

# 海外実地研修を通じたグローバルリーダー育成の試み

## —Well-being プログラムの試行プログラムからの一考察—

名古屋大学大学院国際開発研究科

三牧純子・桑垣隆一・萩巣崇世・新海尚子

### 要旨

グローバル化が進み、我々を取り巻く社会が複雑化・多様化する中、分野や地域を越えて連携し、新たな統合知を生み出し課題解決を進めてゆくことが求められている。一方、日本国内においても経済のグローバル化や少子高齢化を背景に、グローバル人材の育成必要性が謳われている。また、現安倍政権は女性の登用を成長戦略の一つに掲げている。こうした背景のもと、名古屋大学では2013年に従来の学問領域の垣根を越えた統合的な知に立脚し、アジアのウェルビーイングの実現に貢献できる女性リーダーの育成を目指した「ウェルビーイング in アジア実現のための女性リーダー育成プログラム」を立ち上げた。本年3月に、このカリキュラムの一環として、試行的に行われた海外での研修結果から、専門や国籍等が異なる学生が互いの強みを活かしあうことが、統合的な知の形成に寄与しうることがうかがえた。

### キーワード

グローバルリーダー、発信力、現場力、ストレンクスファインダー、チームビルディング

### 目次

はじめに

1. 目的・背景と Well-being プログラムの概要
  1. 1 Well-being プログラムとは
  1. 2 海外実地研修のカリキュラム上の位置づけと試行
2. 国際開発研究科の海外実地研修の概要
  2. 1 目的と参加者
  2. 2 海外実地研修での研修地と全体行程

2. 3 研修全体のデザイン

3. 研修の結果

3. 1 各グループの研究課題とその成果

3. 2 参加学生による研修の評価

3. 2. 1 研修前後の心情について

3. 2. 2 多様な背景を持つ学生との協働を通じて得られたもの

4. 考察

4. 1 主な要因

4. 1. 1 分野横断的な (multidisciplinary) テーマの選定

4. 1. 2 能力強化を目指した事前学習機会

4. 1. 3 現場力の基礎となる「各人の強み」に着目したチームビルディング

4. 2 今後に向けた課題

5. 結びにかえて

### はじめに

グローバル化が進み、ますます課題が複雑化・多様化する中で、分野や地域を超えて連携し、新たな知を生み出し、解決してゆくことが求められおり、産官学による連携による「統合知」の形成への動きは活発化している。2007年には日本学術会議が、「知の統合」に関する提言において、こうした知の連携が「新たな知を生む場合が少なくない」として「異分野間の知的触発を促進する教育研究の環境」が必要との提言を行っている（日本学術会議2007）。

一方、日本国内では政府や大学において「グローバル人材」をめぐる議論が活発である（Yonezawa 2014）。さらに、安倍内閣が経済再生に向けて掲げる「3本の矢」のうちの「成長戦略」では、女性の登用の重要性

を掲げているなど、グローバルに活躍できる女性リーダーの育成が急務となっている。

こうした社会的な背景のもと、名古屋大学では、「アジアのウェルビーイング」に着目し、ウェルビーイングの実現に関わる食、健康、環境、教育、社会システムについて、これらを統合した新たな学際的領域の課題解決に貢献できるグローバルな女性リーダーの育成を目指す学位プログラムを立ち上げた。

本稿では、本プログラムの一環として試行的に行われた海外での現地研修について取り上げ、学生の強みに着目したチームビルディングを通じた統合知形成への取り組みを紹介する。

## 1. 目的・背景と Well-being プログラムの概要

### 1. 1 Well-being プログラムとは

名古屋大学では、グローバル化により社会状況が複雑化するアジアにおけるウェルビーイングの実現に向けて、異文化相互理解に立脚した国際性と使命感を兼ね備えたグローバルに活躍できる女性リーダーの育成を目指して、2013年10月に「ウェルビーイング in アジア実現のための女性リーダー育成プログラム（以下「Well-being プログラム」）」という学位プログラムを立ち上げた。

同プログラムは、医学、生命農学、教育発達科学そして国際開発研究科の4研究科の連携のもと進められ、実践教育を重視しつつ、高度な研究の実践により、分野横断的な課題の解決に貢献することを目指す。また、このプログラムの課程を通じて修得する、グローバルリーダーに必要な6つの能力（企画力、実践力、ジェンダー理解力、俯瞰力、発信力、現場力）をコア能力として位置付けている（2014年2月現在）。2014年の10月のプログラムの本格始動に向けて、現在研究アシスタントの参画を得て、一部プログラムの試行実施を通じたカリキュラム開発を進めている。

### 1. 2 海外現地研修のカリキュラム上の位置づけと試行

海外現地研修とは、アジア各国における現場での実践教育を通じて、コア能力の向上を目指すものであり、「Well-being プログラム」の主要なカリキュラムの一つである。

2014年10月からの本格的なプログラムの立ち上げに

向けて「カリキュラムの主旨に合致した海外現地研修」のあり方を検討するために、2014年2月から3月にかけて4つの研究科それぞれがアジアの各国において、各研究科の特色を生かした研修を試行実施した。また、この研修には、研究アシスタントとして雇用された学生がモニターとして参加し、フィードバックを担うこととした。

## 2. 国際開発研究科の海外現地研修の概要

### 2. 1 目的と参加者

国際開発研究科では、今回はコア能力のうち、特に「発信力」と「現場力」の育成に重点を置くこととした。なお、発信力とはディベートスキルや語学力等、現場力とは地域社会理解や課題解決力等を指す。発信力の主要な要素の一つである英語力の向上という狙いから英語を公用語とするフィリピンを研修国として選定した。また、本学が大学間協定を締結しているフィリピン大学ロスバニョス校（以下「UPLB」）との連携により研修を実施。

また、以下の3点を本研修の目的として参加学生に伝えた。

- ・フィールドワークの基本をウェルビーイングを取り巻く諸課題を通じて学ぶこと。
- ・多様な人材からなるチームでの活動を通じてチームビルディングを学ぶこと。
- ・国際的に活躍する人材に必要なコミュニケーション能力や現場力をはぐくむこと。

また、表1に示すように「所属研究科」、「学年」、「性別」そして「出身国」が異なる9名の学生が参加。さらにUPLBの学生2名（修士課程の男女）が現地語通訳として参加。

### 2. 2 海外現地研修での研修地と全体行程

「バックグラウンドが異なる学生がその多様性を活かしてウェルビーイングという概念を理解するためには、分野横断的な課題を取り上げるべきであろう」との観点から「災害マネジメント」をテーマとして選定。そして、研修地については被災地であるフィリピン中部のボホール島（2013年10月にマグニチュード7.2もの巨大地震により200名近い犠牲者を出し、復興段階にある）に決定した。また、研修期間を2014年3月17日

表1 参加学生の属性

所属する研究科 (学年)	医学研究科 2名 (博士課程1年・修士課程1年) 保健学研究科 1名 (修士課程1年) 生命農学研究科1名 (博士課程1年) 国際開発研究科5名 (博士課程2年1名・修士課程1年4名)
性別	男性6名 女性3名
出身国	日本3名 中国3名 スリランカ・バングラデシュ・ボリビア各1名

表2 実施した研修および課した課題

[出発前] 第一回事前研修	全体オリエンテーション・グループ分け (2グループ)
第二回事前研修	JICA 中部との連携により、JICA フィリピン事務所、UNOCHA (緊急援助機関) および NGO 職員 (名古屋を拠点にフィリピンでの活動を展開) を講師に迎え、以下の研修を実施。 (1) フィリピンの開発課題および JICA のフィリピンへの援助方針 (災害マネジメント分野含む) (2) 国際緊急援助の枠組み、被災地支援の実例及び課題 (3) フィリピンで活動する名古屋市にある NGO の視点から見たフィリピン (現地事情) (4) セブ語講座  [事後の課題] 第二回研修後、以下を課題として課した。 (1) レポート課題 以下についてレポートにまとめる。 ・文献レビュー (ウェルビーイングに関してこれまでどのような議論が行われ、どのような計測が行われてきたか) ・自身の専門分野と被災地のウェルビーイングとの接点および貢献できることは何か ・訪問希望先のリストアップ  (2) 米国のギャラップ社が開発したオンライン自己分析サービス「Strength Finder™」の受験
第三回事前研修	(1) 現地での調査方針についてグループでの議論と発表 (2) チームビルディングについて (強みを活かす重要性の説明, Strength Finder™ の結果についてメンバー間共有) (3) 諸手続き  [課題関連] 現地調査期間中および帰国後の課題についてアナウンスした (詳細は以下のとおり)。 (1) 現地調査中に行う課題 3月21日に UPLB にて現地調査結果のプレゼンを行うこと。 (2) 帰国後に提出すべき課題 ・グループ毎の調査報告書の提出 ・個別のレポート提出 (テーマ「自身のグループへの貢献」および「同じグループの他メンバーの強み」)
[現地] 海外実地研修	2014年3月17日から22日まで
[帰国後] 帰国後研修	(1) 名古屋大学におけるグループ別の調査報告 (2) 各人の「強み」に対して、他のメンバーからのフィードバック

から22日の6日間とし、ボホール島の滞在期間をうち4日間とした。

## 2.3 研修全体のデザイン

海外実地研修の効果を高めるため、海外での研修の

前後に国内での研修を行うとともに、課題を課した (表2参照)。

また、災害からの復興のプロセスをバランスよく見るという観点から、「共助 (地域での助け合い)・公助 (行政による支援) および外助 (国際的な支援)」それぞれ

表3 訪問先

支援の種類	
外助関連 (国際的な援助機関)	UNOCHA・UNICEF (いずれもボホール島の仮設オフィス), JICA フィリピン事務所
公助関連 (地方政府)	ボホール州知事, 州社会福祉局 ロオン市・カラペ市・マリボホック市役所
共助関連 (NGO・コミュニティ)	ボホール州のコミュニティ開発 NGO, 仮設住宅支援 NGO, フィリピン赤十字 ロオン市, カラペ市およびマリボホック市の被災コミュニティ
そのほか	UPLB

れに関わる機関を訪問とすることとした。そして、第二回の事前研修後に学生から出された要望を踏まえ、最終的に表3の機関を訪問先とした。

### 3. 研修の結果

#### 3. 1 各グループの研究課題とその成果

学生9名は2つのグループに分かれ、グループ毎に事前に研究課題を設定した(表4参照)。

そして、現地調査の結果、グループAは復旧・復興プロセスにおけるWell-beingを取り巻く諸課題を明らかにした。たとえば被災による住民の「食」の変化とそれによる復興感への影響等、これまでの災害マネジメント研究ではあまり着目されてこなかった問題点を指摘した。また、グループBは、行政等による災害の支援が生活の質(Quality of life)に与える影響について取り上げ、「行政学」と「保健学」の領域から横断的な考察を試みている。得られたサンプル数に限りはあるものの、アンケート調査により「貧しい被災者のほうが裕福な被災者よりもWell-beingのスコアが高い」という結果を導きだした。被災地での調査期間は限られたものではあったが、互いのバックグラウンドを活かした「統合知」の形成に果敢にチャレンジした成果となった。

#### 3. 2 参加学生による研修の評価

##### 3. 2. 1 研修前後の心情について

海外実地研修を通じた学生の心情の変化について、アンケートを行った(表5参照)。表5からは、事前には多少の不安はあったものの、高い期待とモチベーションで学生が研修に臨んでいたといえる。また、研修を通じて、今後に向けてモチベーションが高まって

いることが窺える。なお、「あまり自信が得られなかった。」と回答する学生に詳細について確認したところ、「知れば知るほど自分の未熟さに気がついたため。」とのことであった。満足度に関する回答結果から、本プログラムは学生にとって概ね満足のいくものであったと考えられる。

##### 3. 2. 2 多様な背景を持つ学生との協働を通じて得られたもの

多様な背景(専門分野だけでなく、国籍も所属大学も異なる)をもつ学生との協働の調査を通じて、学生は何を得たのだろうか。海外実地研修終了時に教員が個別にヒアリングを行った(表6参照)。この結果からは、彼らは「ウェルビーイングに関する新たな視点」を得ただけでなく、「自身の研究分野への新たなヒント」や「コミュニケーションの重要性への気づき」をも得たことがうかがえる。

### 4. 考察

グループワークを通じてウェルビーイングに関する統合知形成の萌芽だけでなく、各人の異文化や他の専門領域への理解の深化が見られたことは、研修を通じて当初の研修目的を達成したことを示唆していると考えられる。ではこのような成果につながった要因とは何であろうか。

#### 4. 1 主な要因

##### 4. 1. 1 分野横断的なテーマや研修地の設定

今回のテーマである「災害マネジメント」は医学、農学、教育学そして開発学のいずれにも関わりが深い。そして現実社会では、そうした分野横断的な事象が複

表4 調査テーマと調査上の主要な視点

グループ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(テーマ) 災害は農業に従事する女性の生活にどのような影響を及ぼしたか？</li> <li>・(調査の視点) <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性は農業にどのように参加しているか？</li> <li>・災害前と災害後で食糧消費に違いがみられるか？</li> <li>・女性は教育にどのように参加しているか？</li> </ul> </li> </ul>
グループ B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(テーマ) 被災した女性のウェルビーイングを回復するには、どうしたら良いか？ - NGO, コミュニティそして行政の役割 -</li> <li>・(調査の視点) <ul style="list-style-type: none"> <li>・収入と健康の面で、災害がどのように女性に影響を及ぼしたか？</li> <li>・収入と健康の回復にとって重要な要素は何か？</li> </ul> </li> </ul>

表5 アンケート結果 (各学生の海外実地研修前後の心情変化について)

質問項目		回答結果			
研修前	研修への期待感	かなり期待していた。 7	期待していた。 2	あまり期待していなかった。 4	期待していなかった。 3
	研修への不安感	大変不安だった。 1	不安だった。 2	あまり不安ではなかった。 4	不安ではなかった。 3
	研修に対するモチベーション	モチベーションがかなり高かった。 7	モチベーションが高かった。 2	あまりモチベーションは高くはなかった。 4	モチベーションが低かった。 3
研修後	研修の達成度	期待通り。 4	ほぼ期待どおり。 5	やや期待どおり。 4	全く期待通りではなかった。 3
	研修を通じて自信が得られたか	多くの自信が得られた。 3	自信がついた。 5	あまり自信が得られなかった。 1	自信を無くした。 3
	将来に向けたモチベーション	モチベーションがかなり高まった。 7	モチベーションが高まった。 2	あまりモチベーションが高まらなかった。 4	ほとんどモチベーションが高まらなかった。 3
	本研修への満足度	大変満足。 5	満足。 4	やや不満。 4	不満。 3

雑に絡み合っている。このようなテーマを選定したことで、4研究科の学生それぞれが持ち味を活かして参画できることとなり、互いの「視点」や「手法」の違いを学びあうことにつながったと考える。また、訪問先の選定においては、「ウェルビーイング」というものが一見しては可視化しづらいものであるため、あえてそれぞれ復興のステージが異なる場所を選定した。これにより、「被災前と被災後」、「復興のステージの

違い」という観点からウェルビーイングの変化や違いを比較することができたことで、「ウェルビーイング」の概念についてより具体的に理解を深めることにもつながったと考えられる。

#### 4. 1. 2 能力強化を目指した事前学習機会

第二回事前研修において、災害マネジメントに異なる立場（国際機関・JICA・NGO）から関わるプロフェ

表6 個別ヒアリング結果

<p>&lt;ウェルビーイングに関する多面的な理解&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ウェルビーイングを実現するにはあらゆる分野からのアプローチが不可欠。</li> <li>・他研究科の学生が参加してくれたことで、リアリティに対する新たな視点を得ることができた。彼がいなければ、生活の質 (Quality of life) というコンセプトを思いつかなかっただろう。</li> <li>・各人の専門性に触れることができてよかった。以前参加した所属研究科の海外実地研修は、「経済」の観点からのみ考察をした。今回の研修ではウェルビーイングという課題について多様な視点から捉えており例えば、「被災者の栄養 (摂取カロリー)」等の視点もあって興味深い。</li> <li>・自分の専門の特性上、これまではウェルビーイングを「ミクロ」の視点で見えていたが、ガバナンス専門の学生がウェルビーイングを「マクロ」の視点から見ていることがわかり、新たな視点を得られた。</li> <li>・被災地のウェルビーイングを回復するには、災害以前の食生活の回復も重要ということに気づいた。</li> </ul>
<p>&lt;視点の広がり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同じフィールドに行っても各分野のスペシャリティによって、見えているものが違うということが大きな気づきだった。</li> <li>・クエスチョネアを作成する過程で、他の専門領域のアプローチを学ぶことができた。</li> <li>・分析方法や考え方の違いを学べたことは興味深かった。</li> <li>・これまでは「将来は患者と個別に向き合うだろう」というビジョンしか持っていなかったが、他の視点を得たことでより広い視野、つまりマネジメントという観点から医療全体を見るということにも興味を持ち始めた。</li> <li>・多様な専門性を有す人たちと日ごろからネットワークを構築しておくことは、課題の解決に有用だとわかった。</li> <li>・自身の研究テーマと他専門分野との新たな接点を見いだせた (複数回答あり)。</li> <li>・自分自身の研究についても視野が広がったと思う。</li> <li>・他の分野のフレームワークを自身の分野にも適用することができそうではないかとのアイデアを得た。</li> </ul>
<p>&lt;コミュニケーションの重要性への気づき&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の意見をきちんと伝えることの重要性を学んだ。</li> <li>・自分の専門分野・得意分野を相手に理解してもらうことの重要性を知った。</li> <li>・事前研修の課題で自身の専門分野と被災地のウェルビーイングに関する英文レポート提出が求められていたことが実際のコミュニケーションをする上で役立った。事前に準備しておくことは必要。</li> </ul>
<p>&lt;海外の大学生からの学び&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通訳として参加してくれた、フィリピン大学 (UPLB) の学生の有能さから学ぶところが多かった。</li> <li>・UPLB 学生からフィリピンの女性の強さやリーダーシップを学んだ。</li> <li>・UPLB 学生のおかげで現地についてより深く知ることができた。</li> </ul>

シヨナルから実践的な講義をしていただいた。これについて、学生から「現場のプロフェッショナルによる講義は、アカデミックの講義とは異なるものであり、大変刺激的であった。」とのコメントを得た。このように第一線の専門家からの講義は、当該テーマが「単なる学問上の知識」ではなく、「現実世界にある事象」として具体的なイメージとともに学生に伝えられたことが、現場力の土台となる課題への理解にもつながったといえよう。

さらに、同研修後の課題として「課題と自身の専門領域との接点」についての英文レポート作成を課していたが、ある学生からは「グループ内で各専門的な見地から英語でディスカッションを進める上で役立った。」とのコメントがなされた。こうした下準備しておくことは発信力の強化に寄与したと考えられる。

#### 4. 1. 3 現場力の基礎となる「各人の強み」に着目したチームビルディング

研修のデザインを行う段階で『「多様な」人材が限られた期間内に協働により成果を出すには、それぞれの強みを活かしたチームビルディングが必要ではなかろうか』との考えから米国ギャラップ社が開発したオンライン自己分析サービスである「Strength Finder™」を本研修で導入することとした。オンラインでこのテストを受けることにより、34からなる人間の強み (表7) のうち、第一位から五位までの強みが明らかになる。また34の強みはその特性により「戦略的思考力 (情報を収集・分析し、より良い決断に導く力)」「人間関係構築力 (チームをまとめる力)」「影響力 (チームの言い分を、より広く外部にしらしめる力)」「および「実行力 (根気強く物事をやり遂げる力)」の4つに大別される (註: カッコ書き部分は筆者によるまとめ)。

また、第三回事前研修において、各人のテスト結果

表7 Strengths Finder™ の34 項目の説明 (大森《2009》およびラス《2014》をもとに作成)

資質	資質の説明	領域
着想	見た目には共通点のない現象につながりを見つけることができる。	戦略的思考力
未来志向	未来と未来にできることを心に描くことで自らを鼓舞するとともに、未来のビジョンを他者と共有することにより、他者も鼓舞する。	
分析思考	物事の理由と原因を追求する。	
収集心	あらゆる種類の情報を集め、保管することを好む。	
戦略性	どのような状況でも、直ちに適切なパターンと問題を見分けることができる。	
原点思考	過去を調べることで現在を理解する。	
内省	内省的で、知的な討論が好きである。	
学習欲	学習意欲が旺盛で常に向上を望む。学習成果よりプロセスを楽しむ。	
ポジティブ	楽天的であり、この人のそばにいる人たちもこれからする事を愉しみにするようになる。	人間関係構築力
成長促進	他人の持つ潜在的な可能性を見抜き、伸ばす。	
調和性	意見の一致を求める。	
共感性	自分を他人の状況に置き換えて考えることにより、他人の感情を察することができる。	
親密性	他人と親密な関係を築くことに喜びを見出す。	
個別化	一人一ひとりが持つユニークな個性に興味をひかれる。	
包含	他人を受け入れることができる。	
運命思考	万物はつながっていると信じている。	
適応性	「状況に身を任せる」ことを好む。	
最上思考	優れたものを最高のものに変えようとする。	影響力
社交性	知らない人と出会い、自分を好きになってもらうのが好きである。	
競争性	競争相手の成果を基準に、自分の評価をする。競争に喜びを見出す。	
指令性	状況の主導権を握り、決断を下すことができる。	
コミュニケーション	一般的に自分の考えを言葉に表すのが得意である。	
自我	他人にとっても重要な人間として映りたいという願望がある。	
活発性	思考を行動に変えて事を成し遂げることができる。	
自己確信	自分の能力と判断力に自信を持っている。	
責任感	一度やると言ったことは必ず実行する強い気持ちの持ち主である。	実行力
慎重さ	決定や選択を行う時に細心の注意を払う。	
公平性	地位に関係なく人を平等に扱う必要性を信じる。	
アレンジ	たくさんの要素を構成し管理することができると同時に、一度作り上げた構成にこだわらず、作り変えることをいとわない柔軟性をも備えている。	
回復志向	問題の対処が上手。	
目標思考	目標を定め、その目標に向かってまい進し、目標達成に必要な修正を行うことができる。	
達成欲	スタミナが旺盛で精力的に働く。	
信念	普遍的な価値を持っている。	
規律性	日々の日課を定め、身の回りを秩序立てることを心掛けている。	

表8 ストレングスファインダーテスト結果

		1位	2位	3位	4位	5位
グループA	学生1	原点思考	戦略性	分析思考	着想	収集心
	学生2	分析思考	アレンジ	達成欲	コミュニケーション	親密性
	学生3	社交性	コミュニケーション	未来志向	競争性	包含
	学生4	社交性	最上思考	ポジティブ	コミュニケーション	包含
	学生5	調和性	回復思考	成長促進	ポジティブ	適応性
グループB	学生1	学習欲	原点思考	着想	親密性	成長促進
	学生2	戦略性	責任感	信念	原点思考	慎重さ
	学生3	共感	責任感	収集心	個別化	ポジティブ
	学生4	自我	収集心	最上思考	適応性	責任感
教員	教員1	学習欲	回復思考	内省	調和性	収集心
	教員2	学習欲	着想	親密性	収集心	達成欲
	教員3	原点思考	未来志向	信念	最上思考	規律性
	教員4	着想	個別化	活発性	最上思考	成長促進

表9 ヒアリング結果「ストレングスファインダーテストの結果によるチームビルディングへの影響」

<ul style="list-style-type: none"> <li>・&lt;チームビルディング&gt;：</li> <li>・皆と「強み」について語り合ったことで、チーム全体がよりよい方向に進むことができた。</li> <li>・通常であればある程度の時間をかけて「相手はどんな人なのだろう」と探ることになる。このテスト結果のおかげで、相手の強みをすぐに知ることができたので、チームビルディングを短期間により容易に進めることができた（複数回答あり）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・&lt;対人コミュニケーション&gt;：</li> <li>・相手をよりポジティブに見ることができ、いい面にフォーカスを当てて接することができた（複数回答あり）</li> <li>・自分にはない強みを相手に見出し、「相手のこういうところを学びたいなあ」と思う場面があった（複数回答あり）。</li> <li>・自身と同じ強みを持つ人がその強みをどう生かしているのか、参考になった。</li> <li>・もしも、○さんには△な強みがあり、彼の行動はそれに基づくものであると知らなければ、○さんを誤解していたかもしれない。テストの結果で彼の行動は彼の△の強みに基づくものだとすんなりと受け止めることができた。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・&lt;その他&gt;：</li> <li>・Strength Finder™ の34の強みそれぞれについてもっと詳細に知りたい。</li> <li>・皆のことを知り始めたタイミングでこのテスト結果が共有されたことがよかった。</li> <li>・今後も Strength Finder™ テストを導入すべき（全員）。</li> </ul>

(表8)について共有するとともに、テストの概要について説明を行った。また、ストレングスリーダーシップ(ラスら《2014》)を引用し、「リーダーシップとは多様であり、各人の強みを活かしたリーダーシップを発揮することが重要。」であるとの説明を行った。

さらに、帰国後に「自身によるグループへの貢献」と「他メンバーによるグループへの貢献」の二つをテーマとしてレポートを課題とする旨伝えており、後者については帰国報告会時に匿名で本人にフィードバックする旨を伝えていた。つまり、海外研修前から「自身」と「他の学生」それぞれの強みを意識するよう働きかけた。

このようなテスト結果は、チームビルディングやチーム内でのコミュニケーションにどのように影響したのだろうか。研修終了時に個別にヒアリングを行ったところ、好影響がうかがえた(表9参照)。

また、帰国後に提出すべきレポートの一つである「自身によるグループへの貢献」に関しては、9名のうち8名が私は「自分の強みである○をこのように活かして貢献した。」との記載しており、残り一名は「自分はこのような性格でいいのだと気づいた。」と自己肯定感に関して記載していた。

さらに、「他メンバーによるグループへの貢献」に関するレポートには、「○さんは、こんなところでこんな



風に貢献してくれた。」と各人の強みを具体的に述べたコメントに加え、「グループのメンバーは自分の財産である。」「ありがとう。」と謝意を示す言葉が散見された。なお、こうしたフィードバックを本人に伝えたところ、「幸せを感じる。」「みんないいやつばかりだなと思った。」というコメントに加え、「今後、皆が困ったことがあれば力になりたい。」「〇さんは海外で活躍したがつているから応援したい。」といったように他メンバーの成長を応援するコメントが得られた。

こうした結果から、「Strength Finder™」を機に、「自分と他者の強みに焦点を当てる」ことで自身と他者への理解を促進するとともに、「チーム」をよりポジティブなものとして受けとめていることがうかがえる。このようなことが土台となって、現場力の形成につながっていると考えられる。

つまり、「統合的な知」を生み出すには単に専門性がある人材が集まるだけでは十分とはいえ、互いの専門性を活かすには、「相互の信頼感と尊敬の念が根底にあることが肝要」であり、そのためには各人の強みに焦点を当てたチームビルディングが有効であることを示唆しているともいえるよう。

#### 4. 2 今後に向けた課題

今回の研修を踏まえ、多様なバックグラウンドを有する学生が協働的に新たな知を生み出すにはさらに検討すべき課題があると認識している。たとえば、コア能力の一つである「発信力」に関して、調査期間中の言語は基本的に英語であったが、グループ内での議論に際して、その抽象度が上がった時に、コミュニケーションに戸惑う学生も見受けられた。その様な場面の多くは学生同士のフォローや UPLB 学生からのサポートによって結果的に乗り切れていたが、口頭のみでのコミュニケーションは時に高度なスキルが必要である。このため、たとえばポストイットを使用した可視化したコミュニケーションの導入等、英語によるコミュニケーションを容易にする手法の導入等を検討する必要があると考える。

また、「Strength Finder™」を開発したラス (2014) によれば、リーダーが強みに基づいて人材を起用したとしても、自分と似たような人材を選びがちであるという。さらに、これまでの調査結果から「メンバーひとりひとりが独自の強みを持ち、最もまとまりがあつて、成功しているチームでは、メンバーの強みが広範

にわたっている」という。表8に示すように、両グループともメンバーの強みは多様であり、多様性こそが強みとなったと考えられる。大林 (2009) は157名の学生に対して「Strength Finder™」を行った結果として「学生達の多くは自分で気付いてない資質を持っており、それを活かす機会を与えれば、積極的に伸ばす意欲を持つ可能性」があることを指摘している。本研修でもそのような可能性が見受けられたが、海外実地研修においてどのような場面を与えることが各学生のこうした資質を伸ばしうるのか、そしてチームとしての潜在力を引出しうるのか、引き続き検討が必要である。

## 5. 結びにかえて

今回の取り組みを通じ、海外実地研修がグローバルリーダーに求められる「発信力」と「現場力」の育成に寄与しうること、さらに、異なるバックグラウンドを有する学生が互いの強みを活かすあうことで、専門性の垣根を越えて、新たな統合知を生み出しうるということがえた。しかし、これは一例に過ぎず、一般化することはできない。このように「強み」を活かした高等教育におけるグローバル人材育成に関する事例は限られており、今後も蓄積が必要である。

なお、短期間で今回のような成果が得られた背景には、使命感と高い意識を持って参加した学生の存在があり、彼らの貢献に感謝したい。また、Well-being プログラムは試行段階にあり、本稿の内容も著者の個人的な見解であり、プログラム全体を代表したものではない。

## 引用文献

- 大林守, 2009, 「ビジネスインテリジェンス講義における StrengthsFinder™ 93 実施結果」, 『専修商学論集』, 90, 79-85  
([http://ir.acc.senshu-u.ac.jp/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=1786&item\\_no=1&page\\_id=13&block\\_id=52](http://ir.acc.senshu-u.ac.jp/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=1786&item_no=1&page_id=13&block_id=52))
- トム・ラス他, 2014, 「ストレングスリーダーシップ」, 日本経済新聞出版社
- 日本学術会議科学者コミュニティと知の統合委員会, 2007, 「対外報告 提言: 知の統合-社会のための科学に向けて」, 日本学術会議  
(<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t34-2.pdf>)

Akiyoshi Yonezawa, 2014, "Japan's Challenge of Fostering  
"Global Human Resources": Policy Debates and

Practices", *Japan Labour Review*, Volume 11, Number  
2.