

学生の成長要因と人材育成目標に 基づくアセスメント指標の構築

— 立命館大学の課外自主活動を対象として —

中嶋 友樹 (学生部スポーツ強化
オフィス課長補佐)
本村 廣司 (大学行政研究・研修
センター専任研究員)
浅野 昭人 (学生部次長)
布施 亮介 (学生部スポーツ強化
オフィス課長)

要 旨

学習者中心主義の浸透に伴い、日本の各大学は、正課授業の外での学生の諸活動においても多くの支援をはじめており、学生が大学在学中に身に付ける総合的力量としての学習成果はその測定指標とともに注目を集めている。各大学は、正課授業のみならず、課外活動の分野においても学生への支援を行い、学生の成長を引き出すことが求められてきている。

本稿では、学生および社会人の成長につながる要因を先行研究から分析するとともに、海外大学におけるアセスメント指標や学生の成長を可視化する取り組みについての研究を行った。その上で、成長要因と立命館大学が掲げる人材育成目標において言及されるキーワードをもとに、課外自主活動分野における学生の成長を可視化するアセスメント指標を提案した。また、指標に基づき得られた結果を、学生個人や団体へのフィードバックの方法や学生団体やプログラム評価へ活用することについても、提案を行った。

キーワード

学習者中心主義、正課外活動、人材育成目標、成長要因、アセスメント

I. 研究背景

1. 大学における学生支援をめぐる変化

1980年代にアメリカから湧き上がった学習者^{注1)}中心主義と呼ばれる大学教育のパラダイムシフトは、これまでの教員が中心となった知識教授から学習者を中心とする教育への変化をもたらした(小貫2014)。この変化は、高等教育機関への進学率が上昇する時代において、大学は社会に貢献できる人材の育成に努めるべきであるとの考えに基づいた変化であり、アメリカに遅れて高等教育への進学率がユニバーサル段階へと進行している日本の大学へも波及している。

2000年に文部省高等教育局が発表した研究報告「大学における学生生活の充実方策について(報告)―学生

の立場に立った大学作りを目指して―」では、各大学における学生の人格形成支援、つまり人間的成長への大学での取り組みの遅れを指摘しており、個々の学生への細やかな支援の必要性について「学生中心」という言葉で表現している。同報告は、正課授業における知識面での成長だけではなく、人格形成支援という人間的成長についても、大学が支援を行うことに言及したものとして、大学の学生支援担当者に受け止められた。あわせて、これまでの教員中心から学生中心の大学作りへの転換の必要性に言及し、各大学へ変化への対応を求めており、これ以降、日本の各大学においても学習者を中心とする大学の在り様が強く意識されるようになってきた。

実際に、2013年度にベネッセ教育総合研究所が行った調査では、アクティブ・ラーニングなどの学習者の参

加を求める教育を行っている大学は全体の8割にも及んでいる。いわゆる知識教授に重きを置いた講義形式の座学を中心とした授業から、学習者の問題意識や参加意識を重視する授業が増加し、学習者を中心に据えた大学教育に取り組む大学の多さが伺える。

2. 学習成果とその指標への注目

大学教育の学習者中心への転換は、「学習成果（ラーニングアウトカム）」^{注2)}への注目と同時並行で進行している。大学進学率の上昇とそれに伴う大卒者の増加により、社会に貢献できる高い付加価値を身に付けた学生を卒業生として送り出すことが大学の社会的責任であるとの認識が広がっており、卒業生の評価は社会における大学評価の際の基準の一つとなってきている。このような考えの広まりとともに、学生が在学中にどのような能力を身に付けたかやいかに自立した人間として成長^{注3)}したか、何をできるようになったかなどの視点が「学習成果」として注目を集めている。

そのような学習成果への注目とその指標化の動きとして、2006年に経済産業省が「社会人基礎力」を提唱し、産業界から求められる力量を提示したことに加え、2008年には中央教育審議会（以下、中教審）が「学士力」^{注4)}として大学において身に付けることが期待される力量について言及した。大学教育の中で、学生が何をできるようになったかがこれまで以上に重視される状況となり、各大学においては、その理念に基づく人材育成目標等の設定を行ってきている。また、大学制度の改革が事後チェックを重視する方向へ変化したことにも伴い、学習成果の評価やその指標の必要性が高まってきている。（鳥居 2007、岡田ほか 2011）

前出の「大学における学生生活の充実方策について（報告）」において、各大学がその理念や教育目標に基づいて学生に社会とのつながりの提供や自主的な活動の支援をする必要性が指摘されて以降、学生の「学習成果」を単位授与がされる正課授業だけではなく、大学が実施する課外学習プログラムなどの支援を通して促進させようという動きが広がってきている。アメリカにおいて学生の学習成果を重視する方向へ舵が切られた際にも、正課教育と課外における学生支援の「統合」が行われており、このような考えに基づけば、大学生活の集大成としての「学習成果」を育成するためには、学習を正課教育の中に限られたものではなく、在学中の学生生活全体を通し

での学び^{注5)}と捉え、その学びと成長の要因を提供する必要がある。

溝上 (2009) も知識や技能が正課教育のみで身に付き、成長するというものではない点を指摘している。授業によく出席しつつ授業外の学習や読書も行い、また遊びや対人的な活動にも多くの時間を費やすタイプの学生が、成長する学生像であり、将来展望などの面からも学習成果を得やすいと報告がなされている。同研究で指摘された内容は、大学関係者が長年の経験として持っていた感覚を統計的に示したものであり、改めて大学におけるトータルな意味での学びを各大学がどのように支援するかという課題を考えさせる示唆を与えている。

このように、学習成果は、学生が大学生活を通じて身につけるべき総合的な力量であり、正課授業のみならず、課外自主活動での成長をも視野に入れた施策が必要となってきている。また、事後チェックの視点からは、各大学の理念や人材育成目標を反映した指標により、学習成果を測定する必要が出てきていると言える。

3. 課外自主活動分野における立命館大学の特徴

(1) 立命館大学の課外自主活動の概要

立命館大学には、約450の大学に登録された課外自主活動団体があり、2013年度には全学生の65%以上の学生が、団体での活動に参加している。学生部が、各年度において団体から提出された部員届をもとに調査したところ、表1のような学生の課外自主活動参加状況が報告されている。

表1 立命館大学生の課外自主活動参加状況

年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
参加者実数	17,308	17,033	20,805	21,248	21,196	21,198
全学生数	33,012	33,212	33,120	32,982	32,524	32,280
参加率	52.4%	51.3%	62.8%	64.4%	65.2%	65.7%

本表中の「参加者実数」は、複数の団体に登録のある同一学生を1名としてカウントしたものであり、延べ参加者数ではない。「私立大学学生生活白書 2011」によれば、大学における課外自主活動への参加率は、今回の報告と同条件である「大学に公認されている団体」に限定した場合53.2% (N=7,117) であり、同データと比較すると、本学の学生が積極的に課外自主活動に取り組んで

いることが伺える。

（2）全学協議会における確認と学生支援の方向性

立命館大学では、全学協議会^{注6)}（以下、全学協）を通して、学生代表である学友会の問題意識や要求を教学改善や大学の運営へ反映させる仕組みが取られている。また全学協終了後には、改善すべき課題や重要な課題とされた点を確認文書として大学側と学友会側が交わり、次年度以降へ向けた双方の取り組みへ繋げている。

2007年度の全学協においては、「学習者中心の学び」や正課授業の内外における学びの集団を意味する「学びのコミュニティ」を重視した大学づくりの基本理念が提起・確認され、大学教育の軸を「教える側」から「学ぶ側」へ転換する方針が示された。また、2011年度全学協において、正課授業と課外自主活動の枠を超えた学生の成長についてのデータが示され（図1）、課外自主活動においても学生がさまざまな力を身に付け成長していることが確認されてきた。

このように立命館大学には、学生の活発な課外自主活動への参加状況から、活動への支援を通じて、学生の成長を促進する基盤があることがわかる。また、学習者を中心とした学びや正課授業の内外での学びの重要性が全学的に共有されるとともに、学生生活全体を通じた学生の成長を如何に促進するかが全学的な課題とされてきている。

4. 包括的学習者支援と人材育成に基づく評価指標の必要性

（1）包括的学習者支援に基づく立命館大学の学生支援

学生要求と全学的な課題意識から、2020年に立命館学園が目指すべき姿を示したR2020の前半期計画では、学習者が中心となる教育および包括的学習者支援^{注7)}を通じた総合的人間力をもった学生の育成が、基本目標の一つとして掲げられている。全学的な支援制度としての包括的学習者支援は、キャンパスアメニティなどの施設に関する課題や「総合学生支援機構（仮称）」の構築といった学内の多くの部局に跨る課題として、継続した検討がなされているが、早急な解決が必要とされる課題や各部局で実現可能なものから具体化がなされてきている。学生部の所管する業務では、奨学金とスポーツの振興に関するものについて、2012年度から運用や具体化の検討がなされている。

（2）包括的学習者支援における奨学金・助成金制度の枠組みと課題

2011年度全学協までの学生からの要求や全学で共有化された課題に基づき、包括的学習者支援の一環として2012年度から新たな奨学金・助成金制度^{注8)}が発足された。この奨学金・助成金制度は、①正課授業・課外自主活動の枠を超えた総合的な学習者支援の枠組みとする、②学習者を「個人」と「集団」の2つの側面からとらえる、③支援の枠組みを「経済支援」と「成長支援（育英）」の2つの側面からとらえる、④学生の学びのコミュニティ形成を支援する、⑤経済支援奨学金の比重を高める、の5つを柱として表2の概要で運用が開始された。

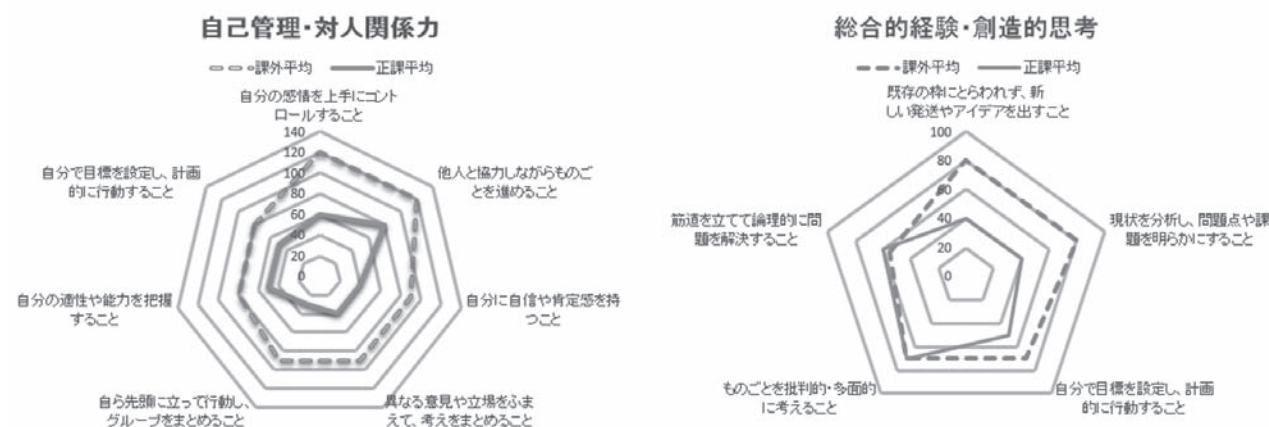


図1 クラブ・サークルで身についた点（2009年度「学びの実態調査」をもとに作図）

学生部が主管となっている成長支援型の奨学金・助成金のうち、学生の成長を支援する目的で設計がなされている「+ R 個人奨励奨学金」、「アスリート・クリエイター育成奨学金」、「学びのコミュニティ集団形成助成金」、「研究・ものづくり活動助成金」について、現状と課題を確認していきたい。いずれの制度も、①自ら学び、行動する力を身に付けた個人・団体を育成する、②正課教育と正課外活動において、全学的にアクティブ・ラーニングを通じた学びの構造転換を図る、③ピア・エデュケーションを通じた学びの集団化を促進する、という内容を基本的な目的としており、個別の奨学金・助成金の持つ目的は、表3の通りである。

総括文書(2014年3月10日学生生活会議)によれば、+ R 個人奨励奨学金において、奨学金の趣旨・目的に沿わない申請が多く見受けられ、広報段階において奨学金の趣旨・目的を学生に浸透させる面での課題が指摘されたが、制度としてはおおむね活用がなされていると評

価されている。

また、「+ R 個人奨励奨学金」、「学びのコミュニティ集団形成助成金」の両制度においては、①申請段階での出願用紙における目標設定、と②活動報告書の提出による自己省察により、プレとポストで学生の成長を促進する取り組みを行っている。このように一部の支援制度からではあるが、学生の成長をより促進するため、その成果を可視化する取り組みが始まっており、学生部による学生支援の大きな方向性となってきている。

しかしながら、現在の仕組みは、それがしっかりと学生の成長や人材育成へつながらず、十分な検証が行われないまま設定がなされており、これまでの蓄積に基づく学生の成長要因を組み入れたものにもなっていない。2012年度からの奨学金・助成金制度は、2015年度までの4年間を1サイクルとして見直しが予定されており、学生部はこれらの制度が全学の人材育成目標の中でどのような役割を果たしているのかを、客観化して

表2 奨学金・助成金制度概要

2012年度からの新たな奨学金・助成金制度(概要)		(単位:千円)		
経済支援型奨学金	個人	入学時(個人)	90,000	10.1億円
		受験前予約採用(個人)	220,000	
		在学時奨学金(個人)	602,000	
		修学奨励奨学金		
		国際社会での学びと成長支援(個人)	30,000	
		大学院進学予定者予約採用(個人)	70,000	
(育英奨学金)	個人	正課での学び(個人) 西園寺奨学金	220,000	7.1億円
		学びの相互支援活動(個人)	39,000	
		アスリート・クリエイター育成〔入試〕	34,000	
		アスリート・クリエイター育成〔在学生〕	20,000	
		資格・能力取得(個人)	20,800	
		国際社会での学びと成長支援(個人)	303,300	
		留学生受入(個人)	72,000	
多様な学びと成長助成金	集団	正課外活動活性化・高度化支援	120,000	1.9億円
		学園交流・国際交流支援	35,000	
		学びのコミュニティ形成支援	20,000	
		研究・ものづくり活動支援	10,000	
顕彰	個人・団体	顕彰・表彰(個人・集団)	5,000	

表3 成長支援型奨学金・助成金の目的

名称	+ R 個人奨励奨学金	アスリート・クリエイター育成奨学金	学びのコミュニティ集団形成助成金	研究・ものづくり活動助成金
目的	授業・課外活動の枠を超えた学生の自主的・主体的な取り組みを支援する。	スポーツ、文化・芸術および研究分野において世界・日本のトップを目指す学生を支援する。	正課外活動において学部学生のグループでの多様な学びについて高い成果の達成が期待されるものを支援し、自主的な学習活動の活性化を図ること。	各学部の専門性を活かして、研究またはものづくり活動を行う団体を支援し、自主的な学生組織の育成および活性化を図ること。

示す必要性がある。

（3）体育会重点強化クラブにおける課題

2011年度、全学協を経て、2012年度から2015年度まで（4年間）を一期とした重点強化クラブの設定が行われた。重点強化クラブは、その戦績だけでなく、部員学生の成長などの人材育成の面においても、多くのクラブのモデルとなることが求められている。

また、昨年度提起された「正課と課外の枠（Border）を超えたスポーツ政策の展開に向けて～『自ら考え、自ら行動できる』人材を育成するために～」（2013年10月2日常任理事会）では、スポーツ分野における人材育成の指針を示すとともに、これまで以上に体育会の各クラブを教育組織として捉えて、その活動を支援していくことに言及されている。重点強化クラブは、同文書の中においても、全国トップレベルの競技実績に加えて、立命館憲章に示された「正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間の育成」を、スポーツ活動を通じて実現することが求められると言及されており、立命館学園の理念と目的の達成に向けて努力するアスリートの集団として、期待がかけられている。

体育会重点強化クラブの選定や継続の可否判断においては、各競技の競技人口や社会的な支持基盤、各クラブの有する競技実績、正課との両立の状況といった教育力などが総合的に評価される。学生の状況については、単位修得率やGPAなどの正課における数値を基本にしたものとなっており、大学の人材育成目標をその指標とした人間的な成長を測る方法は確立されておらず、課題とされてきている。

（4）包括的学習者支援のための指標の必要性

学生部による支援制度・体制をより高度化し、学生の学びと成長をより一層促進するためには、学生の成長につながる要因を提供できるプログラムになっているのか、本学の目指す人材育成目標に学生を導くようなプログラムになっているのか、といったGPAや活動実績評価などでは測れない点を可視化・客観化して、測ることのできる仕組みの構築が喫緊の課題となってきた。

5. 研究背景のまとめ

大学における教育方法は、伝統的な教員を中心に据えた知識教授という方式から、アクティブ・ラーニングや

双方向の手段を取り入れた学習者中心の方式へと変化をしてきており、各大学においてもカリキュラムや授業方法の改善などの工夫が行われてきている。また、学生が大学在学中に、総合的に身に付ける力量としての学習成果とその測定指標への注目により、大学教育はいままで以上に学生の成長を引き出す仕組みとともに、その学習成果を測る仕組みが必要とされる時代へと突入している。学習成果には、正課授業のみならず、課外自主活動での学びと成長が大きく影響していることが指摘されており、大学が提供する正課授業を含む各種のプログラムや支援制度全体の中で、学生の成長が生み出されると言える。

立命館大学においても、正課授業と課外自主活動における学生の学びと成長は相互補完的な関係にあることが、全学的な合意となってきており、双方を通じて大学の定める人材育成像に合う学生を育てることが目指されている。しかしながら、現段階では、課外自主活動分野におけるさまざまな取り組みの効果は、人材育成目標を反映した指標で検証されておらず、客観的な視点からの総括と改善という段階にはない。

包括的学習者支援をより促進させていくためには、課外自主活動への支援制度が大学の理念に基づいた目指すべき学習成果に貢献していることを、客観性を持って証明し得る指標が必要である。また、限られた資源の中で、学生の成長をより促進するためには、どのような要因（きっかけ）が学生の成長に資するのかを分析し、指標に反映させていく必要もあると言える。

II. 研究目的

本研究の目的は、学生の成長につながる要因の調査・分析を行い、それらの要因と立命館大学が掲げる人材育成目標において言及されるキーワードをもとに、課外自主活動分野における学生の成長を可視化できるアセスメント指標を構築することである。

III. 研究方法

1. 先行研究の整理

本学における学生の成長要因に関する先行研究ならびに社会人の成長に関する先行研究を整理する。

2. 海外大学における指標の研究

学生支援の分野において、すでにアセスメントを導入しているアメリカの大学の事例とともにアジアの大学における学生支援の指標に関する比較研究を行う。

3. 教職員を対象としたヒアリング調査

学生支援に関わる教職員を対象としたヒアリング調査を行う。

IV. 調査・分析

1. 先行研究の整理

(1) 立命館大学における先行研究

① BKC 正課・課外活性化検討委員会のレビュー

本学における先行した取り組み事例として、2003年にBKC(びわこ・くさつキャンパス)においてBKC学生センターとBKC教学推進課が主管事務局となって行われた「BKC正課・課外活性化検討委員会」による調査が挙げられる。

同委員会は、「学生の正課および課外自主活動、その境界領域としての学びの自主活動や取り組みを学生の自立性、積極性として活かすと同時に、教員の日常的な教育実践や教員のサポートによって、学生が学びの達成感を実感し、学生生活をより一層充実・活性化すること」を基本的な目標としており、各種の調査が行われた。その一環として、正課授業ならびに課外自主活動の双方における学びについて、教職員および学生へのヒアリング調査が行われた。その結果として、委員会は「学生が伸びる瞬間(きっかけ)」を生み出すためには、①コミュニケーション(教員・仲間)、②自らの立場・フィールド、③キャンパスの雰囲気・環境の3つが基本的な要素として重要であるとの分析結果を答申した。

また、答申の中で、前述の3つの要素を基本的な土台としつつ、学生が伸びる瞬間(きっかけ)として具体的に挙げられたのは、表5に示された10項目である。

表5 学生が伸びる瞬間(きっかけ)

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学ぶ重要性を理解した時
--

②キャリアセンター編集「学びと成長のモデル集」の分析

本学キャリアセンターでは、卒業・修了該当回生を対象として、学生生活におけるどのような出来事が成長につながったかについてのインタビュー調査が行われている。これらは、低回生に先輩たちのモデルを示し、大学生活の可能性を広げることを目的に、冊子「学びと成長のモデル集」として編集されており、掲載された一人ひとりの「モチベーショングラフ」(図2)が示されている。

文系版、理系版を合わせて89名分の卒業・修了該当回生の「モチベーショングラフ」を使用し、成長の要因を調査したところ、理由に挙げられていた上位項目が以下のように集計された。1名の学生から複数の要因が挙げられる場合もあるため、件数の合計は人数を上回る。

- ・正課授業で学びや研究のおもしろさを感じた(24件)
- ・グループや組織(クラブ・サークル・アルバイト)の中で、重要な役割を担った(22件)
- ・刺激を受ける他者との出会いがあった(19件)
- ・誇りに思う褒賞(表彰・奨学金など)の機会を得た(11件)
- ・困難な課題に直面し、挑戦した(11件)
- ・留学、海外ボランティアなどで異文化体験の機会を得た(8件)
- ・インターンシップなどの社会経験をした(7件)
- ・目標を定め、努力した(5件)

なお、同資料における「モチベーション」とは、大学生活全体のモチベーションであり、成長要因としても正課授業におけるものが多数見られた。また、2003年に行われた本学の先行研究による学生が伸びるきっかけと同義の成長要因が多く見受けられた。

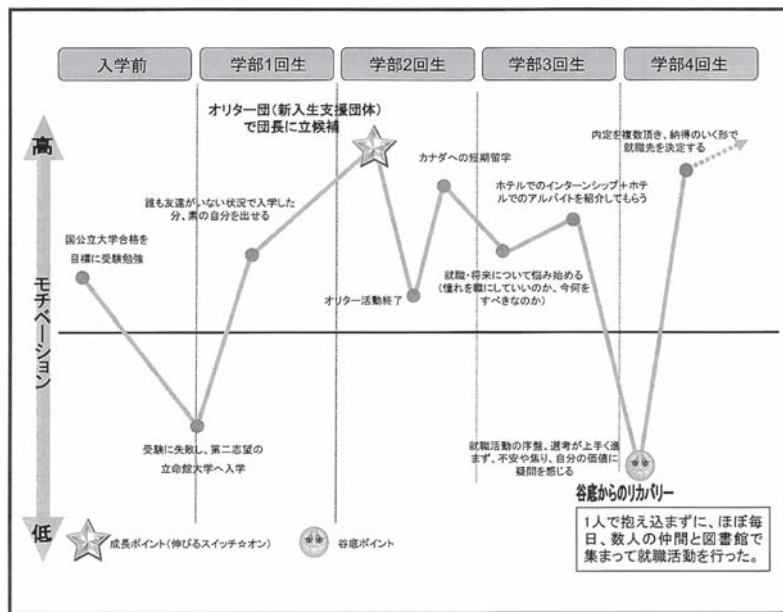


図2 モチベーショングラフ
(出典「学びと成長のモデル集〔文系版〕2012-2013」)

(2) 社会人を対象とした先行研究について

本学以外の大学生を対象として学生生活全体を範疇とした学びと成長に関する先行研究については、有力なものがないため、先行研究のある社会人の職場内外における成長や人材育成に関する研究を参考とする。

中原（2010年）は、教育組織ではない「職場」における学びについて、人が他者から受ける支援を「業務支援」、「内省支援」、「精神支援」に分類した上で、分析を行っている。支援を受けながらの学びの結果として、「業務能力向上」、「他部門理解促進」、「部門間調整能力向上」、「視野拡大」、「自己理解促進」、「タフネス向上」といった6項目における能力向上の調査をしており、学びへの支援と成長（能力向上）が密接に関わることを示している。職場での学びと成長においては、とりわけ、上司、同僚・同期、部下などの他者からの支援が大きな影響を与えると指摘しており、一人ひとりが個人として淡々と仕事をこなすだけでなく、職場において様々な他者とコミュニケーションしながら仕事を進めることがより成長を促すとしている。

また、金井（2002年）の研究は、関西経済連合会の人材育成委員会のプロジェクトとしてまとめられたもので、企業の経営幹部となった人々へのインタビュー調査をもとにしている。インタビューは、経営幹部たち自身の実体験をもとに、社会人として成長した経験を聞き取る方法で行われ、その経験を11種類（表6）に分類

したものである。

表6 「一皮むけた経験」

①入社初期段階の配属・異動、②初めての管理職、③新規事業・新市場のゼロからの立ち上げ、④海外勤務、⑤悲惨な部門・業務の改善と再構築、⑥ラインからスタッフ部門・業務への配属、⑦プロジェクトチームへの参画、⑧降格・左遷を含む困難な環境、⑨昇進・昇格による権限の拡大、⑩ほかの人からの影響、⑪その他の配属・異動、あるいは業務

同研究は、経営幹部の成長経験をまとめたものであり、リーダーシップやキャリア開発といった文脈で捉えられがちであるが、「一皮むけた経験」という表現がなされているように、実体験をもとに自身が成長したと思う経験を語ったものであり、学生のとりわけ精神面での成長を考える上では参考になる。

(3) 先行研究調査のまとめ

本項では、立命館大学において実施された大学生を対象とした先行研究・調査と社会人を対象とした先行研究・調査の結果を比較してきた。社会人は、仕事（業務）という一定の義務と責任が生じるフィールドで、経験や学習を通じて成長をしており、大学生の学びとまったく同質のものとは言えない。一例として、社会人を対象としたものの中では、悲惨な状態の部門や業務を改善・再構築する経験が成長へつながったという経験談もあるが、こういった内容は仕事（業務）であるがゆえに経験しや

すいというものである。

しかしながら、具体的な経験として例示のある社会人における「一皮むけた経験」をもとに、成長につながる出来事を表7のように大学生に置き換えてみると、すでに大学生を対象とした先行調査(表5)において成長の要因として指摘されていた項目と重複することがわかる。大学生と社会人は、その年齢や実際の経験において、違いがあるものの、成長の要因となる出来事の本質については、大きくは相違していないと言える。

表7 社会人の成長の要因と大学生への置き換え

社会人の成長の要因		大学生への置き換え (表5への置き換え)
仕事で「一皮むける」 金井(2002年)	配属・異動、業務変更など	目標を持った時、達成した時 やり遂げた時、完成させた時 考え悩み・落ち込んだ時
	新規事業等の立ち上げ	
	降格等の困難な環境	
	初めての管理職	責任ある立場(厳しく緊張感のある場)を経験した時
	昇進・昇格での権限拡大	
	海外勤務	異文化体験(留学、ボランティア活動)
ほかの人からの影響	刺激しあえる仲間、優秀な人に出会った時	

2. 海外大学における指標の研究

(1) アメリカにおける学生支援とアセスメント

学生支援の分野ですでにアセスメントを導入しているアメリカの大学における事例をもとに、比較研究を行う。

小貫(2014)によれば、アメリカの大学では、認知的(知識的)成長と心理的(人間的)成長という2つの成長要素の統合と、正課教育と学生支援(課外自主活動)という2つの支援の活動レベルでの統合、つまり学生支援の実務レベル統合がなされている。また、財政緊縮に伴うコストカットへの対抗策として、統合された学生の結果として生み出される「学習成果」をアセスメント指標によって可視化する取り組みが行われている。

このような背景をもとに、アメリカの学生支援の職能団体であるCAS(Council for the Advancement of Standards in Higher Education)は、学生支援を通じて促進すべき学生の学習・発達における16の学習成果(表8)を定めている。

表8 学生支援で促進すべき学習成果

①知的成長、②効果的なコミュニケーション、③高い自尊心、④現実的な自己評価、⑤明確な価値観、⑥キャリア選択、⑦リーダーシップ開発、⑧健全な行動、⑨有意義な相互関係、⑩自立性、⑪協調性、⑫社会的責任、⑬満足いく充実した生活スタイル、⑭多様性の認識、⑮精神的気づき、⑯個人的・社会的目標

これらの16の項目は、「①知的成長」といった認知的側面の指標があるように正課授業における学習成果も反映した内容となっている。教務・教学分野と学生支援分野の統合が図られたアメリカにおいては、学習成果の指標もすでに同一化されており、このような指標を通じた検証により、相互の補完やプログラムの見直しなどが行われている。本研究は、課外自主活動に焦点を当てたものであるが、課外自主活動においても認知的側面の成長は促進されるものである。このことから、本研究において作成する指標も、知的成長の観点を取り込んだ指標とすることを検討する。

(2) アジアの大学における事例

淡江大学(台湾)は、教育理念のひとつとして、同大学の持つミッションを基にした「三環五育」を掲げている。大学が有する「専門分野、一般教養、課外活動」の3つの領域(三環)において、「徳・智・體・群・美(徳育・知育・体育・チームワーク・芸術教育)」の5つの教育目標(五育)のすべてをバランスよく尊重し、学生の成長をトータルに押し上げようという考え方である。このような考え方を背景に、同大学では、すべての学生に課外活動への参加を義務付けると同時に、単位を授与する制度を導入している。課外活動の必修単位化は、台湾国内初かつ唯一の取り組みとして注目を集めている。

また、香港中文大学(香港)では、正規のカリキュラムと課外自主活動などの非正規教育の双方を通して、学生の全人的な人間力と競争力の育成に寄与することが、大学の目指すミッションと位置付けられている。また、カレッジ(学寮)を有する大学であり、キャンパス内や隣接地に9つのカレッジの建物が存在する。住居機能室数の関係上、すべての学生が居住している訳ではないが、すべての学生がいずれかのカレッジへ所属し、カレッジごとのイベントに参加する仕組みをとっている。学部での学びにおいて認知的な成長を、カレッジでの学生生活において人間的な成長を促進するという役割分担のもと、学生支援が行われている。

いずれの大学も「全人教育」という大学の理念から、課外活動分野における学生の学びと成長を極めて重視しており、必修単位化やカレッジ制度の下で手厚い学生支援を行っている。大学のミッションや人材育成目標の観点から、課外活動分野への支援が行われている点については、注目すべきであり、正課授業のみならず大学が行う全支援において学習成果を高めようとする姿勢が伺える。一方で、その効果検証においては、担当教職員による直接評価（淡江大学）と学生が回答する調査による間接評価（香港中文大学）という違いが見受けられた。本学での導入を考えた場合には、教職員による評価や単位授与などの導入は想定されていないため、学生の自己評価による効果測定の方法を検討する。

3. 教職員を対象としたヒアリング調査

本学の人材育成目標に基づく、アセスメント指標の導入意義や実現可能性について、学生支援に関わる本学教職員を対象としたヒアリング調査を行った。

(1) A 学部 副学部長（教員）

4年間を通じて少人数制の授業を展開する学部にも所属し、毎年、回生の異なる複数のゼミを担当している。

- ・クラブ・サークルを活発に行う学生の中でも、クラスに積極的に関わる学生とそうではない学生がいるので、課外自主活動の重要性はわかりづらい状況にある。課外自主活動には、活動で培った力を正課授業でも発揮できるように循環を期待している。
- ・課外自主活動での学生の成長が数値化・可視化されれば、正課授業における GPA のような位置づけとして、活用ができると思う。
- ・正課授業以外での学生の自主活動が、大学の人材育成目標にどのように貢献しているのかを調査する意義は大きいと感じる。

(2) 学生部 課長補佐（職員）

30代の中堅職員で、課外活動に取り組む学生の支援を担当している。

- ・現在、各プログラムの参加学生を対象としたアンケートが、それぞれ別々に存在している。同じ指標による統一的な学生調査は、実施できていない。
- ・学生が課外自主活動を通じてどのような力量を形成しているかを、指標を用いて調べることは重要なこ

とだと思う。

(3) ヒアリングのまとめ

ヒアリングを通しては、課外自主活動を通じて学生がどういった面で成長しているのかについて、指標を作成し調査することへ肯定的な意見を得ることができた。

大学の人材育成目標に、課外自主活動がどのような影響を及ぼしているのかを測定することで、その重要性を示すことはもとより、正課授業への学生の積極的な参加へと好循環を生み出すことへの期待も得られた。また、調査実施後の分析結果の取り扱いやフィードバックについて、その方法によっては学生の成長につながる効果的な仕組みとなり得ることの示唆を得るものとなった。

V. 政策提起

1. アセスメント指標の提案

調査・分析を通して、学生および社会人の成長要因を整理するとともに、課外自主活動において目指される学生の成長について分析をしてきた。政策提起においては、本学の人材育成目標と分析された成長要因を反映した指標の提案を行う。

(1) 立命館大学における人材育成目標

立命館大学における学生の成長が目指す方向として、その理念やさまざまな政策で言及されている人材育成目標などが挙げられる。以下の4つの資料をもとに、指標の項目として設定するものを抽出する。

①立命館の由来

「立命館」という名前は、孟子の「尽心章句」の一節に由来し、「学問を通じて、自らの人生を切り拓く修養の場」という意味を持っている。立命館の名前の由来からは、教育機関としての本来的な目的である学生の「知的成長」や、人間的成長を表す「自主自立」といったキーワードが紡ぎ出される。

②立命館憲章

2006年に制定された「立命館憲章」においては、「正義と倫理をもった地球市民として活躍できる人間」という表現で、育成すべき人物像が示されている。立命館憲章は、建学の精神や教学理念を反映したものであり、自

由主義、民主主義や平和といった本学がその根本理念に据える概念を、「倫理観」や「地球市民」といった言葉で言い換え、人材育成目標としている。

③ R2020 が目指す「総合的人間力」

R2020 では、「総合的人間力」を有する学生の育成が目指されている。

- ・「他者とともに学び、信頼と共感のなかで、一人ひとりが自己を確立する。」
- ・「社会とかかわって活動し、社会貢献を通じて成長する。」
- ・「国際社会における多文化共生と多面的視野をもって判断し行動する。」

④ 「学びの立命館モデル」における育成目標

立命館大学の教学分野を中心に検討されている「学びの立命館モデル」においては、以下の視点から育成されるべき人物像が示されている。R2020 で言及されているものと同様に、社会で活躍できることを目指し「他者」との関係性について触れられている。

- ・生涯にわたって学び続け、解のない問題に意欲的に挑戦する意志、自己管理能力、リスクを選択する力、論理的に思考し表現できる力を持つ人間を育成する。
- ・他者とともに学び、多文化環境における相互理解、信頼と共感を築くことができる社会性、対話力、多文化理解力、協働力を持つ人間を育成する。
- ・自己を確立し、行為・言動に責任を持つことができる倫理性、胆力を持つ人間を育成する。

上記の本学における人材育成目標と位置付けられているさまざまな資料から、抽出されたキーワードを表9のように6つの大項目で整理する。「帰属意識」については、直接的には言葉として表れていないが、私立大学として在 student ならびに卒業生のロイヤリティを高めることの重要性や、本学が重視する学び合いの基盤となる項目として、人材育成目標のひとつとして扱う。

表9 本学の人材育成目標から抽出されるキーワードと6つの区分

①知的成長：問題の把握、学ぶ姿勢、論理的思考
②自立性：アイデンティティの確立、自立性、価値観形成、キャリア選択
③社会性：倫理、社会貢献、他者との協力関係、リーダーシップ
④多様性・共存共創：多様性の理解と受容、役割理解、協調性、国際性
⑤コミュニケーション：自分の意見を他者に伝える、他者の意見を受け止める
⑥帰属意識：大学への愛着、学び合いの基盤となる

(2) 成長要因の反映

先行研究により明らかとなった成長要因についても指標への反映を行う。自己評価調査を想定することから、自己評価として回答が可能と思われる以下の項目に限り、指標へ反映する。

- ・他者との出会い・協働：信頼し、共同して物事に取り組み仲間ができた
- ・他者との出会い・社会性：学外の他者と接する機会があった
- ・やりとげる経験：達成感を得ることができた
- ・責任ある立場の経験：自分の役割を理解し、それを果たす経験ができた

(3) 指標の設定

本学の人材育成目標から抽出されたキーワードおよび成長要因を区分として、具体的な項目へと落とし込んだ指標として、本学における課外自主活動のアセスメント指標を表10のように設定する。

これらの項目は、CASが定める学生支援を通じて促進すべき学生の学習・発達における学習成果(表8)の項目ともおおそ重複しており、項目として妥当と考えられる。

学生を対象として実施する自己評価調査票とする。調査方法は、各項目について、「とてもそう思う」から「まったくそう思わない」の5件法の回答を求める形式で行う。

各学生団体所属の学生や奨学金・助成金などの各プログラムの採用学生に対し、本票を使った自己評価調査を行い、各区分の点数化(合計点を設問数で割る)を行った上で、レーダーチャート形式でその団体やプログラムにおける学習成果を客観化する指標とする。

表 10 アセスメント指標（案）

区分	項目	区分	項目
知的成長	新たな知識・知見の獲得ができた	自立性	自分がどのような人間か理解することができた
	学ぶ姿勢が身に付いた		自分の良さに気付く機会を得ることができた
	批判的思考力が身に付いた		自らの目標や目的を設定し、その達成のために行動することができるようになった
	論理的思考力が身に付いた	コミュニケーション	自分の意見を正確に他者に伝えることができたようになった
社会常識や倫理観が身に付いた	他者の意見を正確に受け止めることができたようになった		
社会性	社会の一員として、社会に貢献することの重要性を身に付けた	帰属意識	必要な情報を把握し、収集することができるようになった
	他者と協力して何かを行う力が身に付いた		立命館のことが好きになった
	リーダーシップが身に付いた	後輩や友だちのために何かをしたいという気持ちが生まれた	
多様性 共存共創	多様な価値観・考え方を理解できるようになった	成長実感	信頼し、共同して物事に取り組む仲間ができた
	多様な価値観・考え方を受容できるようになった		学外の他者と接する機会があった
	他者とともに学ぶ経験が得られた		達成感を得ることができた
	他者から信頼と共感を得る経験ができた		自分の役割を理解し、それを果たす経験ができた

2. プレ調査の実施と結果の分析

(1) プレ調査の実施

課外自主活動団体に所属する学生を対象に本票を用いたプレ調査を実施した。回答者数は、2つの体育会クラブに所属する39名（Aクラブ21名、Bクラブ18名）であり、回生や役職などは統一せずに調査を行った。

プレ調査の結果、提案する指標での調査において、自己評価の平均値を2つの団体間で比較した場合に、相違点を見出し得ることがわかった（図3）。

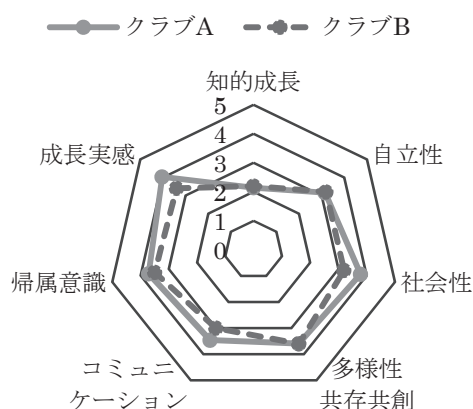


図3 プレ調査結果

(2) プレ調査結果の分析

2つのクラブは、ともに女子の集団球技のクラブであり、競技特性の面からは、同じ傾向を有するクラブと言える。一方で、クラブAの平均値は、多くの項目でクラブBの平均値を上回っており、クラブの運営や活動のあり方によって、学生の成長へもたらす影響が異なることが推察される。

時間的にも身体的にも負担が大きい体育会活動に参加している学生への調査であり、総じて高得点の項目が多くなったが、団体として捉えた場合には、傾向が見受けられることから、本指標によって団体間などの比較可能であることが確認できた。

また、プレ調査の際に、一部の学生を対象に行ったヒアリングでは、「知的成長」の項目について、回答に苦慮したという声が寄せられた。課外自主活動を振り返っての回答に際しては、どのようなことが当てはまるのかといった具体事例を記載するなどの工夫が必要と言える。

3. 導入に向けて

調査票については、プレ調査のヒアリングにおいて補足すべき内容が指摘されていることから、必要な修正を行い、学生部の所管する会議において最終的な確定を行う。

学術・学芸および体育会の公認団体（約140団体）ならびに学生部が主管となっている各プログラムにおいて、共通した学生調査として導入・実施する。実施は年1回とし、公認団体を対象とした調査は、各年度の活動が終了する時期に行う。また学生部所管の各プログラムにおいては、その終了時点を想定する。

導入へ向けての具体的なプロセスは、図4の通りであり、二年目以降は、「調査の実施」以降の流れを継続する。



図4 導入へのプロセス

4. 調査結果の使用と教育力向上へ向けた取り組みについて

(1) 調査結果の団体・個人への返却

調査により得られたデータは、①同じ学生団体に所属している、同じ奨学金・助成金を受給しているなどの学

生集団単位、②学生個人単位の2通りからフィードバックを行う。フィードバックにあたっては、体育会、学術系といった団体の区分ごとに平均値などを提示し、各団体において自らの位置を客観化できるようにする。また、継続性のある活動を行う団体に対しては、経年的な団体の状況変化を把握できるように資料を作成する。

学生集団単位でのフィードバックは、学生団体であれば各団体の部長・副部長、顧問、監督、コーチなどの本学教職員を含む指導者を対象に、同じ奨学金・助成金を受給しているなどの共通のプログラムの集団単位では担当の教職員を対象に行う。

学生個人単位でのフィードバックは、当該学生分を個票という形式で個々学生へ返却するとともに、①で想定する指導者や担当教職員へも還元する。

(2) 教育力向上へ向けた取り組み

学生集団単位でのフィードバックにおいては、高いポイントを有する団体やプログラムを調査し、参考となる取り組み事例などをグッドプラクティスとして情報共有することにより、全体の底上げにつながるようにする。また、指導者を対象として、各項目の力量を形成するためには、どのような取り組みが効果的なのかといった内容（一部例示を表11で示す）を記したハンドブックを作成し、フィードバックの資料とともに提供する。

表11 力量形成のための取り組み例

<ul style="list-style-type: none"> ・新たな知識・知見を獲得する： 活動に必要な知識について、学生が学ぶ機会を作る。（勉強会などの実施） 科学的な練習方法や理論を学ぶ機会を作る。 ・社会常識や倫理観を身に付ける： 一人の大人として扱い、社会的存在であることの自覚を促す。 ボランティア活動・地域貢献活動などを行う。 ・多様な価値観を理解する： 組織・団体の運営やあり方について、学生同士で自由に意見する場を設ける。 他の団体と合同で、企画の提案や運営を行う。

学生個人単位においては、自己評価調査を通して、課外自主活動の分野で本学が「学生にどのような人材として成長して欲しいと考えているか」をメッセージとして伝えることができる点が、今次提案の効果のひとつとして想定される。

（3）調査結果の分析活用方法

調査結果は、学生部において分析し、クラブ・サークルなどの学生団体を対象として、以下のように活用する。

①結果の分析方法

調査結果は、体育会、学術系といった団体の区分ごとにまとめ、平均値や偏差値を算出し、全体の中での当該団体の位置がわかるようにする。また、本調査の結果とともに、各団体に所属する学生に関する既存の数値指標（GPA、単位取得状況、団体活動の実績・戦績、卒業率、除籍・退学率など）を併用して、団体の相対的な分析・評価を行う。

②学生生活会議における評価基準の決定と活用

学生部長が主宰し各学部から学生主事（教員）が出席する学生生活会議で、団体を対象とした評価の基準について、決定する。

基準の例として、体育会クラブについては、各項目が【3.0】ポイント（ただし、「知的成長」の項目については、【2.5】ポイント）以下の結果が出た団体に対しては、学生部長によるクラブへのヒアリングを行うことを提案する。また、既存の数値指標については、全学平均値や前年度からの変化をもとに基準を設定する。

定められた基準の具体的な活用方法としては、数カ年にわたり上位に位置する団体には、①既存の表彰制度を活用した表彰の機会を設ける、②助成金申請においてインセンティブの枠組みを設けるなどの、励ましとなるような仕組みを構築する。一方で、3カ年に亘って設定した基準を満たさない団体に対して、助成金申請を認めないなどの方針を定めることとする。

③データの蓄積

調査結果は、経年での分析が可能となるように蓄積することを前提とする。支援制度の見直しとともに、学生との話し合いの場である全学協での基礎データとなり得るように作りこみを行う。

VI. 研究のまとめ

本研究では、学生の成長要因と本学の人材育成目標に基づき、学生の課外自主活動における成長を測定し、客観化することができる指標を政策提案した。本学では、

その正課授業のみならず、正課外分野でのさまざまな支援を通して、学生の成長を目指している。今次提案は、このような正課外分野における支援が学生の成長に寄与していることを可視化するためのひとつの施策である。指標の導入により、学生支援の成果の可視化・客観化とともに、教育的な取り組みとしての改善を図ることを目指していく。

VII. 残された課題

1. 卒業生データの収集

在学生を対象としたプレ調査では、知的成長についてポイントが低かった。一方で、課外自主活動に打ち込んだ卒業生の声として、社会人になってからその経験・成果を実感するというものがあるため、卒業生にも調査を行い、その比較を行いたい。卒業生データとの比較により、在学時には自覚できていない社会で役立つ知的成長の存在を見出すことができれば、課外自主活動の有用性を示すデータとなり得ると考える。

2. 正課・課外分野の融合—包括的学習者支援を目指して—

学生の学びと成長は、正課・課外の分野を問わず、大学における広義の学生支援に共通した目標である。本研究では、課外自主活動において、本学の人材育成目標や成長要因に寄与する要素がどの程度含まれているのか、学生集団により違いがあるのかを明らかにすべくアセスメント指標の作成を試みた。

R2020 が目指す包括的学習者支援は、教育課程内の学修のみならず、学生が主体的、能動的に関わる正課外自主活動全てを「学び」として捉えることとしており、将来的には、正課・課外の分野を問わずに活用できる指標へと発展させ、双方を同じ「物差し」で測ることができる指標の構築を試みたい。

【注】

- 1) 本稿では、「学習者」は「学生」と同義として扱う。
- 2) 「学習成果」（ラーニングアウトカム “student learning outcomes”）は、学生が「できるようになったこと」であり、本稿では正課・課外を区別せずに大学生生活全体を通じて身につけた力量を指す。
- 3) 本稿において「成長」という場合、身体的成長ではなく、人格的成長や人間的成長を指す。

- 4) 各専攻分野を通じて培う「学士力」として、①知識・理解（文化、社会、自然等）②汎用的技能（コミュニケーションスキル、数量的スキル、問題解決能力等）③態度・志向性（自己管理能力、チームワーク、倫理観、社会的責任等）④総合的な学習経験と創造的思考力、が挙げられた。
- 5) 本稿においても「学び」は、認知的な「学び」（知識を身につけること）だけでなく、経験や人間関係などから学び取られる内容を含む用語として使用する。
- 6) 立命館大学では、毎年、常任理事会、学友会、大学院生連合協議会、教職員組合および生活協同組合（オブザーバー）の代表で構成される全学協議会が開催され、学園政策や教学課題、学費などについて学生の代表者（学友会）と大学執行部との協議が行われている。また、協議会での学園・学生に関する課題認識の共有化のために確認文書が交わされる。
- 7) 「R2020 前半期計画」で提起された包括的学習者支援は、教育課程内の学修を超えて、大学内外で学生が主体的、能動的に関わる正課外自主活動全てを「学び」として捉えることを確認するとともに、これまで「問題への対応、解決」を中心に行われてきた学生支援を、「学生の成長を促進し支援する」考え方へと転換することを示唆している。
- 8) 本制度では、個人を対象とするものを「奨学金」、団体を対象とするものを「助成金」と呼んでいる。

【参考文献】

- 1) 中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」、2008年
- 2) 立命館大学キャリアオフィス「学びと成長のモデル集」、2013年
- 3) 鳥居朋子「データ主導による教育改善のシステムに関する考察—米国ニューヨーク州立大学の『アルバニー教育効果測定モデル』を手がかりに」、『名古屋高等教育研究』（第7号）2007年
- 4) 岡田有司ほか「大学生における学習スタイルの違いと学習成果」、『立命館高等教育研究』（第11号）、2011年
- 5) 溝上慎一「『大学生生活の過ごし方』から見た学生の学びと成長の検討—正課・正課外のバランスのとれた活動が高い成長を示す—」、『京都大学高等教育研究』（第15号）2009年
- 6) 小貫有紀子「米国学生支援における学習者中心主義への転換要因とアセスメントのインパクトについて」、『名古屋高等教育研究』（第14号）、2014年
- 7) CAS (Council for the Advancement of Standards in Higher Education) “Frameworks for Assessing Learning and Development Outcomes”、2006年
- 8) 中原淳『職場学習論』、東京大学出版会、2010年
- 9) 金井壽宏『仕事で「一皮むける』』、光文社新書、2002年

Establishing an assessment index based on growth factors of students and human resource development goals: Evaluation of the personal growth of students through voluntary extra-curricular activities at Ritsumeikan University

NAKAJIMA, Yuhki (Assistant Administrative Manager, Office of Athletics and Sports Services)

MOTOMURA, Hiroshi (Senior Researcher, Research Center for Higher Education Administration)

ASANO, Akito (Deputy Director, Division of Student Affairs)

FUSE, Ryosuke (Administrative Manager, Office of Athletics and Sports Services)

Keywords

Learner centrism, extra-curricular activities, human resource development goals, growth factors, assessment

Summary

With the prevalence of learner centrism, Japanese universities have begun to offer substantial support to the extra-curricular activities of students. As a result, growing attention is being paid to the learning achievements or comprehensive competence that students develop while studying at university, along with an index to evaluate such achievements. Today, each university is required to support students not only in curricular, but also in extra-curricular activities, in order to help their students achieve personal growth.

In this paper, I will analyze factors conducive to the personal growth of students and citizens based on the findings of previous research, and examine evaluation indexes adopted by foreign universities, along with measures taken to identify the personal growth of students. I will then propose an evaluation index to visualize the growth of students through voluntary extra-curricular activities, based on the growth factors and the keywords that Ritsumeikan University uses in its human resource development goals. I will also discuss how we can convey the results gained through the use of the index to individual students and groups, and how the results can be used for the evaluation of student groups and programs.

