旧女性リーダーへの道（実践入門編）」）、「女性のキャリアと経済（旧女性リーダーへの道（ロールモデル入門編）」）、「女性のキャリアと法制度（旧働く女性の権利と地位）」、「ダイバーシティ論（旧共生社会で働く）」の6科目を主催している。特に、「お茶の水女子大学論」は「入学前のマインドセットを自省し、自らのキャリアをデザインし、社会においてリーダーシップを発揮するための基礎」を学ぶ科目として位置づけられており（お茶の水女子大学, 2017, 10）、本学のリーダーシップ教育の実態と効果を検証する上で重要な役割を担っている。

このため、IGLは、研究プロジェクトの一つとし

て、「リーダーシップ育成プログラムの教育効果検証指標の開発・活用」を実施している\*2。教育効果の検証については、キャリアデザインプログラムにおけるコンピテンシー評価プログラム（My Portfolio）を基に、学生が自分自身の成長を実感し、課題を把握することが可能となる指標「リーダーシップ教育の効果検証指標」の導入に向けて準備を進め、2017年度に質問紙調査を実施した（大木他, 2017）。この調査は、2017年度前期にIGLが主催したキャリアデザインプログラム基幹科目3つの履修学生を対象に実施したもので、履修学生のリーダー経験やロールモデル像に関する実態調査も併せて実施したところ、履修学生のリーダー経験の高さやリーダーシップに関する能力の自己評価の上昇、リーダーシップ発揮を望む学生による授業評価の高さなどが考察された。

IGLは、2018年度も引き続き、お茶の水女子大学におけるリーダーシップ教育の実態およびその効果の測定に関する調査を実施した。本稿は、2018年度前期実施の3科目の分析結果をまとめ、2017年度の調査結果との比較・検討を試みる。

### 調査の概要

#### 目的

本調査は、IGLが主催するキャリアデザインプログラムの基幹科目の履修学生への質問紙調査を実施することにより、「女性リーダー育成」を使命とするお

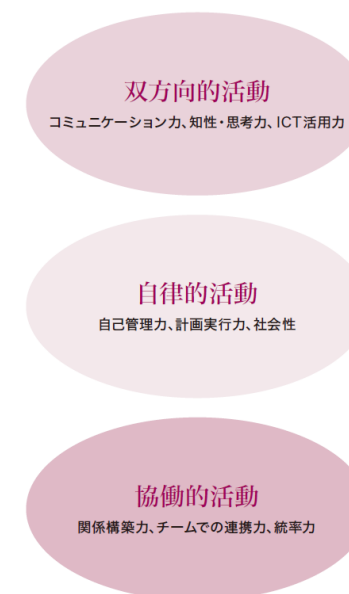


Figure1 3つのコンピテンシー 出典 お茶の水女子大学（2018, 26）より抜粋

基幹科目群		
科目名	単位数	コンピテンシーの分野と目的
お茶の水女子大学論	2	プログラムで育成する就業力を方向づける
パーソナル・ブランディング	2	双方向的活動 言語・図表の活用能力
ことばと世界（知能環境論）	2	知識・情報の活用能力
ICTとコミュニケーションスキル（基礎）	2	ICTの基礎力活用能力
ICTとコミュニケーションスキル（応用）	2	
キャリアプラン	2	自律的活動 人生の設計・実行力
キャリアプランと進路選択	2	進路を考え選択する力
女性のキャリアと法制度	2	権利・責任の理解力
女性のキャリアと経済	2	
ファシリテーション	2	協働的活動 チームでの協働能力
ダイバーシティ論	2	人間関係の構築力
インターンシップ1	2	知識や技能を適切に組み合わせ、実践する
インターンシップ2	2	

Figure 2 キャリアデザイン科目群 基幹科目群一覧 出典 <http://www.cf.ocha.ac.jp/career/education/course.html> より抜粋

茶の水女子大学におけるリーダーシップ教育の効果を検証することを目的とする。具体的には、第一に、IGL主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目を通じて、履修学生がリーダーシップに関する能力\*3をどれくらい身につけたか、について授業開始時と授業終了時の計2回\*4で質問紙調査を実施し、その比較検証を行なう。第二に、リーダーとしての経験についての実態を調べるとともに、IGL主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目を通じて、お茶の水女子大学生がリーダーシップを発揮することをどのように考えているのか、また考え方を変えたか、について授業終了時の質問紙を用いて調査・分析する。第三に、女性リーダーの育成に重要とされる「ロールモデル」について、お茶の水女子大学生が描くリーダー像にどのような傾向が見られるか、IGL主催のキャリアデザインプログラムの基幹科目がロールモデルを提供することができたか、について検証する。

### 調査方法、調査分析対象

2018年4月から翌年2月までに開講したIGL主催のキャリアデザインプログラム基幹科目5科目の履修学生145人（延べ人数）を対象に質問紙を配布した。ただし、本報告では、2019年2月14日時点で調査の実施および集計が完了している前期開講の「お茶の水女子大学論」、「パーソナル・ブランディング」、

Table1 IGL 主催キャリアデザインプログラム基幹科目一覧と有効回答数(2018年度前期開講分)  
出典 2018年度お茶の水女子大学シラバス (http://tw.ao.ocha.ac.jp/syllabus/index.cfm) より作成

授業名	科目区分	対象学年	授業形態	主題と目標 (シラバスより作成)	回答数 (人)
お茶の水女子大学論	基礎講義	1-4年	講義	主に1年生を対象として、お茶の水女子大学の特色を知り、自らの将来をイメージしながら学生が在学期間を有意義に過ごすための導入的講座で、下記の4つの要素から成り立っています。この講座を通して、学生が本学の教育カリキュラムを自律的に選択する目を養い、今後選択する授業を有効に活用し、社会の様々な場面でリーダーシップを発揮する人物へと成長することを目指します。 【注: たる構成要素】 1 学長によるオリエンテーション お茶の水女子大学の教育と研究の理念 2 お茶の水女子大学の歴史、社会的役割 過去～現在を知る 3 お茶の水女子大学卒業生のロールモデルから学ぶ 4 リーダーシップ講演会から学ぶ	70
パーソナル・ブランディング	全学共通科目	1-4年	講義、演習	1人の記憶に残る自己発信を可能にする「パーソナル・ブランディング」について学びます。理論のみでなく実践する場を通じて「個」を磨き、コミュニケーション力の向上をはかります。女性がリーダーシップを発揮し、活躍するための素地の養成を目標としています。	21
女性のキャリアと法制度	全学共通科目	1-4年	講義	この授業は、ジェンダー視点から女性の労働や現代のライフコース選択に関わる様々な問題について分析・考察し、働く女性に関する法制度について学ぶとともに、自分自身のキャリア形成について考えることを目的とします。	11

「女性のキャリアと法制度」の3科目を履修した学生127人(延べ人数)のうち、授業開始時と授業開始後の両方の質問紙を提出した有効回答数102人(回収率80.3%)について分析と考察を行なった。

分析対象とした授業の概要はTable 1の通りである。

調査内容

第一の内容「履修学生の属性やロールモデルとなる人の存在の有無やリーダーとしての経験に関する実態」については、履修学生の属性として履修した科目、学部・学科・学年、出身地(都道府県)、出身校(女子校、共学、その他から選択)\*5を選択式または自由回答(学部・学科・学年、出身地)の形式で回答を得た。リーダーとしての経験については、「ある」、「なし」の二択の選択式の後、「ある」と答えた人のみ具体的な場面を自由回答してもらった。

第二の授業開始時・授業終了時におけるリーダーシップに関わる能力については、コンピテンシー評価プログラムの3つのコンピテンシー「双方向的活動」(「コミュニケーション力」、「知性・思考力」、「ICT活用能力」)、「自律的活動」(「自己管理能力」、「計画実行力」、「社会性」)、「協働的活動」(「関係構築力」、「チームでの連携力」、「統率力」)と各授業の目標に合わせて13項目(「1 発言力」、「2 コミュニケーション力」、

「3 プレゼンテーション力」、「4 論理的思考力」、「5 創造的思考力」、「6 問題発見・解決力」、「7 グループワークを進行・推進する力」、「8 情報収集・活用力」、「9 自己理解力」、「10 他者理解力」、「11 ジェンダーに対する理解」、「12 ダイバーシティに対する理解」、「13 女性の労働に関わる問題に対する理解」)を設定し、履修学生に、授業開始時または授業終了時において「あなたはどの程度持ち合わせていると思いますか?『全く持ち合わせていない』から『十分に持ち合わせている』の5段階(1から5を記入)で自己評価をしてもらった。

第三の「参考となるロールモデルやキャリア形成が発見できたかどうか」については、まず、「見つかった」、「見つからなかった」の二択の選択式の後、前者については具体的なロールモデルやキャリアパス、後者については見つからなかった理由について自由記述をする形式で行なった。また、キャリアデザイン基幹科目の直接的な影響およびそれ以外の科目の影響を見るため、履修した授業とそれ以外の授業とで同じ形式の質問を行なった。

分析結果

履修学生の属性

「お茶の水女子大学論」、「パーソナル・ブランディン

Table2 学部・学科・学年

文教育学部					生活科学部		
37					36		
人文学科	言語文化	人間社会科	芸術・表現行動	人間生活	食物栄養	人間環境科	心理
6	13	18	0	11	13	5	7
理学部					合計		
29							
情報科	物理	生物	化学	数学			
1	10	9	5	4	102		
学年	1	2	3	4	合計		
	81	10	10	1	102		

グ」、「女性のキャリアと法制度」を履修学生の学部・学科・学年、出身地、出身校、リーダーの経験の有無とロールモデルの有無、具体的なロールモデルはTable 2からTable 6の通りである。

履修学生の学部・学科・学年(Table 2)を見ると、文教育学部が37人(36.3%)、生活科学部が36人(35.3%)とほぼ同数で、理学部が29人(28.4%)である。2017年度と比べ、文教育学部の履修学生が約10%減少し、生活科学部と理学部の履修学生がそれぞれ微増した。学科別に見ると、文教育学部人間社会学科が18人(17.6%)と最も多く、次いで生活科学部食物栄養学科と文教育学部言語文化学科の13人(12.7%)であった。学年は1年生が81人と約8割を占めている。文教育学部言語文化学科の履修学生(2017年度は23.8%)が多い傾向が見られること、1年生(2017年度は74.6%)が多いことは2017年度と共通している。

出身校別の回答数(Table 3)を見ると、女子校出身、共学校出身の数はそれぞれ21人(20.6%)、79人(77.5%)で、2017年度の結果と比べて共学校出身者が約6%多かった。「その他」は学年の途中で女子校から共学に変ったケースや高等専門学校であった。

出身地(都道府県、Table4)を見ると、東京都(17人、16.7%)、埼玉県と神奈川県(それぞれ13人、12.7%)の順に多く、関東地方の回答数(63人、61.8%)が全体の過半数を占めている。2017年度と比べ、東京都出身の履修学生の割合(2017年度は20.0%)がやや低いものの、関東地方出身の履修学生(2017年度は56.2%)が多数を占める傾向は共通している。

最後に、授業開始時に実施したリーダーの経験の有無とロールモデルの存在の有無について出身校別にまとめたのがTable 5(「その他」を省いたため

Table3 出身校

女子校	共学	その他	合計
21	79	2	102

Table4 出身地(都道府県)

都道府県	計	割合	都道府県	計	割合
北海道	1	1.0%	長野県	4	3.9%
宮城県	2	2.0%	静岡県	5	4.9%
秋田県	1	1.0%	愛知県	2	2.0%
福島県	1	1.0%	兵庫県	1	1.0%
茨城県	3	2.9%	広島県	1	1.0%
栃木県	4	3.9%	山口県	1	1.0%
群馬県	4	3.9%	徳島県	1	1.0%
埼玉県	13	12.7%	愛媛県	1	1.0%
千葉県	9	8.8%	福岡県	3	2.9%
東京都	17	16.7%	佐賀県	1	1.0%
神奈川県	13	12.7%	熊本県	2	2.0%
新潟県	2	2.0%	大分県	1	1.0%
富山県	3	2.9%	宮崎県	2	2.0%
石川県	3	2.9%	合計	102	100.0%
山梨県	1	1.0%			

N=100)である。リーダーの経験が「ある」と答えた女子校出身者、共学出身者はそれぞれ52.4%(2017年度は72.7%)、74.7%(同64.6%)で、2017年度と異なり、共学校出身の方が20%以上も上回った。具体的なリーダーの経験(複数回答)については、女子校、共学でそれぞれ15個(2017年度は34個)、96個(同109個)の回答があり、ともに学級委員長、生徒会長、部活動の部長、学校イベントのグループリーダー(例えば、修学旅行の班長)などの学校での活動が7-8割を占めた。ロールモデルの存在について、「いる」と答えた回答数は、女子校、共学でそれぞれ33.3%(2017年度は45.5%)、34.2%(同41.7%)と3割程度で、リーダーの経験の割合よりも低かった。具体的なロールモデルの回答例(複数回答、Table6)を見ると、女子校では、小中高時代の教員と著名人(例:スポーツ選手や芸能人)の割合が比較的に高かった。共学校では、母親、先輩やOG、小中高時代の教員の割合が高く、また、過去にロールモデル講演を行



Table5 リーダー経験とロールモデル経験 (出身校別)

N=100	リーダーの経験の有無			ロールモデルの有無				
	ある	ない	回答なし	いる	いない	わからない・回答なし	当該授業以外のアンケートですべてに回答している	回答なし
女子高(21)	11 52.4%	10 47.6%	0 0%	7 33.3%	6 28.6%	7 33.3%	0 0.0%	1 4.8%
共学(79)	59 74.7%	20 25.3%	0 0.0%	27 34.2%	31 39.2%	18 22.8%	3 3.8%	0 0.0%

Table6 具体的なロールモデル (複数回答)

	女子高出身		共学出身	
母親	1	12.5%	8	24.2%
父親	0	0.0%	0	0.0%
兄弟姉妹	0	0.0%	0	0.0%
親戚	0	0.0%	1	3.0%
友人	0	0.0%	2	6.1%
先輩・OG	0	0.0%	6	18.2%
学校教師 (小中高)	4	50.0%	6	18.2%
学校以外 (予備校、塾、習い事など)の講師	0	0.0%	1	3.0%
大学教授・講師 (ゲスト講師も含む)	0	0.0%	1	3.0%
著名人 (スポーツ選手、芸能人、歴史上の人物など)	2	25.0%	5	15.2%
その他	0	0.0%	2	6.1%
回答なし	1	12.5%	1	3.0%
合計	8	100.0%	33	100.0%

なった人 (1 回答) の名前も回答として挙げられていた。

リーダーシップ教育に関する能力の授業開始時、授業終了後の比較

リーダーシップ教育に関する能力について、評定平均値の授業開始時、授業終了時を比較し、t 検定 (対応あり) を行なった結果、授業開始時と授業終了時の両方に回答した有効回答数 102 のうち、回答不備の質問紙票 4 つを除いた 98 の回答数について、「1 発言力」、「2 コミュニケーション力」、「6 問題発見・解決力」を除き、1% 水準または 5% 水準で有意差が認められ、授業後に各能力が向上したとの評価が得られた (Figure3)。その中でも特に「13 女性の労働に関わる問題に対する理解」は授業開始時と授業終了時とで、5 段階での自己評価が平均で 1 ポイント以上も上昇した。

さらに、授業別に「リーダーシップに関わる能力」の自己評価の変化を見る (N=98)。Figure 4 は授業

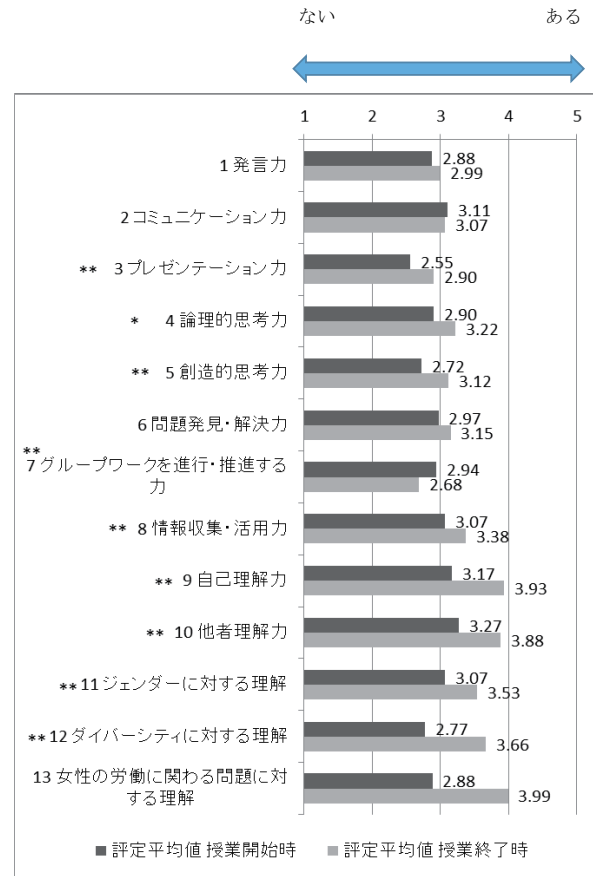


Figure 3 リーダーシップに関わる能力の自己評価 (5 段階) の授業開始時と授業終了時の比較の比較 (全授業、N=98)

\*\*\* 0.1% 有意 \*\* 1% 有意 \* 5% 有意

別リーダーシップに関わる能力の自己評価 (5 段階) の授業開始時と授業終了時を比較したデータをまとめたものである。

まず、受講者数が最も多い「お茶の水女子大学論」では「1 発言力」、「2 コミュニケーション力」、「3 プレゼンテーション力」、「4 論理的思考力」を除く項目で、1% 水準または 5% 水準の有意差が認められた。その中でも特に「8 情報収集・活用力」、「9 自己理解力」、「10 他者理解力」、「11 ジェンダーに対する理解」、「12 ダイバーシティに対する理解」で平均値

の上昇率が高かった。その要因として考えられるのは、授業開始時の数値が他の授業よりも低かったこと、「コア科目」の「基礎講義」の一つであることなど、受講者数が多く、必ずしもキャリア形成に強い関心がある学生ばかりではないこと、お茶の水女子大学出身のゲスト講師による講演が多く、同大学の良さや外から見た大学の評価などを通じて、自己理解や他者理解が進んだことなどが影響したと考えられる。ただし、「7 グループワークを進行・推進する力」、「13 女性の労働に関わる問題に対する理解」については、平均値の減少が見られた。「7 グループワークを進行・推進する力」については講義中心の授業内容であったことが影響したことが考えられるが、「13 女性の労働に関わる問題に対する理解」については、「女性のキャリアと法制度」についての記述にもあるように、授業を通じてロールモデルを発見できたかどうか、具体的なキャリアのイメージの想起に繋がったか否か、などの調査結果とも合わせてさらに分析が必要である。

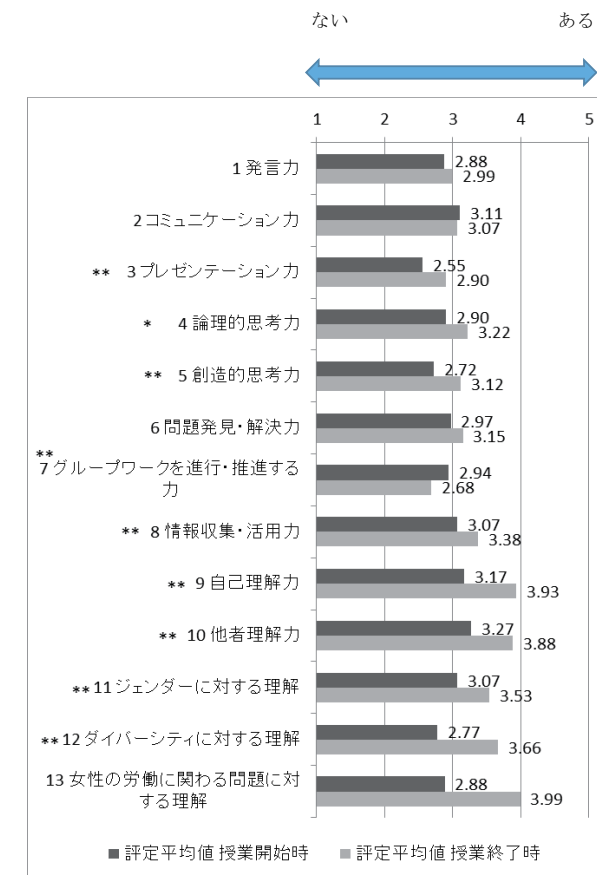


Figure4 授業別リーダーシップに関わる能力の自己評価 (5 段階) の授業開始時と授業終了時における各段階の割合の推移 (N=98)

お茶の水女子大学論 (N=66)  
パーソナル・ブランディング (N=21)  
女性のキャリアと法制度 (N=11)  
\*\*\* 0.1% 有意 \*\* 1% 有意 \* 5% 有意

次に、「パーソナル・ブランディング」では、「1 発言力」、「3 プレゼンテーション力」、「9 自己理解力」、「10 他者理解力」で 1% 水準の有意差が認められ、授業の目標に沿った形で学生の能力も上昇したことが推測される。

「女性のキャリアと法制度」は、他の科目よりも回答数が少なかったものの、「4 論理的思考力」、「10 他者理解力」、「11 ジェンダーに対する理解」、「12 ダイバーシティに対する理解」、「13 女性の労働に関わる問題に対する理解」で 1% 水準または 5% 水準でプラスの有意差が認められた。特に、「12 ダイバーシティに対する理解」、「13 女性の労働に関わる問題に対する理解」は平均値で 1 ポイント以上の上昇が見られ、「ジェンダー視点」で自分のキャリア形成を考えるとこの授業の主題と目標を達成したと考える学生が多かったと推測される。

リーダーシップ教育の効果の検証

リーダーシップ教育の効果について、「授業を通じてリーダーシップを発揮したいと思ったか」、「この授業はリーダーシップ力を育むことに役立ったか」、リーダー経験の有無についての回答の相関を検証した (Table 7)。「授業を通じてリーダーシップを発揮したいと思ったか」と「この授業はあなたのリーダーシップ力を育むことに役立ったか」をカイ二乗検定したところ 1% 水準で有意となり、相関関係が見られた。ただし、「授業を通じてリーダーシップを発揮したいと思ったか」と「リーダーの経験の有無」についてもカイ二乗検定を行なったが、統計的な有意差は見られず、相関関係は見られなかった。

今後は、「各授業で身に付いた能力」と授業名、学部、出身高校、授業後に自己評価が「向上した人」と「変わらない、もしくは下がった人」との違いなども含めたより詳しい分析、受講しているキャリアデザイン科目数の多寡や、キャリアデザイン科目以外の科目や課外活動の影響といった観点を踏まえた検証なども課題である。

最後に、IGL 主催のキャリアデザインプログラムにおいて、参考となるロールモデルやキャリアパスの発見ができたかどうかの回答結果をまとめる。ロールモデルの具体例については自由記述式の回答のため、回答数の合計は回答者数の合計と一致しない。

有効回答者のうち、「この授業でロールモデルが見つかった」と回答した人は 70 人で、具体的なロールモデル (複数回答) は 55 個あった。そのうちお茶の

Table7 リーダーシップの発揮の意欲と授業評価、リーダーの経験とのクロス集計

		授業を通じてリーダーシップを発揮したいと思ったか (人)						授業を通じてリーダーシップを発揮したいと思ったか (人)			
		全体	はい	どちらでもない	いいえ			全体	はい	どちらでもない	いいえ
この授業はあなたのリーダーシップ力を育むことに役立ったか (人)	全体	99	37	49	13	リーダーの経験 (人)	全体	101	39	49	13
	はい	45	28	14	3		ある	71	32	31	8
	どちらでもない	43	8	32	3		ない	30	7	18	5
	いいえ	11	1	3	7						

水女子大学論のロールモデル講演者や他の授業のゲスト講師、キャリアデザインプログラムやその他の授業担当者(シンポジウム講演者も含む)を挙げる回答が31個と過半数を超えていた。「講演者全員」のように不特定多数を挙げた回答や「特定の人はいないが部分的に参考にしたい」、「出産、子育て後も仕事を続けたい」といった抽象的な表現の回答などについては現在精査中であるが、2017年度の調査結果と同様に、直接授業で講演を聞くもしくは講義を受けた担当教員やゲスト講師をロールモデルとして考えたり、将来のキャリアについて参考にしたいと考えたりした学生が多かったと考えられる。

一方、履修した科目または履修した科目以外でロールモデルが「見つからなかった」と回答したのは19人で、その理由として、履修した科目と履修した科目以外とで計27の回答があった。「授業内容にロールモデル講演がなかった」や、「内容が難しかった」と答えた回答が最も多く(9個)、続いて、「自分と同じ専攻の人ではなかった」、「自分の進みたい分野の人ではなかった」、「すばらしいキャリアの人で真似できない」など、自分の希望や将来のイメージと異なることと答えた回答が7個、「自分が何をしたいかまだわからない」や、「仕事と子育ての両立に自信がなく悩んでいる」というように自分のキャリアに対して漠然としたイメージを述べた回答(3個)も見られた。

おわりに—2017年度調査との比較と今後の課題

以上の分析結果から、IGL主催のキャリアデザイン科目におけるリーダーシップ教育の効果について、リーダーシップに関わる能力の自己評価の平均値が上昇したこと、リーダーシップを発揮する意欲のある人にとって授業の評価が高かったこと、ロールモデル講演を主な内容とする授業ではロールモデルや具体的な将来のキャリア像の発見に繋がったことが明らかになった。

これらの結果は2017年度調査の結果でも同様に見られたが、特に、2018年度開催の授業については、授業の目標に沿った項目でリーダーシップに関わる能

力の自己評価の平均値の上昇率が高かったこと、ロールモデル講演の効果を実感する回答が多く見られたことが言える。

今後は、後期分の調査結果も加えて分析を進めるとともに、2019年度実施に向けて、「コンピテンシー」と「リーダーシップ」の関連性の検討や、共学の大学との比較、ロールモデル講演の効果の検証、海外のリーダーシップ教育の実践事例や評価指標との比較なども検討したい。

注

- 1) 文部科学省(2006)、ライチェン他(2006)によれば、「教育の成果と影響に関する情報への関心が高まり、『キー・コンピテンシー(主要能力)』の特定と分析に伴うコンセプトを各国共通にする必要性が強調」されるようになり、OECD(経済協力開発機構)はプログラム「コンピテンシーの定義と選択:その理論的・概念的基礎」(Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations)を1997年末にスタートさせ、2003年に最終報告を行なった。このOECDの報告書において、「コンピテンシー(能力)」とは、「単なる知識や技能だけではなく、技能や態度を含む様々な心理的・社会的なリソースを活用して、特定の文脈の中で複雑な要求(課題)に対応することができる力」を指す(文部科学省,2006)。お茶の水女子大学のキャリアデザインプログラムは、このOECDの「キー・コンピテンシー」の概念枠組みに基づき、2012年に「女性リーダーのためのコンピテンシー開発」として導入された。
- 2) グローバルリーダーシップ研究所「リーダーシップ育成プログラム」(<http://www.cf.ocha.ac.jp/igl/j/menu/leadership/groupingmenu/program/index.html>)より。
- 3) ライチェン他(2006,64)によると、専門的な文献においても、スキル(skill)、クオリフィケーション(qualification)、コンピテンス(competence)、リテラシー(literacy)などの語が不明確なまま、もしくは違いがはっきりしないままに学校や職場、社会生活等で成功するために「何を学び、知り、できなければならないか」を説明するために用いられていることが指摘されている。本調査の質問紙票では、OECD(2005,4)において「コンピテンシー」は知識(knowledge)やスキル(skills)、態度(attitudes)、価値観(values)を包括する概念と解釈されていることを踏まえ、リーダーシップを発揮する上で必要と考えられるスキルや知識理解力などを総称して「コンピテンシー」の訳語である「能力」を用いる。
- 4) 本稿では、それぞれ履修登録を完了した4月下旬(後期については10月下旬から11月初旬)と授業最終回の7月下旬(後期については1月下旬から2月初旬)を指す。図表においては紙面の関係上それぞれ「受講前」または「前」、「受講後」または「後」と表記している。

5) 2017年度調査で女子校出身者と共学出身者とで過去のリーダー経験や具体的なロールモデル像の違いが見られたことから、2018年度調査でも出身校について「女子校か共学か」を属性の一つとして用いた。

参考文献

文部科学省(2006)「中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会教育課程企画特別部会(第15回)配布資料[資料2]OECDにおける『キー・コンピテンシー』について」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/016/siryu/06092005/002/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/016/siryu/06092005/002/001.htm)  
 お茶の水女子大学(2018)『大学案内2019』  
[http://www.ocha.ac.jp/plaza/info/d002661\\_d/fil/ochadai\\_guide\\_2019.pdf](http://www.ocha.ac.jp/plaza/info/d002661_d/fil/ochadai_guide_2019.pdf)  
 お茶の水女子大学(2017)『グローバル女性リーダー育成カリキュラムに基づく教育実践と新たな女性リーダーシップ論の発信 平成28年度成果報告書』お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所

大木直子・大持ほのか・内藤章江(2017)「お茶の水女子大学リーダーシップ教育効果の測定に関する調査報告—IGL主催のキャリアデザインプログラム基幹科目を対象として」『高等教育と学生支援:お茶の水女子大学紀要』8,42-49

OECD(2005) Definition and Selection of Key Competencies –Executive Summary  
 ライチェン、ドミニク・S、ローラ・H・サルガニク、アンドレア・シュライヒャー、マリア・スティープン(2006=2003)『キー・コンピテンシー—国際標準の学力をめざして』(立田慶裕監訳、今西幸蔵、岩崎久美子、猿田祐嗣、名取一好、野村和、平沢安政訳)  
 霜島美和・望月由起(2014)「お茶の水女子大学キャリア教育における『コンピテンシー評価プログラム』の実践報告」『高等教育と学生支援:お茶の水女子大学紀要』5,63-75

2019年3月13日 受稿