

学生活動の効果検証

—オリター活動（上級生による新入生支援組織）をケースに—

寺本 憲昭（学生オフィス課長補佐）

伊藤 昭（大学行政研究・研修
センター専任研究員）

伊藤 則男（学 生 部 次 長）

中村 成夫（学生オフィス課長）

I. 研究の背景

II. 研究の目的

1. 調査研究で重視する観点
2. なぜ、オリター活動をケースに取り上げたのか、
2つの仮説

III. 研究の方法

1. オリター活動・オリター制度の状況の分析
2. 定量調査・定性調査分析
3. 他大学、全国の動向調査

IV. オリターについて

1. オリターとは、オリター制度概要
2. オリター制度に対する大学支援

V. 調査分析結果と報告

1. オリター登録書・報告書の分析
2. オリター客観評価

3. オリターインタビュー

4. 新入生評価

5. その他調査

6. データからみる学部毎のオリター団の特徴

7. ピアな仕組みに関わる他大学・全国の動向

VI. 研究のまとめと政策提起

1. 調査研究のまとめ

2. 政策提起に向けたポイントの整理

3. 団体支援の強みを活かした、団体支援を通じた 学生の成長モデルの構築（政策提起）

4. 「オリター援助施策要項（2007年）」の策定 （政策提起）（92オリター援助施策要項の改定）

5. オリター制度における今後の支援の方向性（政 策提起）

VII. 残された課題

I. 研究の背景

現代日本は、大学・短大への進学率が50%を超えており、ユニバーサル段階への移行過程に突入している。米国の社会学者マーチン・トロウは、高等教育への進学率が15%を超えると高等教育はエリート段階からマス段階へ移行するとし、さらに、進学率が50%を超える高等教育をユニバーサル段階と呼んでいる。このような高等教育のユニバーサル化の中、社会・世界等の多様な観点から、人材の育成として、確かな学力基盤とともに、もう一つの学力とも言うべき、自らの学びを切り拓く主体的な自治力ある学生の育成が求められている。今こそ、これまで以上に「教育と学生」に焦点をあてる必要がある。学生の大学生活の2つの軸「正課と正課外」、これらを高めることにより、総合的な力・人間的な力の成長を促進し、確固たる個を確立させることが必要である。このような課題への一つのアプローチとして、2000年

6月発表の文部省高等教育局（現文部科学省）の研究報告「大学における学生生活の充実方策について」では、「教員中心の大学」から「学生中心の大学」の視点への転換が求められるとした上で、正課外の取組みを、人間的成長を促すための活動として、積極的に捉え直して支援していくべきと提言がなされている。

本学では、建学の精神である「自由と清新」、教育理念である「平和と民主主義」に基づき、「未来を信じ、未来に生きる」の精神をもって目指すべき学生像として「地球市民」を置き、未来を切り拓く学生の育成方針を持っている。このような理念・使命を2006年7月には「立命館憲章」として制定している。そして、これらの源となる学生の「学びと成長」を全学協議会¹⁾（1999年度）において、「正課と課外にとどまらず大学という空間的・時間的な場の全体で、さらには大学を起点とした社会的なネットワークの広がりの中で、学生の『学びと成長』が実現している」と改めて確認している。このよ

うなことを背景に、学生は正課・正課外を問わず多彩な学生活動²⁾に取り組んでいる。

学生活動は、キャンパスに活力を生むと同時に学生個人の力や意欲を高め、そして、キャンパスにおける学生の大切な居場所となっている。また、本学では、学友会³⁾による学生自治システムが機能していることを軸に、学生同士が教え合う、高め合う風土がある。大学としては、これらの集団的な学生の活動を学びの場、学生が伸びる場、人間的成長を促すための活動とし、積極的に支援してきている。この学生活動・学生集団による学び合いが大学の「学生力」を体现しているとも言える。現在、本学では約1,6000人の学生が約700団体に所属している。学生活動は大きく①正課活動、②正課外活動（正課関連活動・課外自主活動など）に類型化することができる。本研究においては、正課外における活動（14,128人の学生が約650団体）、その中でも多数の学生が学び合う立命館大学オリター・エンター活動（以下、オリター活動）に焦点をあてて、調査分析を行うこととする。なお、オリター活動を学生部ではその歴史的背景から正課外活動と位置づけている。

II. 研究の目的

オリター活動の効用を検証し、役割・機能を明らかにし、オリター活動が持つ「学び合い」という機能により学生が成長する構図を明らかにする。調査分析を通じて見てきたことから、オリター制度改善の方向性を示す。

1. 調査分析で重視する観点

(1) 立命館大学の学生活動で学生が伸びていることを明らかにする。

全学協議会における確認、本学の学生活動に対する近年の政策方針「新世紀における立命館文化の創出に向けて（答申）」（2002.12.18常任理事会）、「BKC（びわこ・くさつキャンパス）正課課外活性化検討委員会答申」（2003.3.19常任理事会）、これまでの新入生・在学生・卒業生を対象としたアンケート等の調査結果から、学生活動が学生の人間的成長を促す場、伸びる場であること、学生には「伸びる瞬間」があることがわかってきている。しかし、何れも全体的なエッセンスの抽出が中心であり、現状として、具体的な学生活動に焦点をあてた検証は行っていない。このような課題認識のもと、学生活動の入

部から活動終了までのワンサイクルの中で、どのくらいの層が、どれだけ、どういう時に伸びているのか、数値化を含めた実証を行う。

(2) 学生活動支援の段階を一つ進める

本学には学生活動を支援する学生組織「学友会」が存在する。本学で行われている多くの学生活動は学友会の基に重層的に連なり、互いの組織を高めあって機能している点に特徴がある。この組織間の学び合いが本学の学生活動の優位性としてある。このようなシステムに加えて、大学としても様々な学生活動への支援（ヒト：顧問部長・副部長制度等、モノ：課外活動条件施設整備等、カネ：課外活動財政援助等）を行い、学生活動の活性化・高度化を促進している。このような取組みが好作用し、学生活動の規模の拡大、全国トップ水準の学生団体の輩出等の高度化につながっている。しかし、団体の活動の評価に関しては、優秀団体への表彰・報奨という水準であり、援助の壁を超えていない。本研究ではP D C Aというサイクルを念頭に、とりわけC H E C K（検証）を行い、本学の学生活動支援の到達点を一つ進める。そして、さらなる方向として学友会システムとともに歩んでいく大学としての支援モデルの構築、側面支援からStudent Developmentの領域（より教育的な支援）への支援の深化の礎とする。

2. なぜオリター活動をケースに取り上げたのか、2つの仮説

(1) オリター活動を経験することで学生は確実に成長している。

①オリター活動は、立命館大学の学生活動上のユニーク（個性）な学生が学生に影響しあう、教えあい・高めあう・学び合う、いわば、ピア（Peer）なシステムの象徴と言える、②1960年代から継続して再生産されている伝統ある組織活動である、③学生活動の中でも、600人規模という最も大きなカテゴリーであり、結成から解散までの1年のサイクルに組織活動の縮図がある、④これまで大学としても様々な場面でのオリターとの接触の機会・経験を通じ、オリター経験学生が確実に学び成長している、力をつけている学生活動であると感覚的には認識をしているが、未だその成長を実証できていない、⑤加えて、現在大学としては、オリター制度に対しては財政援助が中心になっており、その効果検証を踏まえた

体系的な援助が行えていないという課題がある。

（2）自治力量醸成の場、大きな供給の源となっている

援助を担うオリター（教えることは学び）、援助を受ける新入生との間に、学生が学生に影響を与え、育ちあうピア・エデュケーション（学び合い）の構図がある。新入生は身近なロールモデルとしてのオリターから刺激を受ける。オリターは新入生との触れ合い、新入生援助を通じ成長している。この学生同士の学び合いのメカニズム、そこで受けるきっかけ・気づき等を含む構図が立命館大学全体の元気層、学びの意欲層（主体的な学生層）、かけがえのない自分を持っている自立・自律学生、自治力量を持つ学生の供給源となっていると仮説をたてている。このような学生の自治力量を養成することは、活力ある学生力が溢れる大学づくりにつながる。

Ⅲ．研究の方法

1. オリター活動・オリター制度の状況の分析を行う。

2. 定量調査・定性調査分析を行う（表1）

（1）定量調査

- 1）オリター自己評価【新規実施】：オリターにアンケート（登録書・報告書の形態）を実施し分析を行う。
- 2）オリター客観評価【既存データを活用】：①オリターの進路・就職状況の分析を行う、②オリター経験者のオリター活動以外の学生の学び合いの仕組み（JA・CA・ES）への参加状況の分析を行う。
- 3）新入生評価：①FLC参加者にアンケートを実施し分析を行う【新規実施】、②学友会新入生アンケートの分析を行う【既存データを活用】。
- 4）父母評価：新入生父母アンケートの分析を行う【既存】。

（2）定性調査

- 1）オリター活動を行っている現役学生にインタビューを行う。
- 2）卒業し就職しているオリター活動経験者にインタビューを行う。
- 3）支援の受け手である新入生にインタビューを行う。

3. 他大学、全国の動向を調査する。

表1 研究方法の概要

名称	オリター登録・独自ア	オリター報告・独自ア	FLC参加者・独自ア	学友会新入生ア（既）	新入生父母ア（既）
調査月	2006年5月	2006年7月	2006年4月-6月	2006年5月	2006年8月
調査対象	オリター 637人	オリター 637人	FLC参加新入生 260人	新入生 8264人	新入生父母・保証人3000人
調査方法	オリター団長から配布・集約	オリター団長から配布・集約	FLC参加職員から3割に配布・集約	クラスにおいてオリター配布・集約	新入生父母を抽出し郵送・返信
回収データ	637件（対象637件） 回収率100%	566件（対象637件） 回収率88.9%	167件（対象260件） 回収率64.2%	6067件（対象8264件） 回収率73.4%	1170件（対象3000件） 回収率39.0%
主な質問項目	・なぜ活動をしようと思ったか・自己評価	・参加状況 ・自己評価・まとめ	・満足度 ・次年度運営意思	・大学生生活で慣れる上で役立ったもの	自由記述欄（記載数256件）
＜オリター自己評価の設計視点＞					
2つの独自アンケート①オリター登録書、②オリター報告書を行っている。「オリター登録書」は、2006年5月に実施しており、637件回収。オリター登録書では、2つの時点①オリター就任前（2005年12月時点）②オリター就任中（2006年5月時点）の自己評価を実施している。「オリター報告書」は、2006年7月に実施しており、566件回収。オリター報告書においては、オリター終了後（2006年7月時点）の自己評価を実施している。以下の分析は原則として、「オリター登録書」、「オリター報告書」のどちらも提出している564件を分析対象としている。自己評価で使用した指標の設定に関しては、過年度オリター経験者の報告書、正課外活動に対するこれまでの本学調査（新入生アンケート、在学生アンケート等）をベースに人間力戦略研究会（内閣府）報告書 ⁴⁾ 、人物試験技法研究会（人事院） ⁵⁾ 報告書を参考に6項目を設定している。6項目は、①積極性、②社会性、③責任感、④コミュニケーション力、⑤プレゼンテーション力、⑥問題解決力。6項目に対して、A）オリター活動をはじめる前：2005年12月時点「就任前」、B）2006年5月時点「就任中」、C）オリター活動の終了時点：2006年7月「終了後」の自分を振り返ってもらい5段階の数字で自己評価をしてもらっている。					

Ⅳ. オリターについて

1. オリターとは、オリター制度概要

(1) オリターとは

オリターは、新入生が大学生生活に円滑に適応することをサポートする上級生の集団である。オリターはその活動において、「学習」・「生活」・「自治」の3つの目的が設定されている。毎年11・12月にオリター活動2年目となる新3回生を中心に各学部で新団員の募集が行われる。各学部の規模（学部構成人数に比例）に対応した形で60人～150人規模のオリター団が結成される（例：〇〇学部オリター団）。団員は新しく2回生となる学生が中心となる。執行部は、3回生を中心に3役である団長・副団長・会計と事業毎の担当者（例：〇〇企画担当等）で構成される。活動内容は、各学部オリター団で特色を持ちながらも、①日常的なサポート、②特別な事業の企画運営を軸としている（図1）。

(2) 日常的なサポート

新入生小集団クラス（基礎演習：週1回の正課授業、1回生約30人による演習形態の授業、1セメスター15回行われ、本学の導入期に行われる教育のコアと言える）にオリターが1クラス最大4人参加し、クラス担当教員の指導の下、新入生のアドバイザーとして個別相談やクラスづくりのサポートを行う。その他、4月～5月の新歓期において、履修相談・クラス懇談・クラス合宿・プレゼンテーションの模範披露・グループワークのコーディネート・クラスコンパ・新歓祭典時の模擬店出店援助等の取組みを、クラス担当教員と協力し活動を行っている。

(3) 特別な事業

4月～5月の新歓期間に学部毎で行われ、全学で延べ1,000人の新入生が参加する、クラスのリーダー養成を目的とした1泊2日のキャンプ「クラスリーダーキャンプ」（以下、FLC）、大学入学前の3月に行われる友達づくりや大学生活に触れることを目的に行われる「プレオリエンテーション」の企画立案・実施運営等を行っている。

また、近年では、新歓期間を過ぎた6月に、自己の今後の大学での学びを展望する参加型ワークショップ（OB・OGや4回生を招いての学習・キャリアのデザイン講習会）の開催、後期に行われるゼミナール大会に向け

た学習補助、団主催のスポーツ大会の組織運営、びわこ・くさつキャンパス（BKC）所属のオリター団主催による（衣笠）国際平和ミュージアム見学ツアー等、その取組みは、前期セメスター・後期セメスターを通じて行われつつある。

(4) オリター活動・オリター制度の経緯

オリターは旧来より新入生の援助担当者として「援担」と呼ばれ、学生自治組織により、自治の基礎単位であるクラスづくりなどを課題として、代々引き継がれてきている。産業社会学部ではエンター（援担からの派生）と言い、産業社会学部を除く8学部はオリターと言う。オリターは、オリエンテーションコーディネーター、オリエンテーションコンダクターの略称という説がある。

オリター制度は、1991年度の全学協議会での「学ぶ主体の形成を重視した1回生導入期教育の充実」、「クラス援助担当者システムの充実に対する援助」に関わる確認を踏まえ、1992年度からは大学の援助施策の一環として制度化されている。「オリター制度」充実のための援助施策要項（1992.3.16学生主事会議）では、①上回生が下回生を援助するシステムを積極的に取り入れることで、1回生の自主的集団的学習スタイルの形成を促す、②オリター制度の充実をはかることによって、正課・課外などの学生生活全般における1回生の良き援助者として、個々のあるいは集団としてのオリターの成長を促す等の意義のもと、学生主事を責任者とする学部の援助体制を確立し、学生主事会議（現学生生活会議）において全学的集約・経験交流・調整を行うこととしている。そして援助体制を日常的に支えるための事務局として学生部を置き、財政援助を行うことが確認されている。

(5) オリター登録状況

オリターの登録状況として、2006年度は637人がオリター登録を行っており、9学部のオリター団（法59人、産業社会130人、国際41人、政策61人、文103人、経済63人、経営85人、理工48人、情報理工47人）が結成されている。

2回生は509人・79.9%、3回生は123人・19.3%、4回生は5人・0.8%となっている。

ここ数年では、600人を前後に推移しており安定した状況と言える。2006年度の新入生8,264人に対するオリターの比率は、7.7%となっている（図2）。

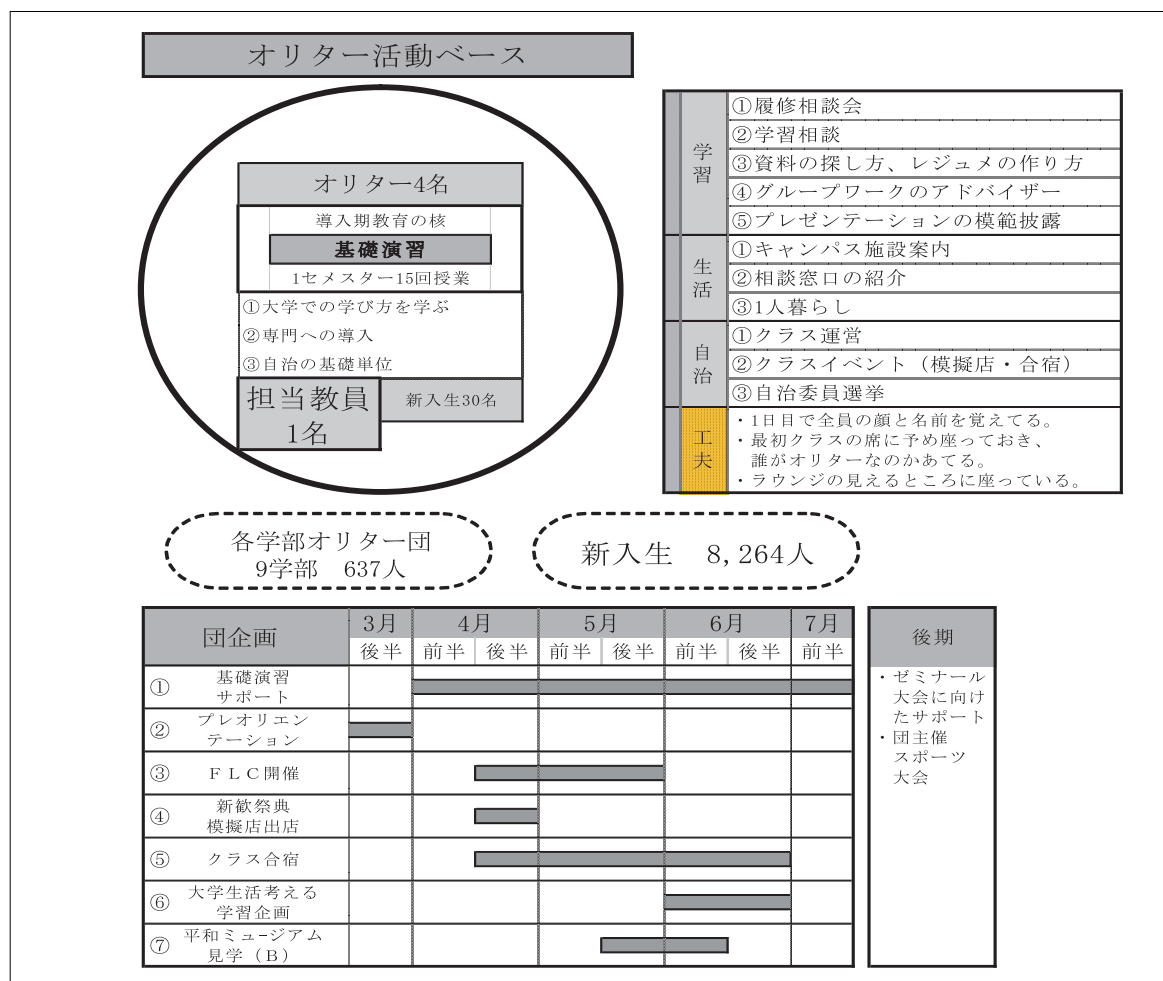


図1 オリター活動概括図

2. オリター制度に対する大学支援

オリターに対する援助の基本としては、学部教授会・事務室、クラス担当教員、学生部がオリター団・個々のオリターに対して助言・サポートを行うことにある。しかし、基本的にはその団結成から、方針策定、企画、運営、解散に至るまでの1年間の過程で行われる事業を自主的・主体的に行っている。この部分に立命館大学オリター活動の特徴がある。そして、具体的な大学の財政援助としては、現在、①オリター援助金（500万円）、F L C援助金（790万円）の2種類がある。

1) オリター援助金（500万円）

①全学および学部単位の活動援助費、②個人援助費（オリター活動にかかる費用に充当できる、1人あたり年間5000円上限）、③クラスリーダーズキャンプに参加するオリターへの援助費、

2) F L C援助金（790万円）

クラスリーダーズキャンプに参加する1回生を対象とした補助金。1回生の宿泊費、交通費に使用される。

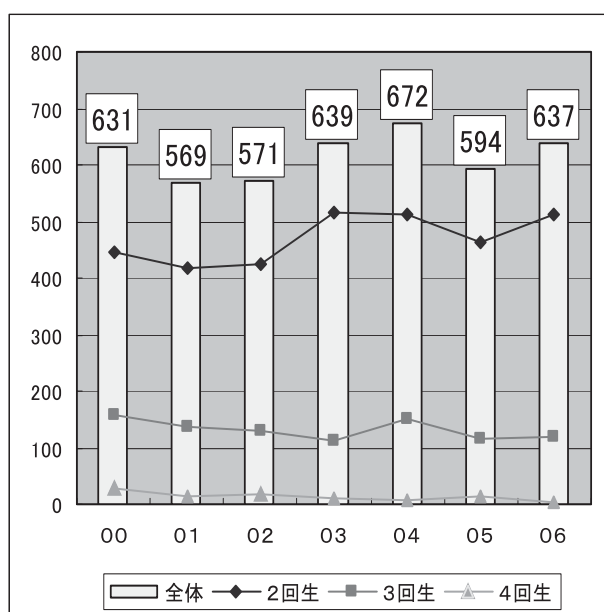


図2 オリター登録状況

V. 調査分析結果と報告

1. オリター登録書・報告書の分析

(1) オリター登録書・報告書の分析①

1) オリターの志望動機

「オリター登録書」において、『なぜ、オリター活動しようと思ったか』という設問を設定し、自由記述での回答を受けている。564件中、有効回答は562件（99.6%）。主な意見は、「大学生活が漠然とした不安でいっぱいだったが、オリターの存在で安心できた」、「担当オリターがイキイキしていて毎日が楽しそう。自分も先輩みたいになってみたいと思った」等であった。

これらの回答を類型化すると、大きく3つの事由になる。①「先輩オリターみたいになってみたい」285件（50.5%）、②「自分自身の成長のため」169件（30.0%）、③「1回生の手助けをしたい、自分の経験を役立てたい」100件（17.7%）となる。このことから、自らが1回生の時にオリターから受けた影響、オリターの印象がオリター団入部の動機になっていることがわかる。回生別、特に新規・継続の関係では、新規となる2回生の動機は「先輩みたいになってみたい」（①先輩：57.7%、②成長：27.5%、③経験を：14.8%）、オリター活動を継続した3回生の動機は「自分自身の成長、経験を1回生に」（①成長：43.1%、②経験を：32.4%、③先輩：24.5%）となっている。この動機が1年サイクルのオリター活動の再生産の仕組みと言える。

2) 「6つの項目に対しての自己評価」①

①積極性、②社会性、③責任感、④コミュニケーション力、⑤プレゼンテーション力、⑥問題解決力の6項目に対して、A)「就任前」、B)「就任中」、C)「終了後」に5段階の数字で自己評価をしてもらっている。表2、図3は個人の「就任前」・「就任中」・「終了後」の6項目の平均を0.5ポイント間隔で分布したものである（度数分布）。就任前の最頻値は「3.0～3.5」の162人（28.7%）であり、終了後の最頻値は「4.0～4.5」の210人（37.2%）となっている。

3) 「6つの項目に対しての自己評価」②

表3、図4にみる通り、「就任前」の全体平均値は3.18、「就任中」の全体の平均値は4.09、「終了後」の全体の平均値は4.16となっている。「就任前」と「終了後」

を比較すると、0.98アップとなっている。6つの項目の全体平均値における、「就任前」と「終了後」の自己評価の比較で、終了後の数値が高くなっている学生は499人（88.5%）。一方、数値が低下した学生は37人（6.6%）、数値の変化が無かった学生は26人（4.6%）となっている。活動を経験した大多数の学生が自己の力の高まりを自覚していると言える。

表2 就任前・就任中・終了後 分布

就任前分布(平均抽出)				就任中分布(平均抽出)				終了後分布(平均抽出)			
>=1	<1.5	4	人	>=1	<1.5	0	人	>=1	<1.5	0	人
>=1.5	<2	10	人	>=1.5	<2	0	人	>=1.5	<2	0	人
>=2	<2.5	63	人	>=2	<2.5	2	人	>=2	<2.5	4	人
>=2.5	<3	121	人	>=2.5	<3	11	人	>=2.5	<3	8	人
>=3	<3.5	162	人	>=3	<3.5	47	人	>=3	<3.5	44	人
>=3.5	<4	126	人	>=3.5	<4	125	人	>=3.5	<4	102	人
>=4	<4.5	55	人	>=4	<4.5	216	人	>=4	<4.5	210	人
>=4.5	<5	16	人	>=4.5	<5	142	人	>=4.5	<5	151	人
>=5						21	人	>=5		45	人

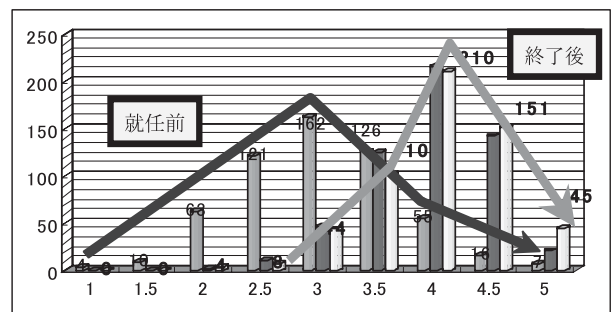


図3 就任前・終了後 分布図

表3 6つの項目 項目平均(就任前・就任中・終了後)

番	項目	評価時の参考例	就任前 05年12月	就任中 06年5月	就任後 06年7月
①	積極性	例: 何事(企画・クラスづくり等)にも進んで取り組んでいるか	3.28	4.26	4.23
②	社会性	例: 協調性、誰とでも(先生・オリター)協力関係を作れているか等	3.44	4.22	4.32
③	責任感	例: 1つのことをやり遂げることができるか 等	3.29	4.20	4.22
④	コミュニケーション力	例: 先生・オリター・新入生等の話を理解し応答できる 等	3.32	4.20	4.29
⑤	プレゼンテーション力	例: 人前で話すことができるか 等	2.91	3.88	4.03
⑥	問題解決力	例: クラスの現状等をみて問題点をみつけ解決策を出せるか等	2.85	3.77	3.89

4) オリターの伸びる瞬間

オリターはどういう時に成長を感じているのか、「オリター報告書」において「どういう時に伸びたと感じるのか」という自由記述（253件）から、主な理由として、以下の7点が抽出できる。①新入生と接している時（話し、相談にのっている時）：55件、②人前で話してい

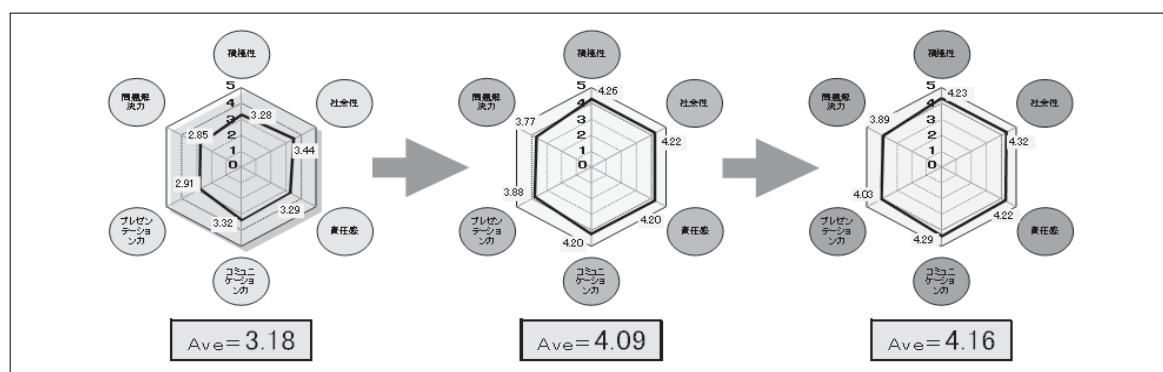


図4 6つの項目 就任前・就任中・就任後の平均

る時（話せるようになった時）：51件、③一つのことをやり遂げた時（企画達成等）：28件、④責任を持って行動している時（責任ある立場を経験した時）：26件、⑤自分の意見を求められた時に、言えるようになっていた時：16件、⑥頼られるようになった時：12件、⑦感謝された時10件 その他：55件。これらの理由は、表4に引用した立命館大学「伸びる瞬間」と相似しており、オリター活動には学生が「伸びる瞬間」があることがわかる。

表4 伸びる瞬間

意欲的な学生の実感・体験には必ず転機（きっかけ）・「伸びる瞬間」が存在する。

- ①責任ある立場（厳しく緊張感のある場）を経験した時、②目標を持った時・達成した時、③考え悩み・落ち込んだ時、④やり遂げた時・完成させた時、⑤人に喜ばれた時、⑥勝った時・負けた時、⑦刺激（協力・競争）しあえる仲間（先輩・後輩を含む）、優秀な人に出会った時、⑧他分野（学部・学科、社会）の団体や個人と接した時（知的高まり）、⑨尊敬できる教員に出会った時、顔を覚えてもらった時、⑩学ぶ必要性を理解した時

「BK C 正課課外活性化検討委員会答申」2003年3月

(2) オリター登録書・報告書の分析② ークロス集計でみてきたことー

オリターの成長・伸びにはオリター企画（①FLC、②合宿、③交流企画）への参加が強く関係している。企画にはオリターの成長の要因がある。活動時間数が多い積極的なオリターほど、オリター後の自己評価が高い。そして、クラスづくりの成否がオリターの自己評価と強く関係している。クラス活動の比重が大きいことがわかる（図5）。

志望動機においてはオリターの成長・伸びとは大きな関係がみられない。そして、オリター開始前の自己評価が低いからといって、オリター活動に消極的ということではないと思われる。

オリター活動2年目となる3年生に関しても成長を自覚していることから、積み上がる活動になっていると言える。また、執行部経験は大きな成長の要因となっている（図6）。

- ・「企画参加（①FLC、②合宿、③交流企画）」と「終了後6項目平均分布（0.5毎）」クロス

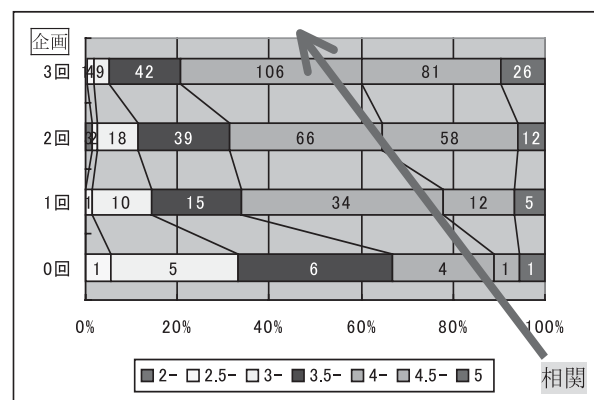


図5 企画参加数とオリ後6項目平均分布クロス

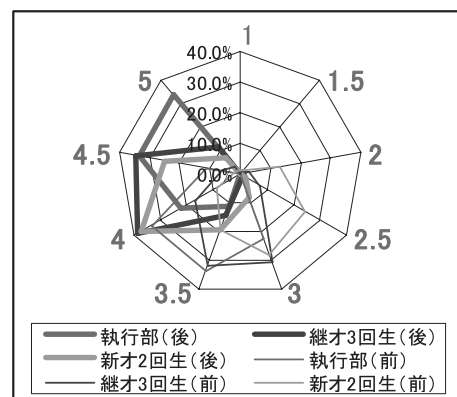


図6 執行部・3回・2回オリ前後6項目クロス

- ・「週平均活動時間」「基礎演習参加回数」と「終了後6項目平均分布（0.5毎）」クロス
- ・「クラスづくり成否」と「終了後6項目平均分布（0.5毎）」クロス
- ・「類型化（3大）志望動機」と「終了後6項目平均分布（0.5毎）」クロス
- ・「オリ前6項目平均分布（0.5毎）」と「週平均活動時間」「基礎演習参加回数」クロス

2. オリター客観評価

(1) 進路・就職実績

2005年度の卒業者は6,964人であり、このうちオリター経験学生は、521人（文系：472人・理系：49人）となっている。オリター団の進路・就職決定率は、83.3%（文系：82.4%、理系：90.0%）となっている。オリター経験学生の進路・就職決定率は全体平均値を上回っている。

(2) 学び合いクロス（JA・CA、ES）⁶⁾

①2006年度JA登録学生は学部生では133人であり、その内オリター経験学生は24人：18%となっている（2005年度は140人中30人：21.4%）。②2006年3月に本学を卒業した学生の内、2006年度CA登録者は19人であり、その内オリターは4人：21.1%となっている（2005年度は97人中14人：14.4%）。③2006年度ES登録学生は384人であり、その内オリターは36人：9.4%となっている。以上の結果から、就職活動後の4回生時に3回生の学生に対するJA、就職後に4回生・3回生に対するCAという「就職」に関わる学び合いクロスにおいては、約2割の学生がオリター活動の経験があることから、学生はオリター活動で得た学び合いの素養を違ったフィールドで展開していると言える。ESに関しては約1割であり、オリターと活動時期が重複する活動であることもあり、参加動機も含め、その関連性に関しては、さらに分析を深める必要がある。一側面ではあるが、本学の学生同士が学び合う風土の供給の源としてもオリター活動が一定機能していると言える。

3. オリターインタビュー

(1) 2006年度オリターインタビュー

2006年度各オリター団長を軸に、オリターが推薦する「頑張っているオリター」に対して対面式のインタビ

ューを実施した（2006年度活動経験者20人）。インタビューからは普通の学生とし入学し、模索しながら、成長してきていることがわかる。活動を通じた人との折衝の中、壁を感じ、乗り越えたことを自信にしている。伸びる体験をしている。多くは、自分の考えを持ち、話をすることができている。そして、「個のオリター活動だけでなく、次年度は全体を組織していきたい」「ゼミ等で、オリター活動で培った議論する習慣を活かしたい」等、次の自己の目標や活動ビジョンを描いている。また、自らの考え方、活動を整理、振り返ることの重要性を指摘している。

(2) 本学卒業生：オリター経験者インタビュー

オリター活動経験があり、JA経験もある学生に対しインタビューを実施（キャリアセンター紹介、電話にて）。2人にインタビューができた。2人に共通することは、多くの人と出会えたこと、団の中では1回生支援という共通の目的を持ち、議論を積み重ねたこと、その切磋琢磨の経験ができたことが大きい。それらがオリター後の活動において役立ったということであった。

4. 新入生評価

(1) 学友会新入生アンケート

本学の学生（学友会）が5月下旬に行っている新入生アンケートの中の「大学生活に慣れる上で役立ったものは何か」という「設問・選択肢①新入生向け冊子、②小集団クラス（基礎演習）、③オリター援助、④サークル、⑤新入生ガイダンス、⑥特になし」において、小集団クラス：50.9%に次いでオリターの援助：20.3%となっている。2割の学生の支持を得ていることからオリターが機能している、新入生の中で根づいていることがわかる。

(2) FLCに参加した新入生に対してのアンケート

167人から回収できている。「FLCの満足度について」は147人（88.0%）が「満足：101人」・「やや満足：46人」と回答している。「大学生活のモチベーションについて」は145人（86.8%）が「高まった：83人」・「やや高まった：62人」と回答している。FLCが新入生の意識を高揚させる取組みになっていることが言える。そして、「来年は、あなたがFLCを運営してみたいですか」については、95人（56.9%）が運営したいと回答している。FLCはオリター団の企画の一つであ

るが、この取組みを受け、56.9%の1回生が来年の運営意思を示すことから、オリターの1回生に与える影響、1回生からオリターへの好印象・満足がわかる。

(3) 新入生インタビュー

新入生に対して、オリターとの関わりを中心としたインタビューを行った。対面方式を基本としキャンパスが異なる場合は電話インタビューで、新入生12人にインタビューできた。新しい生活への不安の解消などに対して、「何でも聞ける存在として」導入期の不安の解消をはじめ、キャンパスライフのソフトランディングにオリターが重要な役割を發揮していること、履修相談・プレゼン・グループワークのまとめ役等のアカデミックスキルの部分においても、1回生にとってプラスの影響を与えていることがわかってきた。

5. その他調査

(1) 新入生父母アンケート

新入生父母アンケートでは、有効回答1,171件の内、256件が自由記述に記載している。その自由記述の類型の一つ「学生活動支援」に関わって、27件の意見・要望が寄せられている。その内、7件は、オリター制度に対する肯定的な意見「先輩からの支援でスムーズに大学生活に馴染め、感謝している」、「オリター制度は地方から入学した学生にとってはありがたい」となっている。残りの20件は課外活動支援に対する意見要望（キャンパス間移動、正課課外の両立）。

6. データからみる学部毎のオリター団の特徴と課題

学部毎のオリター団の濃淡が明確になっている。①オリター終了後6項目平均分布1-5（0.5毎）、②参加動機、③基礎演習参加回数、④週平均活動時間、⑤企画参加等と学部をクロス。学部毎のオリター団の課題、サポート課題が徐々に明らかになってきている（図7、図8）。

(1) 政策科学部の6項目の最終波形・伸長波形ともに最も大きい（当初波形は最も小さい）。インタビューでは基礎演習の中でオリターがグループワークのコーディネーターになる等、責任ある立場を経験することが多く、担当教員の指導のもと教育色が強い活動をしていることが強調されている。また、オリター活動の動機を自己成長としている学生が多い。

(2) 文学部の活動でオリター団の6項目の最終波形・伸

長波形ともに最小となっている（当初波形は最も大きい）。活動時間・企画参加等がいずれも低い。団の日常活動が学系毎に分かれており、団としての組織運営に一定の困難性を抱えている。

(3) 理工系学部（理工・情報理工）の6項目の伸長波形が大きい。伸び率は政策・情報理工・理工の順となっており、伸びるオリター活動となっている。これは、正課等における他のプログラム上との関係で、理工系学部においては、切磋琢磨経験が少ないため、組織活動の取組みが新鮮であると言え、いわば、そういう活動を欲しているとも言える。

(4) 産業社会学部は、最終波形は2番目であるが、伸び率は6番目であることから、当初より意識の高い層が集まっていると言える。

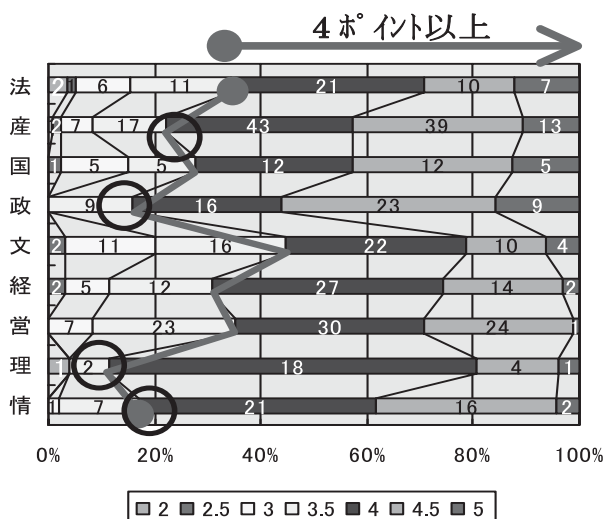


図7 各学部とオリ後6項目平均分布クロス

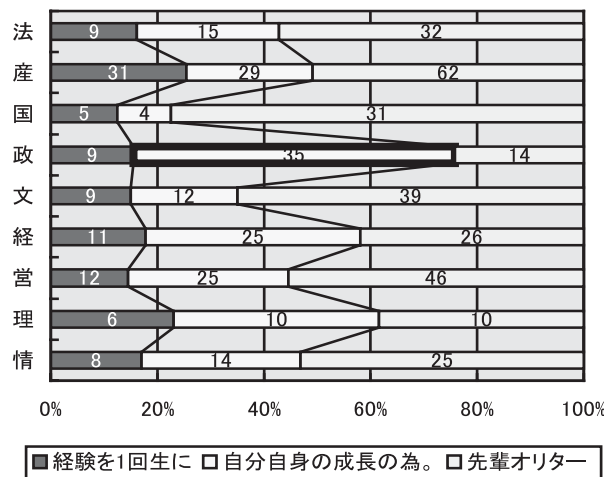


図8 各学部と3大志望動機クロス

7. ピアな仕組みに関わる他大学・全国の動向

独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）が学生支援情報データベース構築のために、2005年度に全国の大学・短大・高専に対して行ったアンケート調査（回収1,065校：89.3％）によれば、全大学（国立・公立・私立）627校の内、ピア（peer）・サポート（学生生活上で支援を必要とする学生に対し、仲間である学生同士で相談に応じ手助けを行う制度）を実施している大学は81校：12.9％となっている。その内、60校がピア・サポーターに対して何らかの支援（財政援助、養成講座等）を行っている。ピア・サポートに対しての支援が行えている大学は全体の9.6％であり、新たな分野、発展途上の課題と言える。

V. 研究のまとめと政策提起

1. 調査分析のまとめ

オリター活動は、活動を通じて多くの学生が成長する、オリターに関係する多くの学生を伸ばす仕組みを持つ学生活動と言える。約600人の学生がクラスオリターという一つの仕事をしていることを共通点に、一般的なサークル活動と違い、入部後4カ月でレギュラー（クラスを担当する）として活動する必要がある。そういう点で、団体執行部以外の学生の責任も大きくなっている。新入生支援という一つの方向性に沿った団員同士の切磋琢磨、新入生の範となる緊張感、クラスの課題解決に向けたサポートとその体験、自らたてたシミュレーションと現実のギャップ等の障壁といった、「伸びる瞬間」が溢れていると言える。

調査を通じてわかってきたこととして、一度伸びた学生、伸びたことを自覚している学生は、次の目標を描いており、活動で得たことをベースに違ったフィールドにおいても、主体的に活動し始めている。自らが獲得した自分への自信、「自信力」が学生を伸ばしている。オリター活動は、オリター（個人）、オリター団（集団）を基点に、新入生を動機づけするだけでなく、オリター自身が成長している。このような、オリターを中心に関わった学生が総体として伸びる本活動は、WIN-WINの関係にあると言え、本学の特色である学生同士が学びあう風土・高め合う風土の象徴的な活動と言える。ここで明らかになったことを「学びあい学生が伸びるモデル」と設定し、他の取組みに応用していくことが重要で

ある。

（1）立命館大学の学生活動で確実に学生が伸びている

学生活動は、参加しているだけで力がつくというわけではなく、そこでどういう行動、どういう経験をしてきたのが重要になる。また、本調査において、「学生が伸びる瞬間」を具体的な一つの団体活動において確認することができた。「伸びる瞬間」溢れるオリター活動を一つのモデルに、さらに分析を進め、そのエッセンスを教訓化し、他の学生活動に広げていく。

（2）オリター活動は新入生に好影響を与えている

本調査で、オリター活動は多くの新入生に対して好影響を与えていることが示せた。具体的には、①レジュメの作り方、資料の集め方、情報機器の使い方等のスタディ・スキル、②大学のルール、サークルの入り方等のスチューデント・スキルといった部分が、新入生の導入期において重要な役割・機能を果たしており、身近なロールモデルとして機能している。

（3）オリター活動は立命館大学の学生力を向上させている

オリターのユニーク性として、オリターはクラスリーダー、クラス全体を担当する。オリターが1回生に伝えたことが、時を経て、その次の1回生にも伝わっていく。そして、オリターや自治委員、サークル部長といった組織者へと成長していく。このような点でオリター活動は、学生自治の供給源となっているといえる。本調査でも再生産の仕組みが機能していることが確認できている。さらに、オリター活動のような学生個人の自治力を向上させる仕組みを持つこと自体が、大学としての学生力を向上させていると言える。

2. 政策提起に向けたポイントの整理

（1）本研究では、学生活動の効果検証をテーマにオリター活動を取り上げ、制度としてのオリターの分析・調査に重点を置いた。これまでの経緯、現状、オリター自身、オリター経験者、新入生、父母の角度から分析を進め、オリター団の再生サイクルの仕組み、そして、集団の中で学生個人がどのような力を得ているのかを一定、定量的に示すことができています。

（2）上記を受け、オリター制度に対しては「①現行の活動サイクルの維持、②オリター制度の今日的・近い将来を視野に入れた課題の対応という観点も含めた高度化政策が必要」と言える。

（3）その点においては、今次の調査範囲では十分に解明

できなかった課題がある。例えば、各学部においてオリターの伸長（身につく力）に違いがでていることはわかってきたものの、各学部における具体的なオリター活動実態の詳細・課題を表面化することはできていない。さらに分析を進め課題をより顕在化させていく。

（4）しかし、データ集約、インタビューから、いくつかのオリター制度の課題と今後の方向性が見えてきている。また、大学全入時代となり、入学してくる学生の実態が変わってきていることに対する政策を講じていく必要がある。

以下、制度改善に関わる政策提起（提言）と今後の支援の方向性を展望する。

3. 団体支援を通じた集団で活動する学生個人の成長モデルの構築 **政策提起**

東京への他大学調査では、法政大学、立教大学を訪問した。概括的に関東の学生支援は、学生自治組織による団体への組織支援ではなく、学生個人への支援が発達している傾向にある。一方、本学は学友会システムが機能してきたことから、学生団体が重層的に連なっているため、その団体への支援をベースとしている。また、3万人を超える大規模大学であることもあり、学友会所属団体への支援を行い、そのことを通じて団体を構成する個に対してアプローチする、いわば、間接的な支援を行っている。見方を変えれば、小規模大学における個別学生への支援を組織・学生の学び合いにより大規模大学である本学で実現しているとも言える。本学は、この構図の学生支援を特徴としてきている。

しかし、特色を出してきた団体支援に関しても、団体評価という側面においては峰を越えることはできていない。学術学芸系で日本一、世界一というトップを目指す団体への支援に対しても、評価という側面においては、結果報奨という水準でしかない。活動への評価指標としてC（検証）の観点が弱いという課題がある。団体活動を通じてどのくらいの学生がどれだけ伸びたのか、どういう力が着いたのかを検証していく。このことから、これまでの「大学の構成員として機能するよう援助すること」「学生団体への助言」という支援水準を超え、SD概念による学生の資質開発、大学4年間を通じて学生がどう成長するのか、とりわけ、正課外の学生伸長という部分に踏み込み、大学としても評価することを通じた学生支援へ軸を転換する。今次の調査を検証の土台とし、

仕組みを応用し、団体の伸びるメソッドを教訓化し、学生カテゴリー毎に「学生成長モデル」を描く。学生の育成・発達という観点から、団体・集団に所属する学生個人の伸長を検証する。

4. 「オリター援助施策要項(2007年)」の策定(図9)

政策提起 (92オリター援助施策要項の改定)

(1) オリター個人に対する支援①「オリターSDプログラム」の導入

本調査で明らかになったオリター活動の優位性（オリターを通じた学生力の向上）を踏まえ、オリターをより伸ばす仕組みを構築する。インタビュー調査を中心に活動の節目における自己確認、「振り返り」の機会を提供することの重要性がわかってきている。従来12月から3月までに実施しているオリターになるためのオリター事前研修という意図から、オリターに行く研修の設定意図・期間を見直す。つまり、「オリターになるための研修支援」から「オリターをしている学生を育成するプログラム支援」という位置づけに変更する。

具体的には、通常のオリター準備研修に加え、新たに3回の支援プログラムを提供する。3段階アプローチを行う。①オリター活動前（12月～3月）、②オリター活動中（5月）、③オリター活動後・振り返り（7月～8月）。試験的ではあるが、2006年度において、政策科学部オリター団に対し、学生サポートルームの専任カウンセラーをコーディネーターに研修プログラムを実施している。また、中間的な時点で研修を行うことで、伸びていない・迷っているオリターをキャッチする機会とする。学部毎に調整し順次実施していく。

(2) オリター個人に対する支援②「オリター事前研修の充実」

現在起こっている学生実態の変化や今後の導入期の課題、オリター制度上の重み（新入生はオリターを選ぶことができない）を踏まえ、オリターになるための研修の充実を行う。具体的には、各学部オリター団と協議・調整を行い、研修の体系化を行っていく。オリター団目的の学習・生活の部分、スチューデント・スキルとスタディ・スキルの部分に対し、データ・実感を背景に必要な研修を提供する。提供する中身は、例えば、①アルコールの危険性、②危機管理（事件・事故）、③カウンセリング入門、④グループワーク・ロールプレイ、⑤学生と

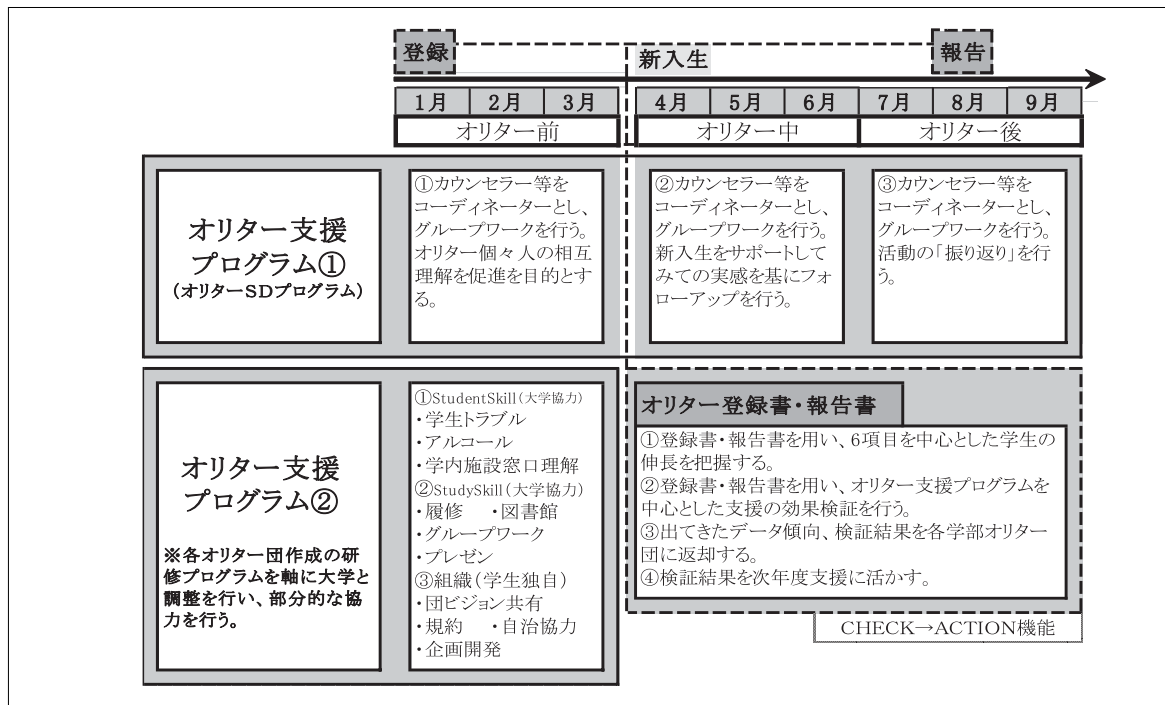


図9 オリター支援プログラム概略図

こころの健康、⑥ピアエデュケーション概要、⑦マネジメント、⑨図書館等教学施設活用、⑩リーダーシップ論、⑪モラル（個人情報保護等）、⑫履修等になる。

(3) オリター登録書・オリター報告書

今次導入したオリター登録書・報告書によるオリター前後の実態把握を、次年度以降も継続していく。加えて、引き続きオリター経験学生に対しての追跡調査を行っていく。

(4) 新たなオリター活動に対する支援①「オリター活動範囲の今日的見直し」

学生実態の変化により、現行のオリター制度内ではサポートできない課題がでてきている。新入生の多様化により、オリターの役割・活動範囲が変化している。従来の大学への導入という活動から、新入生の自主性を喚起し、自立を促すことにも軸が置かれるようになってきている。例えば、政策科学部オリター団による自分の学びのデザインを考える学習企画、同様の取組みが国際関係学部、経済学部、経営学部で行われている。また、産業社会学部では学部特色を活かしたアクティブラーニング形式の専門導入を意識した取組みが行われている。

そして、産業社会学部エンター団ではこのような活動を維持するために、クラスに入らないエンター、フレキ

シブルな機能を持つエンターを募集し活動にあたっている。これらの活動は、「92援助施策要項」の概念にはない活動である。しかし、導入期への教育が基礎演習中心であったカリキュラム構成から、学生の多様化に伴い、その時期・範囲においても幅が広がってきていることから、このようにクラスには入らないが、行事を通じて「企画・実行」することで新入生をサポートするオリターについても、新たなオリター活動と位置づけ支援していくこととする。

5. オリター制度における今後の支援の方向性 政策提起

(1) 学部毎に特色がでるオリター活動・支援の発展を目指す。

例えば、理工学部では、その4年間のカリキュラム構成上、他の学部と異なり、小集団授業の目的が「専門への導入」の色合いが強い。ここの部分に関わり、99全学協議会からの7年間、学部の五者懇談会においても、理工学部のカリキュラムの特徴の理解を促す学部執行部と他学部との平準化を求める学友会の間で少し距離がある議論が続いている。一方で、J A B E E 認定の影響や、科学者・エンジニアの素養として、グループによるワーキング、それを実現するコミュニケーション力、問題解決力といった人間力養成にも課題がある。本研究で、明らかになった人間力を高めるオリター活動の意味を再確

認し、理工学部オリター活動の目的に、学習部分の要素により力点を置き、教学部分の要素・アカデミック色を高めたオリター活動へ段階を進めることが必要である。

（2）財政支援方法を一部変更する。

オリター援助金の学部企画支援に関わって、従来までの学生生活会議による一元的判断による執行から、時限的な学部毎の予算配分方式に変更する。学部の特色をより活かしたオリター活動を展開させることを目的に、活動が活発化する前期セメスター（7月終了迄）に関しては、学部毎に上限を持たせ、各学生主事の決済でより柔軟な運用を行っていく。費目に関しても備品、講師交通費等の執行を可能にする。執行処理に関しては、これまでと同様学生部で行う。次年度のオリター団の建設が中心となる後期セメスターは、これまでと同様の全学部一元の予算方式とし、残予算を念頭に学生生活会議で判断をしていく。

（3）その他

①学生とのデータ共有（個人・組織への返却）、次年度執行部とデータをもとに課題を共有する。②オリター活動の啓発企画開催（授業フォーラム）実施等。

VI. 残された課題

- ・各学生活動カテゴリーに対し、開発した学生活動検証モデル応用（学生活動で学生が伸びる）
- ・オリター活動に対して開発した研修応用（多くの学生に）→学生部提案：正課外プログラム
- ・オリターに関わる教学分野への調査分析（含・担当教員ヒアリング）、学部毎の発展形態展望

【注】

- 1）立命館大学には、学生・大学院生の代表が学園創造に関する話し合いの場に参加し、学生生活をはじめ教育・研究環境の充実を図る全学協議会システムがある。このような民主的な意思決定のシステムは、平和と民主主義の教学理念を学園運営に反映していくという考えによる。学生自治組織である学友会の代表は、理事会・院生連合協議会・教職員組合・生活協同組合（オブザーバー）とともに、全学的意思を確認する全学協議会のメンバーとなっている。
- 2）①学生活動の2005年度部員数調査（OCRシートを使用した調査）30,670人（在学者数）16,948人（届出者数）55.3%（在学者数比）、14,128人（実数）46.1%（在学者数比）②自主的な活動の広がり2002年6月調査（2005年度版を調査中）

2,681人（届出者数）＝約19,629人（届出者数）＜参考＞64%→大学が把握している学生活動に約6割の学生が参加している。③団体数：673団体（2004年度）※465団体（2000年度）

- 3）1949年に結成されている全員加盟制の学友会。入会金3,000円・年会費5,000円。正課・課外を問わず学び成長していきたいという学生の様々な要求実現を目的に、多彩な活動を展開している。＜学友会費の主な使途＞①各サークル・各部の活動の援助（一般補助）、②各学部自治会やオリター団が行う企画活動経費、③学園祭・同志社大学との硬式野球等の全学行事
- 4）2003年4月報告書発表、「人間力」を、社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていく為の総合的な力と定義している。
- 5）2005年8月報告書発表、人物試験で検証するコンピテンシーを表す評価項目、①積極性（意欲、行動力）、②社会性（他者理解、関係構築力）、③信頼感（責任感、達成力）、④経験学習力（課題の認識、経験の適用）、⑤自己統制（情緒安定性、統制力）⑥コミュニケーション力（表現力、説得力）
- 6）①JA：キャリアオフィスが担当している。就職が決まった内定者（主に4回生）を「ジュニア・アドバイザー（JA）」として登録してもらい、就職活動体験に基づく助言・援助を後輩に行う。社系・理工系の大学院生もJAとなる。
②CA：キャリアオフィスが担当している。就職して数年の若手OB・OGを「キャリア・アドバイザー（CA）」として登録してもらい、在校生へのアドバイスやCA懇談会への参加などを行う。
③ES：教育サポーターは、授業において、先生や学生のサポートをする先輩学生を指す。プリント配布等の作業、学生の質問に対応等、先生と学生双方をサポートすることで、授業をスムーズに進め、より効果的な学習効果を生み出す役割を果たしている。

【参考文献】

- 1）M.トロウ『高度情報社会の大学—マスからユニバーサルへ—』玉川大学出版部、2000年
- 2）大久保幸夫『キャリアデザイン入門Ⅰ 基礎力編』日経文庫、2006年
- 3）『大学における学生生活の充実方策について』報告 文部省高等教育局、2000年
- 4）山田礼子『一年次（導入）教育の日米比較』2005年
- 5）河内和子『自信力が学生を変える』平凡社新書、2005年
- 6）日本私立大学連盟編『私立大学のマネジメント』第一法規、1994年

Verification of effects of student activities:
a case study of “Oritor” activity (support to freshman orientation by older students)

TERAMOTO, Kensho (Assistant Administrative Manager, Office of Student Affairs)

ITO, Akira (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

ITO, Norio (Deputy Managing Director, Division of Student Affairs)

NAKAMURA, Shigeo (Administrative Manager, Office of Student Affairs)

Keywords

Oritor (orientation coordinator/conductor) ・ Peer education ・ Student development ・ Student activity ・
Verification of effects

Summary

This study examines the activity of freshmen orientation support by older students (who are called “Oritors” at Ritsumeikan) to verify the effects of student activities. The “Oritor” activity, based on a mechanism of peer education in which students influence one another, enjoys the participation of about 600 older students each year. The study includes (1) a survey about the present status of Oritor activity; (2) a quantitative survey by a questionnaire addressed to Oritors, freshmen students etc., and a qualitative survey through interviews; and (3) a survey about activities at other universities across Japan. The results of self-evaluation by Oritors and interviews with freshmen students were analyzed to clarify the influence that Oritors can have on new students, the cycle of regeneration of the activity and the mechanism of personal development of individual Oritors. The case study demonstrates individual growth of students involved (personal development, etc.) through this particular student activity. The study then points out the need for (1) maintaining the present activity cycle and (2) adopting a concrete policy for further improvement of the activity. It also proposes systematized training for Oritors and future orientation for Oritor activity support.